Пән Адам ресурстарын басқару, мамандық -7М04112-менеджмент 23 ақпан 2021 жыл

5 Тапсырма -Ұйымдағы кадр тұрақсыздығы

Әр магистрант өзінің аты-жөні көрсетілген кейстердің мазмұнымен танысып, берілген сұрақтарға жауап дайындауы тиіс

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Магистрант | Кейс мазмұны | Сұрақтар |
| 1 | Ақын Гүлімжан | "АДАЛ" жауапкершілігі шектеулі қоғамы – өнеркәсіп кәсіпорындары өнімдерінің көтерме және бөлшек саудасына маманданған ұйым. 2005 жылы құрылғаннан бері компания өнімнің бір түрінен бастады, ассортиментті біртіндеп кеңейтіп, өнім номенклатурасының санын көбейтті. Сонымен бірге тұтынушылар саны, сондай-ақ сату көлемі артты. 2007 жылдан бастап "АДАЛ" кәсіпорны қарқынды дамып келеді, бұл экономикалық көрсеткіштермен расталады: 2020 жылы тауар айналымы айтарлықтай өсті. Басшылық қызметкерлер штатын кеңейтуді жоспарлауда. Алайда клиенттер тарапынан қызмет көрсету сапасына қатысты шағымдар жиілеп кетті. Ұйымдағы кадрлардың ауысуы 19% құрайды, ал қызметкерлер тек 34 (8-менеджерлер және 26 жұмысшылар) өз еркімен жұмыстан шығарылды. | 1. Менеджерлер мен жұмысшылардың жұмыстан кетуіне ішкі және сыртқы қандай факторлар әсер жасауы мүмкін   2. Ұйымның даму міндеттерін ескере отырып, қызметкерлерге қойылатын талаптарды тұжырымдау.  3. Ұйымдастырушылық мәдениеттің дамып келе жатқан түрі қарқынды дамып келе жатқан ұйымның міндеттеріне сәйкес келе ме?  4. Қызметкерлерді ынталандыру жүйесі ойластырылған ба? |
| 2 | Жұманәлі Гүлнұр | Айманов А.Б. 1 қазаннан бастап жылыту маусымы кезінде мектепке от жағушы ретінде жұмысқа қабылданды. Келесі жылдың 4 мамырынан бастап әкімшілік оны маусымдық жұмыстың аяқталуына байланысты жұмыстан шығарды. Аймановты А.Б. жұмыстан шығаруды әкімшілік жергілікті кәсіподақ комитетінің келісімінсіз, сондай-ақ пайдаланылмаған демалысы үшін жұмыстан шығу жәрдемақысы мен ақшалай өтемақы төлемей жүргізді.  Бақылау сұрақтары | 1. Қандай жұмыстар маусымдық деп саналады, олардың ұзақтығы қандай?  2. Маусымдық жұмысқа қабылданатын жұмысшылар мен қызметшілердің құқықтары мен міндеттері қандай?  3. Айманов А. маусымдық жұмысшы болып саналады ма?  4. Айманов А. жұмыстан босатылған кезде әкімшілік еңбек заңнамасын қандай бұзушылықтарға жол берді? |
| 3 | Махамшаев Мұрат | Әріптестерінің бірімен ұрысып менеджер Алимбаев Б.К. өз еркімен жұмыстан босату туралы өтініш берді. Келесі күні Алимбаевты Б.К. "тараптардың келісімі бойынша"жұмыстан босату туралы бұйрық шығарылды. Алимбаев Б.К. бұл туралы білгенде, ол өзінің өтінішін кері талап етті. Әкімшілік қарсылық білдірді, өйткені оның пікірінше, жұмыстан босату заңды түрде жүзеге асырылды. Бақылау сұрақтары  1. | 1.Еңбек шартын тоқтатудың жалпы негіздері қандай?  2.Кадрлардың жұмыстан шығып кетуін айналымын азайту үшін нені өзгертуге болады?  3. Кадрлардың тұрақтамау себептерін анықтай отыра, оны болдырмаудың іс-әрекетін жасаңыз: |
| 4 | Мұхият Жұлдыз | Кәсіпорынның қайта құрылуына байланысты директордың бұйрығымен бухгалтер Айманова Бота оның келісімінсіз бас бухгалтер лауазымына 200 мың теңге жалақымен тағайындалды.айына бұрынғыдан жоғары. Бақылау сұрақтары | 1. Басқа жұмысқа ауысу дегеніміз не?  2. Жұмыс беруші Айманова Б. кәсіпорынның бас бухгалтері лауазымына оның келісімінсіз тағайындай ала ма және бұл жерде табыстың өсуі маңызды ма?  3.Білікті кадрлардың тұрақтамау себептерін анықтай отыра, оны болдырмаудың іс-әрекетін жасаңыз: |
| 5 | Серікбай Бекжан | Менеджер Қиясов Берік 2020 жылдың 15 және 16 наурызда себепсіз жұмыста болмаған. 25 сәуірде Қиясов Берік себепсіз жүргені үшін жұмыстан босатылды.  1. | 1. Қиясов Берік жұмыстан босатылған кезде әкімшілік қандай бұзушылықтарға жол берді? 2. Ол жұмысына қайта орналаса ала ма? 3. Білікті кадрлардың тұрақтамау себептерін анықтай отыра, оны болдырмаудың іс-әрекетін жасаңыз:   . |
| 6 | Шағырбай Айдана | Менеджер Толенова Айгуль 20 мамырда өз еркімен жұмыстан босату туралы өтініш берді. 10 күннен кейін ол шешімін өзгертіп, жұмыстан босату туралы өтінішін қайтаруды сұрады. Бірақ әкімшілік оған өтінішін қайтарып бермеді, себебі оның орнына басқа мекемеден Кадырбекова Маританы жұмысқа мшақырып қойған еді. | 1. Өз еркімен жұмыстан босату қандай тәртіппен жүргізіледі?  2. Жұмыс беруші тапсырма Шарттары бойынша құқылы ма?  3. Кадрлардың тұрақтамау себептерін анықтай отыра, оны болдырмаудың іс-әрекетін жасаңыз: |
| 7 | Ілияс Айгерім | Байболтаева Айым мекемеге 5 қаңтардан бастап жүктілік және босану демалысына кеткен менеджер Копешова Сәулені ауыстыру үшін төрт ай мерзімге уақытша жұмысқа қабылданды. Осы демалыс аяқталғаннан кейін Копешова Сауле бала күтімі бойынша қосымша алты айлық демалыс алды. Жалпы алғанда, Байболтаева Айым Копешова Сәулені10 ай бойы үздіксіз алмастырды. Копешова Сауле жұмысқа оралғаннан кейін, Байболтаева Айым уақытша менеджер ретінде демалыс және демалыс өтемақысын төлемей жұмыстан босатылды.  Бақылау сұрақтары | 1. Уақытша жұмыстың ұзақтығы қандай?  2. Жұмыс беруші бас тарту дұрыс па  Жаңа қызметкерлер үшін тәлімгерлік жүйесін құрыңыз. Ол үшін тәжірибелі қызметкерлерді тартыңыз. Қызметкерлердің кәсіби және мансаптық дамуы бойынша бағдарламалар жасаңыз. |