3 Дәріс Адам ресурстарын басқарудың негізгі әдістері

Сұрақтар:

1. Адам ресурстарын басқарудың заманауи бағыттары
2. Адам ресурстарын басқарудың негізгі әдістері

Адам ресурстары мен оның тұрақтылығының артықшылығы неде?

Ең алдымен, адам ресурсы көшірмеге көнбейді. Қазіргі заманда технология мен ақша

туралы бұлай сенімді айта алмаймыз. Мысалы, мекемеде мықты мамандар шоғырланса, олар

бір-бірін қас-қабағынан ұғып, жұмысқа деген ынтасы зор болып, бір-бірімен тізе қосып жұмыс

істей отырып, мекеменің іргесін кеңейте алатындай болды делік. Дәл осындай команданы

басқа мекемеде, топ-менеджменттің немесе құрылтайшының пәрменімен жинай алу мүмкін

бе? Шындығына келгенде, оңай емес. Тіпті мамандарды өз жағыңызға тартып, осы команданы

басқаратын менеджерді немесе адам ресурстарын басқару бөлімшесінің бастығын шақыртып

алған күннің өзінде дәл сол команда көрсететін нәтижені қайталай алу мүмкін емес болып

жатады.

Екінші жағынан, бүгінгі күні бизнесте дәл осы адам ресурстары жаңа бастамаларды дүниеге әкелетін сирек ресурс болып табылады. Бұл ресурс үшін қоғамда клиенттер ақшасын

қиып, осы ресурс үшін тұтынушы ретінде тұрақты келіп тұруға дайын.

Тағы бір маңызды жайт – адам ресурстарына кететін шығын – тауар мен қызмет көрсетудегі

өзіндік құнның негізгі бөлігін құрайды. Неге? Ең алдымен, адамдардың білім деңгейі

көтерілген, екіншіден, ақпаратқа қол жеткізу қиын емес, сондықтан да жұрт айналада болып

жатқан жайттың барлығынан хабардар. Жұмысты жақсы жолға қою үшін арнайы білім мен

толыққанды жағдай жасалуы керек. Бұған жұмыс орнының қауіпсіздігі секілді шығындар да

кіреді. Бұл қауіпсіздікті қазір тек қызметкер ғана емес тұтынушы да талап етеді. Еңбек дауын

реттеуге қазір көп уақыт пен күш керек. Бұл – мекемелердегі адамдарды басқаруда кездесетін

және саны артып келе жатқан негізгі және жанама шығындар. Сондықтан да бұл шығындар

ерекше қадағаланып, жіті басқарылуы керек.

Жалпы басқару құрылымындағы адамдық ресурстарды басқарудың өзектілігінің тағы

бір маңызды мәселесі – бизнес пен мекеменің жаңа орналасатын қызметкерге қоятын

талаптарының тым жоғарылығы болып саналады. Бүгінгі күні бір-біріне мүлдем қарамақайшы құзыреттіліктердің біразы бір адамның бойынан табылуы талап етіледі. Сен өз салаңда

кәсіби маман болғаныңмен қатар, қарым-қатынас жасауда өте жұғымды болғаныңды талап

етіп қана қоймай, эмоцияңды тізгіндей алатын маман болуыңды да қажет етуі мүмкін. Себебі

мекемелердің өмірі бүгінгі күні күнде өзгерістерге толы. Аяқ асты стресс, күтпеген жағдай

кездеседі. Ал салқынқанды қызметкер осы жағдайдың барлығында дайын болып, мекеменің

қалыпты тіршілік ырғағын бұзбауы керек. Мұнымен қатар, сіз бен біздің бәселекестеріміз елде

ғана емес, халықаралық деңгейде де көз тігіп отыр. Сондықтан да құзыреттіліктің бағалануы

ұлттық қоғамдастық пен ұлттық нарық аясынан шығып кетіп жатады.

Сөз етіп, сізбен бірге танысуды жоспарлап отырған дүниеміздің ерекше өзектілігінің түйіні

– адам ресурстарының өзінің қарқынды дамуында. 5–10 жыл бұрын ыңғайлы болған әдістер

болашақ 5–10 жылда да тиімді болады деп ойлау қателік болар еді. Бұл – ұйымдастыру

жұмыстарының технологиялануы мен өндірістік үдерістердің цифрландырылуы ғана емес

қазіргі жастардың бойындағы өзгерістерге де қатысты, яғни қазіргі жастар туралы әңгіме

қозғаған кезде – менің қатарыма өзімнен кейінгі ерекше буын келгенін де айтуым керек. Олар

қазіргі жұмыс орнына өз мәдениетін, түсінігі мен құндылықтарын, мінез бен жетістіктерді ала

келді, яғни біздің желкемізде мүлдем басқа үшінші буын да тіреліп тұр. Олар виртуалды әлемде

өзін суға жүзген балықтай сезінеді. Сондықтан да бізге осы үшінші буынның өмір сүру салтын

білмегендік, олардың жетістігі, қуанышы неде екенін білмеу қиынға соғады. 20 жастағы немесе

одан да жас ұрпақ оқу орындарында, кәсіби білім беру орындарында жүр. Ендеше бір-екі

жылдан соң олар біздің мекемелерге келіп, қатарымызға тұра бастайды деген сөз. Қысқаша

айтқанда, біздің бетпе-бет келетін жағдайларымыз оңай шайқас емес.

Осы дәрістің негізіне арқау болған оқулықтың авторына тоқтала кетсек. Кітап авторы –

Ник Уиллтон. Англияның Бристол қаласындағы Батыс Англия университетінің іскерлік және

құқық факультетінің академиялық директоры. Адам ресурстарын басқару кафедрасының аға

оқытушысы, CIPD және Білім беру академиясының құрметті мүшесі. Адам ресурстарын басқару,

адам ресурстарын дамыту, еңбек социологиясы және халық-аралық менеджмент бойынша

курстар жүргізеді. Зерттеудегі қазіргі қызығушылығы – түлектерді жұмысқа орналастыру,

жоғары білім беру мен еңбек нарығы арасындағы қатынастар және мансаптың өзгеретін

Негізгі әдебиеттер:

1. 1. Қасым-Жомарт Тоқаев "Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары". -Астана, 2023 ж. 1 қыркұйек
2. Қазақстан Республикасының Конститутциясы-Астана: Елорда, 2008-56 б.
3. 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)
4. Қазақстан Республикасының тұрақты дамуының 2007-2024 жж. арналған тұжырымдамасы//Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 14 қараша № 216 Жарлығы
5. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшінің әдептілік нормаларын және мінез-құлқын қағидаллларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсан №153 Жарлығы
6. Мемлекеттік қызмет туралы Заңы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 23қарашадағы №416 -V ҚРЗ
7. Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 18 тамыздағы №639 Жарлығы
8. Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатының 2022-2026 жылдарға арналған тұжырымдамасы// ҚР Президентінің 2022 жылғы 2 ақпандағы №802 Жарлығы
9. Боковня А.Е. Мотивация - Основа Управления Человеческими Ресурсами-М.: Инфра-М, 2022-144 с.
10. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами-М.: Проспект, 2023-704 с.
11. Долженкова Ю.В., Сидоркина С.В., Полевая М.В. Подбор персонала. Современные кадровые технологии-М.: Прометей, 2021-266 с.
12. Долженкова Ю.В., Камнева Е.В., Симонова М.М. и др. Векторы формирования и развития кадров в цифровой экономике-М.:Прометей, 2020-187 с.
13. Максимцев И.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2023-467 с.
14. Одегов Ю.Г., Полевой М.В., Половинко В.С. Управление человеческими ресурсами организации-М.: КноРус, 2023-583 с.
15. Руденко Г.Г., Сидорова В.Н., Сидоров Н.В. Управление талантами как современная технология управления персоналом-М.: РУСАЙНС, 2023-160 с.
16. Федченко А.А., Одегов Ю.Г., Полевая М.В. Экономика персонала -М.: КноРус, 2022-192 с.
17. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами-М.: КноРус, 2023-347 с.

Қосымша әдебиеттер:

1. Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқару жүйесін одан әрі жетілдіру туралы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 27ақпандағы №527 Жарлығы

2. Оксфорд экономика сөздігі = A Dictionary of Economics (Oxford Quick Reference) : сөздік -Алматы : "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 606 б.

3.Уилтон, Ник. HR-менеджментке кіріспе = An Introduction to Human Resource Management - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019. — 531 б.

4. Р. У. Гриффин Менеджмент = Management - Астана: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2018 - 766 б.

5. Д.Гэмбл, М.Питереф, В.Томпсон Стратегиялық менеджмент негіздері: бәсекелік артықшылыққа ұмытылу = Essentials of Strategic Management the Quest for Competitive Advantage -Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 534 б.

6. Шиллинг, Мелисса А.Технологиялық инновациялардағы стратегиялық менеджмент = Strategic Management Technological Innovation - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 378 б.

7. О’Лири, Зина. Зерттеу жобасын жүргізу: негізгі нұсқаулық : монография - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2020 - 470 б

**Интернет-ресурстар:**

* 1. 1. IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/120124.html
	2. <<https://journals.csu.ru/index.php/management/article/view/1614>
	3. IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/121365.html

**Зерттеушілік инфрақұрылымы**

1. Аудитория 331

2. Дәріс залы - 331