Дәріс 14 Адам ресурстарын басқарудың тиімділігі

**Сұрақтар:**

1. Адам ресурстарын басқарудың ерекшеліктері
2. Адам ресурстарын басқарудың тиімділігін арттыру жолдары

**Мақсаты:** магистранттарға еңбек ресурстарын басқарудың негізгі индикаторлаырын;

еңбек ресурстарын басқарудың негізгі индикаторларын жоспарлауды ;ұмыс орнындағы келіспеушіліктерді басқару, еңбек ресурстарының ұзақ мерзімдік даму көрсеткіштерін есептей алуы тиіс;

**Негізгі терминдер:** адам ресурстарын басқарудың ерекшеліктері, адам ресурстарын басқарудың тиімділігін арттыру жолдары, адам ресурстарын басқару тиімділігі, басқарудың экономикалық тиімділігі бақылау, басқару тиімділігін бағалау критерийлері

Отандық кәсіпорындардың  кәсіпорындардың кадрлар бөлімінің  қызметі жұмыс күшін жалдау, жұмыстан босату, іс-қағаздарын жүргізу, оқытуды  ұйымдастыру, кадрлардың біліктілігін жоғарылатуы және қайтадан даярлау  жұмыстарымен шектеледі. Көбіне ұйымдарда  әлеуметтік мәселелерді шешу үшін әлеуметтік зерттеу және қызмет көрсету қызметтері өз алдында жеке құрылады. Әр түрлі  кадрлық жұмыстармен зауыт басқармасының  басқа бөлімдері: еңбек және еңбекақы ттөлеу бөлімі; жоспарлау бөлімі; кәсіподақтық ұйымы; қауіпсіздік техникасы бөлімі, бас технолог қызметі; техникалық оқыту  бөлімі және т.б. бөлімдері айналысады.

Персоналды басқару және оның жұмыс істеуіне қажетті жағдайларды  жасау үшін керекті мәселелерді  орындау қажет.

Олардың ішіндегі ең маңыздылары:

* + әлеуметтік-психологиялық диагностика;
	+ топтық және жеке адамдардың қарым-қатынастарын, басшылықтың көзқарасын талдау және реттеу;
	+ өндірістік және әлеуметтік дау-жанжалды және есеңгіреуді болдырмауды басқару;
	+ кадрларды басқару жүйесін ақпараттық қымтамасыз ету;
	+ жұмыспен қамтуды басқару;
	+ бас лауазымды қызметтерге үміткерлерді іріктеу және бағалау;
	+ кадрлық потенциалды және персоналдың қажеттілігін талдау;
	+ кадрлар маркетингі;
	+ іскерлік мансапты жоспарлау және бақылау;
	+ жұмыскерлердің кәсіби және әлеуметтік жағдайға тез бейімделуіне жағдай жасау;
	+ еңбек мотивациясын басқару;
	+ еңбек қатынастарының құқықтық мәселелерін қамту;
	+ психофизиология, еңбектің эргономикасы мен эстетикасы туралы жұмыстарды басқару.

пония әлемде бірінші болып  барлық қызметкерлерді кәсіпорын мен  фирма ісіне, аз шығынды сапалы өнім өндіруге тарта отырып, «адамдық тұлғасы» бар менеджментін дамытты. Жапонияның көптеген кәсіпорындарында басқарушы  персонал әр операцияны орындаушыны, келесі операцияны орындаушыны өзінің тауарын  сатып алушы деп санауы керек  дейді екен, сондықтан да ол өзі  орындайтын өндрістік үдерістің  бөлігін айырықша ұқыпты орындауға  талпындырып, ылғи үгіттеп отырады.

Сөйтіп, басқаруды жетілдіру  үшін жүргізілген зерттеу арқылы, соңғы жылдары батыс ғалымдары  дәстүрлі басқарудың кері салдарын ескеретін  және оның орнын толтыратын менеджменттің әдістері мен тәсілдерін қайтадан жасады.

Дамыған елдердегі персоналдық  менеджменттің даму сатылары мен негізгі функциялары. Герман Федеративтік Республикасының ірі фирмаларында персоналдық саясат арнайы бөлімшелермен жүргізіледі, оның саны жұмысқа қамтылдырылған адамдардың санына байланысты, яғни 130-150 жұмыскерге – бөлімшенің бір қызметкері.

Көптеген Герман Федеративтік Республикасының фирмаларында персоналды кәсіби даярлауды дамыту үздіксіз үдеріс ретінде қарастырылады.

Шетел мамандарынының пікірінше, жоғары оқу орнында алған білім  алғашқы 3-5 жылға ғана жеткілікті болады да, содан соң қайта даярлауды  талап етеді, ал жұмысшылар білікті  техника мен технологияның даму деңгейінен кем дегенде 5-10 жылға  қалып қойып отырады.

Сондықтан әрбір кәсіпорын  жұмысшыларды дайындайтын жүйені құруға мүдделі. Америка компанияларында персонал біліктілігін жоғарылату мен қайта даярлауға, мемлекет дотациясын ескермегенде, пайданың 5 пайызына дейін жұмсайды. Ал АҚШ-та шаруашылықтағы жұмысшылардың орташа оқу жылы 1970-1985 жылдары 8,6-дан 13 пайызға дейін өсті, бір жұмыскердің алған білім көлемі төрт есеге өсті

Адам ресурстарының дамуы келесі негізгі қағидаттардан тұрады:

- барлық адамдарда тең мүмкіндіктер болу қажет, сондықтан жынысына, дініне, ұлтына, тұрғылықты орнына байланысты шектеулерді жою қажет;

- барлық азаматтардың өз іс-әрекеттерінің өнімділігін арттыруға, табысын қалыптасыру үдерісіне толық қатысуға және еңбегі үшін лайықты ақшалай сыйақы алуға мүмкіндіктері болу қажет;

- мүмкіндіктерге қол жетімділікпен қазіргі ғана емес, сонымен қатар келешек ұрпақтың да қамтамасыз етілуі қажет, сондықтан тиісті түрде барлық капитал түрінің (материалдық, адами, экологиялық) ұдайы өндірісі қамтамасыз етілу қажет;

- даму адамдардың өз күштерімен жүзеге асырылу қажет. Азаматтар өз өмірлеріне әсер ететін шешімдерді қабылдау үдерісіне толық қатысулары қажет;

- адам ресурстарының сандық және сапалық дамуы мемлекет дамуының негізгі басым бағыттарына сәйкес болуы тиіс;

- адам ресурстарын дамыту олардың бәсекеге қабілеттілігін арттыруға бағытталуы керек. Яғни адам ресурстарын оқыту және қайта даярлау кезінде әлемдік стандарттарға сүйену қажет.

Кез келген менеджердің негізгі міндеті - тиімді басқару. Тиімділік критерийлері тиісті түзетулер енгізу, басшысының орындау толық бағалауды мүмкіндік береді. Бағалау күшті және әлсіз жақтарын анықтау мақсатында тұрақты жүргізіледі, содан кейін уақтылы бейімдемей тиіс.

Басқару тиімділігін ұйымның жалпы орындау менеджері мен оның командасының үлесін көрсетеді экономикалық санаты болып табылады. Көптеген зерттеушілер осы тұжырымдамасында бұл осы сезімін қойды. бұл жағдайда тиімді басқару критерийлері қызметінің қорытындылары мен ағымдағы кезеңде қойылған мақсаттар мен міндеттерді іске асыру дәрежесі ұсынды. пайдасына пайда бастапқы шара. Ол басқару тиімділігін жалпы басшылықты немесе оның жекелеген кіші сипаттайтын салыстырмалы шара екенін атап өткен жөн. сандық нәтижелерін неғұрлым дәл анықтама бере Осы мақсатта, түрлі кешенді көрсеткіштері. Ол басқару процесінде білім мен дағдыларды тиісті деңгейімен экономикалық белсенді халықтың елеулі бөлігін тартылған айта кету керек. мұндай кадрларды дайындау уақыт және ресурстар көп жұмсады бастап, елеулі назар басқару тиімділігін сияқты параметрлерін бағалау үшін төленген. Тиімділік критерийлері тереңірек мәселені қарастыру мүмкіндік береді. Теориялық зерттеулер мынадай алуан болып табылады:

* экономикалық тиімділігі - өндіріс және басқару шығындарын қатынасы, және алынған нәтижелер;
* әлеуметтік тиімділігі - тауарлар мен қызметтердің ауқымы мен сапасын барлық санаттағы қанағаттандыру болып табылады.

Ол сондай-ақ мынадай ұғымдар ажырата тиіс:

* ішкі тиімділігі - шығындар бірдей деңгейде ұйымдастыру өз мақсаттарына жету;
* Сыртқы тиімділігі - кәсіпорын және сыртқы ортасы талаптарды қажеттіліктерін сәйкес.

төмендегідей бағалау алгоритмі болып табылады:

* тиімділігін бағалау мақсатын анықтау;
* іріктеу өлшемдері және егжей-тегжейлі негіздеме;
* талдау пайдаланылатын болады базалық деректерді жинауға;
* нәтижесінде қайраткерлері қойылатын талаптарды әзірлейді;
* есептеулер орындалады, оған сәйкес даму немесе таңдау әдістемесі;
* есептеулерді және көрсеткіштерін бағалау жүргізу.

Әрбір ұйым алдына нақты міндеттер қойып отыр. нәтижелерін бағалау белгілі бір сәйкессіздіктер анықталған болуы мүмкін. Сынақ нәтижелері бойынша әкімшілік процестің түзету туралы шешім қабылдады немесе жоспарларын өзгерістер енгізу туралы болуы мүмкін.

**БАСҚАРУ ТИІМДІЛІГІН ЭКОНОМИКАЛЫҚ КРИТЕРИЙЛЕРІ**

Басқарудың негізгі мақсаты ұйымның жұмыс істеуі үздіксіз жақсарту болып табылады. Атап айтқанда, маңызды экономикалық тиімділігі бақылау. Өнімділігі критерийлері ортақ немесе жеке болуы мүмкін. Бірінші жағдайда орындау жаһандық аспектісі болып саналады. Бұл ең төменгі құны ресурстарды үздік нәтижелерге қол жеткізу маңызды болып табылады. Жеке басқару көрсеткіштері болып табылады:

* өндірістік процесінде қызметкерлердің еңбек шығындарының деңгейі;
* ұтымды пайдалану материалдық ресурстарды ;
* қаржы ресурстарын ең төменгі құны;
* негізгі құралдарды пайдалану және тозу сипаттайтын көрсеткіштер;
* (Азайтылуы тиiс) мөлшері өндірістік шығындар;
* өндіріс рентабельділігінің көрсеткіші;
* өндірістік өсімдіктер (ағымдағы техникалық прогрестің сәйкестігі) техникалық жабдықтар;
* еңбек жағдайларын және ұйымдық құрылымы анықталады қызметкерлердің, еңбек қарқындылығы;
* барлық шарттық міндеттемелерін толық сақтай отырып регламенттер сәйкестігі шығындар;
* қызметкерлер құрамы мен мөлшері тұрақтылығы;
* шығындарды бір деңгейде экологиялық нормаларды сақтау.

, Ең алдымен қолданылатын экономикалық көрсеткіштерін кәсіпорынның өнімділігін бағалау мақсатында. Негізгі бірі - есептік кезеңде шеккен жиынтық шығындарды пайда қатынасы. ауытқулар немесе қанағаттанарлықсыз нәтижелер табылмады болса, факторлық талдау нақты себептерін анықтау үшін жүргізіледі.

**ТИІМДІЛІГІН КОМПОНЕНТТЕРІ:** мынадай көрсеткіштер басқаруды жүзеге асыратын ұйымның тиімділігін бағалау кезінде пайдаланылуы мүмкін:

* басшылықтың орнатылған мақсаттарға қол жеткізу дәрежесін көрінеді оның әсері;
* толық ұйымның барлық құрылымдар мен бөлімшелердің қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін материалдық және қаржы ресурстарын үнемдеуге мүмкіндігі;
* өндіріс процесінде жүзеге асырылды алынған экономикалық пайдалар шығындарды, оңтайлы қатынасы қол жеткізу;
* соңғы нәтижеге тікелей немесе жанама әсерінен дәрежесі.

**Басқару тиімділігін бағалау критерийлері** - бұл әр түрлі іс-шаралар жүзеге асыру мүмкіндігі мен тиімділігін бағалауға мүмкіндік береді нақты көрсеткіштері болып табылады. Қазіргі заманғы экономика екі топқа бөледі:

* Жеке (жергілікті) өлшемдері:
	+ тауарларды немесе қызметтерді тікелей өндірумен айналысатын қызметкерлердің еңбек шығындары;
	+ материалдық ресурстарды басқару және басқа да мақсаттар шығыстар;
	+ қаржы ресурстарының құны;
	+ негізгі құралдардың (мақсаты, тозу, тиімділігі, т.б.) пайдалану сипаттайтын көрсеткіштер;
	+ айналымы жылдамдығы құралдары;
	+ Өтемділік мерзімі (оның арттыру немесе төмендету).
* сапалық өлшемдері:
	+ жоғары санатты тиесілі, шығаруды арттыру сапа көрсеткіштерін ;
	+ ұйым, сондай-ақ энергия үнемдеу технологияларын енгізу экологиялық жауапкершілік;
	+ өнімнің сәйкестік қоғамның өмірлік қажеттіліктерін;
	+ еңбек жағдайларын үздіксіз жақсарту, сондай-ақ олардың әлеуметтік деңгейі;
	+ ресурс үнемдеу.

**БАСҚАРУ ТИІМДІЛІГІН КРИТЕРИЙЛЕРІ МЕН КӨРСЕТКІШТЕРІ**

Тиісті әдістерін пайдалана отырып, мінез-құлық басқару қызметіне немесе шешiм қабылдау экономикалық әсерін бағалау мақсатында. Осылайша, басқару критерийлері мен көрсеткіштері болып табылады:

* жалпы басқару тиімділігін (шығындарға кезеңдегі пайда қатынасы бақылау деп аталады);
* әкімшілік персоналдың коэффициенті (басшы санының арақатынасы және кәсіпорындағы жұмысшылардың жалпы саны);
* фактор басқару шығындары (басқару қызметі шығындар туралы ұйымға жалпы шығындардың қатынасы);
* (Табиғи немесе сандық мәнде) өндіру көлемі басқару шығындарға қатынасы;
* басқару тиімділігін арттыру (жыл бойынша экономикалық әсер әкімшілік қызметінің жұмсалған ақша сомасы бөлінген);
* Жыл сайынғы экономикалық тиімділік (салалық факторы ұштастыра басқару қызметі мен шығындарды енгізу арқылы жиынтық экономика арасындағы айырмашылық).

**ҰЙЫМНЫҢ БАСҚАРУ ТИІМДІЛІГІ**

Экономистер басқару тиімділігін ұйымдастыру үшін мынадай критерийлерді ажырата:

* басқару субъектілері, сондай-ақ олардың қызметін толық қолданылу ұйымдастыру;
* уақыт ресурстарын саны аға басқару жауапкершілігі болып табылады, сол немесе басқа да мәселелерді шешу үшін жұмсалған;
* басқару қызметінің стилі;
* басқару органдары құрылымы, және олар әр түрлі бөлімшелерінің арасындағы өзара байланысты, сондай-жұмыс;
* әкімшілік аппарат ұстауға есепке жалпы шығындар.

Кез келген ұйым барынша пайда алу ұмтылады. Ол өсіп пайда бақылау тиімділігі айқындалатын сәйкес негізгі параметрлердің бірі болып табылады айта кету керек. Осы тұрғыда ұйымдастырудың тиімділігін критерийлері бүкіл кәсіпорынның түпкі нәтижесін білдіреді. Бұл менеджерлер жұмысының сапасына болып жоспарларды іске асыру тәуелді фактісі байланысты болып табылады.

**ТИІМДІЛІГІН БАҒАЛАУ ҮШІН НЕГІЗГІ ТӘСІЛДЕРІ**

Кез келген ұйымның жұмыс істеуі ең маңызды көрсеткіші басқарудың тиімділігі болып табылады. Өнімділігі критерийлері анықталады және бірнеше негізгі тәсілдерді сәйкес пайдаланылуы мүмкін:

* ол жоспарланған нәтижесі дәрежеде сметасын байланысты атынан түсінікті болып, сондай-тәсіл Нысаналы. іс-шаралар компания кез келген материалдық өнім өндіруге емес, егер, әлдеқайда күрделі болып табылады, және, мысалы, барлық қызмет түрлерін көрсетіп келеді. Сондай-ақ, біз мақсатқа қабаттасатын туралы айтуға болады. Сондай-ақ, басқару тиімділігін бағалау критерийлерінің ұйымдастыру жиі нақты жағдайды көрсетпейді емес, ресми мақсаттарының жиынтығы болып табылады.
* Жүйе тәсіл енгізу жиынтығында, дереу хирургия, және шығу ретінде әкімшілік процесін қарастыруды қамтиды. Бұл ең жоғары басқару деңгейіне, және қайталама ретінде қарастырылуы мүмкін. Көп жағдайларда, жүйе үздіксіз өзгеріп отырады, ішкі және сыртқы жағдайына оның бейімделу контексінде қарастырылады. ол нарықтық шарттарға сәйкес әрекет бар, өйткені бірде-бір ұйым, тек өнімдер мен қызмет көрсету босату шектелуі мүмкін емес.
* Көп айнымалы тәсіл ұйымдағы пайда болған барлық топтарының мүдделерін жабуға бағытталған.
* тәсіл бағалау басқару жүйесін сияқты критерийлері кәсіпорын басқару, сондай-ақ ішкі және сыртқы ықпалдан бәсекелес қолдануға мүмкіндік береді. өзара эксклюзивті мақсаттар болуға Бұл жағдайда, бас жиі жеткілікті.

**ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ БАҒАЛАУ**

қызметкерлерді басқару критерийлері сапасын, уақтылығын, және белгілі бір жұмыстарды орындау толықтығын қамтиды және олардың мақсаттарына жету. Бас сандық көрсеткіш, ол қызметкерлердің қызметінің тиімділігін бағалауға мүмкіндік болып табылатын сәйкес, берілген мерзімге еңбек құны қол орындау қатынасы болып табылады.

адам ресурстарын басқарудың тиімділігін бағалау, әдетте, ынталандыру механизмдерін немесе өнім ауыстырулар жүзеге асыру мен орындылығы бағалау мақсатында жүзеге асырылады. Ол (әлеуметтік қызметтер және өзге де шығындар заңда көзделген) кадрлық шығындар (еңбекақы) бірінші кезектегі және орта болуы мүмкін екенін есте ұстау керек.

Еңбек қызметкерлері осы мақсатқа қол жеткізуді қамтамасыз етуі тиіс. қызметкерлерді басқару критерийлері - өндірістік қуаты немесе шығу бірлігіне есептелген көп бөлігі, нақты көрсеткіштер үшін, болып табылады.

**БАҚЫЛАУ ЖҮЙЕСІНІҢ ТИІМДІЛІГІН БАҒАЛАУ**

бақылау жүйесінің тиімділігін бағалау мынадай өлшемдер бөледі:

* ұйымдық құрылымының күрделілігі және оның буындарының әрбір жұмыс істеуі үшін негіздеу;
* тиісті басқару шешімдерін қабылдау үшін дамушы жағдайларға жауап жылдамдығы мен;
* стратегия, оған сәйкес басқару тұтастай ұйым мен жеке кіші әрбір;
* әкімшілік аппараттың техникалық қызмет көрсету, сондай-ақ алынған нәтижелерімен олардың ара қатынасын есепке шығындар;
* аға басқару қызметінің үздіксіз мониторинг нәтижелері;
* Компанияның соңғы нәтижеге әкімшілік аппараттың әсерін бағалау;
* Сандық және сапалық менеджерлер құрамы, және қызметкерлердің жалпы санына қатынасы.

Бұл ұйымның қызметінің өндірістік персоналдың тиімділігі туралы, сондай-ақ қаншалықты жақсы-салынды ұйымдық құрылымын ғана емес, тәуелді екенін атап өткен жөн. Осы мақсат үшін, мерзімді тексеру сәйкессіздіктерді анықтау, сондай-ақ (критерийлері тиімділігін басқару жүйелерін пайдалана отырып) қазіргі заманғы талаптар мен стандарттарға параметрлерді қозғаушы үшін жүзеге асырылады.

**ЖІКТЕУ БАҒАЛАУ ӘДІСТЕРІ БАСҚАРУ ТИІМДІЛІГІН**

Басқару тиімділігін бағалау үшін өлшемдер мен көрсеткіштер мынадай тәсілдерді сәйкес қолданылуы мүмкін:

* оларды орындау дәрежесін анықтау мақсатында тапсырмаларды бастапқы анықтау үшін бағдар;
* әкімшілік аппаратының, сондай-ақ ақпарат және басқа да ресурстарды басшысының қауіпсіздік дәрежесін тиімділігін бағалау;
* соңғы пайдаланушы қанағаттандырудан анықтау үшін берілген өндірілген өнімдерді немесе қызметтерді бағалау;
* ұйым жұмыс істеуі әлсіз және күшті жақтарын анықтау үшін кәсіби мамандарды тарту;
* әр түрлі перспективалары менеджері немесе басқару жүйелерін салыстырмалы талдау;
* тиімділігін дәрежесін анықтау үшін басқару және өндірістік процестерді барлық партиялар мен қатысушылардың тарту.

Бағалау қызметі мынадай түрлерінің біреуіне сәйкес болуы мүмкін:

* қалыптастыру:
	+ істер қажетті және нақты мемлекет арасындағы белгілі бір алшақтық;
	+ күшті және әлсіз жақтарын анықтау мақсатында өндірістік процестің бағалау;
	+ мақсаттарға қол жеткізу бағалау.
* қорытындылау:
	+ өнімдер мен тұрақсыз үрдістер жою үшін нақты экономикалық пайда әкеледі қызметтердің сорттарын анықтау;
	+ ұйымның нәтижесінде қызметкерлер мен халық игілігіне өзгерістер зерттеу;
	+ нақты қол жеткен экономикалық нәтижелеріне сметалық құны қатынасы.

Басқару тиімділігі - бұл ұйымның нәтижесінде орындауға басқару үлесін көрсетеді экономикалық санаты болып табылады. мұнда индикаторы анықтау пайда (атап айтқанда, салыстыру жасалды индексі, және тиісті кезең тұрғысынан байқалды бір) болып табылады.

басқару тиімділігін, өйткені бірнеше себептер шешуші рөл атқарады. Осы бірінші рет көп оқыту осы түрін дайындау жұмсалған, және олардың саны жеткілікті үлкен болып табылады. Сонымен қатар, жоғары басшылығы экономикалық негізделген болуы тиіс кәсіпорында еңбек ақы төлеу жоғары дәрежесімен сипатталады.

Менеджмент тиімділігі (сапасы, саны және өнімдер мен қызметтердің ауқымы қоғамдық қанағаттану дәрежесі) экономикалық (өндіріске инвестиция өзін-өзі ақтау) және әлеуметтік болуы мүмкін. Ол сондай-ақ жеке ішкі және сыртқы тиімділігін анықтау тұр.

Бір немесе бірнеше тәсілдер ұйым басқарудың тиімділігін бағалау үшін пайдаланылуы мүмкін. Осылайша, мақсатты бағалау нәтижесін болжайды және кезең үшін нысанаға оны салыстыру. біз туралы айтатын болсақ жүйелі көзқарас, біз біртұтас процесс ретінде ұйымның қабылдау туралы айтып отырмыз. Көп параметрлік бағалау кәсіпорынның қызметі немесе оның нәтижелері мүдделіміз байланысты кейбір жолмен барлық топтарды қозғайды. Сондай-ақ, назарға қарсы бағыттағы факторларды бәсекелес бағалау көзқарас назар аудару.

Тиімділігін бағалау барысында дербес немесе комбинацияда пайдаланылуы мүмкін бірқатар өлшемдер пайдаланады. Сондықтан, ол шығындар мен пайданы балансының негізгі көрсеткіші болып саналады. Да маңызды роль оңтайлы өндірістік қызметкерлердің арақатынасы және қызметкерлерін басқару қызметкерлерінің саны, сондай-ақ тұрақты басқару бұрылған шығындарды атқарады. Соңғы көрсеткіш коммерциялық деңгейде, сондай-ақ (заттай немесе заттай) өнімдердің нақты көлемінің ғана емес қатысты маңызды болып табылады. Сондай-ақ, саланың экономикалық тиімділігі көрсеткіштерінің есептеу ол коэффициентінің мәні реттеу үшін маңызды болып табылады.

Ол сапасын бақылау үшін кем емес маңызды критерийіне, бизнес табысты өндірістік персоналдың негізгі рөлі ғана емес бөлігін атқарады жету үшін екенін түсіну маңызды. Ол қоғамның барлық бөлімшелері арасында оңтайлы өзара іс-қимылды қамтамасыз етеді дұрыс ұйымдық құрылымын түзетілген, сондай-ақ уақыт пен қысқартуға тиіс материалдық шығындарды байланыс.

**Бақылау сұрақтары:**

1. Адам ресурстарын басқарудың тиімділігін арттыру жолдары

2. Адам ресурстарын басқару тиімділігі

3. Адам ресурстарын басқарудың ерекшеліктері,

4 Бағалау әдістерін жіктеу

5. Басқару тиімділігін бағалау критерийлері

 **Ұсынылатын әдебиеттер тізімі**

1. Қасым-Жомарт Тоқаев Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі-Нұр-Сұлтан, 2020 ж. 1 қыркүйек
2. ҚР Еңбек Кодексі//ҚР 2015 ж. 23 қараша, №414-V ҚРЗ
3. Қазақстан Республикасының 2007-2024 жылға дейінгі тұрақты дамытудың тұжырымдамасы//ҚР Президентінің №216 Жарлығы 14 қараша 2006 ж.
4. Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың 2020 – 2025 жылдарға арналған тұжырымдамасы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 20 желтоқсандағы № 846 қаулысы. [www.adilet.zan.kz](http://www.adilet.zan.kz)
5. Жұмабаев С.К. Адам ресурстарын басқару- Алматы: Қазақ университеті, 2011-234 б.
6. Исабеков Б.Н., Мұхамбетова Л.Қ. Адами капитал- Эверо, 2017-200 б.
7. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-270 с.
8. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами-М.: Дашкова и К, 2016-392 с.
9. Майкл Армстронг, Стивен Тейлор Практика управления человеческими ресурсами-Санкт-Петербург: Питер, 2018-1040 с.
10. Максимцева И.А., Горелова Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-526 с.
11. Москвин С.Н. Управление человеческими ресурсами -М.: Проспект, 2019-704 с.
12. Потемкин В.К. Управление персоналом-СПб.: Питер, 2018-433 с.
13. Руденко А.М. Управление человеческими ресурсами-Рн/Д, 2018-328 с.
14. Суглобов, А.Е. и др. "Государственное и муниципальное управление" - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016 - 319 c.
15. Шапира С.А. Управление человеческими ресурсами –М.: КноРус, 2017-208 с.
16. Шаховская Л.С. Управление человеческим ресурсами –М.: КноРус, 2017-176 с.