5 Дәріс Ұйымдағы кадр тұрақсыздығы мәселесі

Сұрақтар:

1. Ұйымдағы кадр тұрақсыздығы мәселесі
2. Кадр тұрақтылығын жетілдіру бағыттары

Ол компанияның тиімді дамыту үшін білікті мамандар ұйымшыл команда маңызды екені белгілі. мұндай персонал айналу құралы ретінде тәжірибелі қызметкерлері ұйымның өзі ішіндегі өсе береді. Бұл әрекетті жүзеге асыру үшін, сіз тасымалданатын қызметкердің жазбаша келiсiмi болуға тиiс.

Қызметкерлер айналымы - сол ұйымдағы әр түрлі лауазымдарға кадрларды осы қозғалысы.

Қызметкерлер айналымы - сол ұйымдағы әр түрлі лауазымдарға кадрларды осы қозғалысы.

айналу түрлері

Бұл құралдың бірнеше жіктеу бар.

Айналу қозғалыс траекториясын жүреді:

сақина, яғни ; Белгілі бір уақыт кезеңінде жариялауға, бірақ соңында қызметкер бастап жағдайына қайтарады үшін қызметінен аударма

қайтарусыз, яғни түпнұсқа қайтып жоқ басқа жұмысқа ауысуына;

үлкен өзгеріс енгізді - сол көлденең деңгейде ішінде екі адам арасындағы кейінгі алмасу.

персоналдың қозғалысын жиілігі немесе жылдамдығы сағаттық, бір, жылдық айлық, күнделікті болып табылады.

қызметкерлері айналу мамандандыру деңгейінде жүзеге асырылады:

байланысты мамандық бойынша;

мүлдем басқа мамандық бойынша;

ұқсас, бірақ жұмыс әр түрлі түрі бар;

сол мамандық, бірақ кәмелетке толмаған өзгерістер жұмыс сипаты бар.

айналу бастамашысы персоналды басқару және қызметкердің әкімшілігі

Іс-шараның мақсаты

Қызметкерлер айналу оларды әмбебап мамандар жасау үшін, мамандықтарды байланысты жаңа қызметкерлерді оқыту мақсатында жүзеге асырылады. Бұл іс-шара сіз ұйымдастыру шешілетін мәселелердің ең көп қызметкерлер танысуға мүмкіндік береді. қызметкерлердің айналуы, бір жайсыз жағдайларға шарлау, олардың қабілетін қызметкерлері икемділігін тексереді, сіз резервтік кадрлар, кәсіпорынның басқару қызметкерлерін жасауға мүмкіндік береді.

Дұрыс қызметкерлері айналымы әзірленген және жүргізілген мынадай артықшылықтары бар ұйымдастыруды қамтамасыз етеді:

Ол толық бірліктердің санын көбейту жоқ жаңарту кадрлық құрылымы мүмкіндік береді.

Салдарынан демалыс маңызды болып табылатын, қызметкерлердің өзара жетілдіреді ауру, сайттар кез келген тапсырмаларды көлемін арттырады.

ұйымның қызметкерлерімен байланысын жақсарту, салауатты бәсекелестік бар.

Ол қажетті дағдыларды меңгеруге қымбат оқыту үшін қажеттілігін жояды, оқу қызметкерлерінің құнын төмендетеді.

Ол еңбек нарығында іздеу мамандардың құнын төмендетеді.

Ол қызметкер айналымы азайтады.

Кейде байланысты жаңа қызметкер лауазымдарына ұзақ немесе үздіксіз бейімдеу дейін төмендеді өнімділігін. оқыту қоныс құны болуы мүмкін. байланысты персоналдың дұрыс ұйымдастыру үшін кадр тұрақсыздығы жұмысшылар арасындағы қақтығыстар туғызады: кейде адамдар олардың пікірінше, болып табылады, бойынша «жақсы» жұмыстан жылжыту бас тартуға «жаман». Мұндай жағдайларда Permutation дұрыс жүзеге асырылуы тиіс және қатты және жеңіл лауазымдар тым біркелкі болуы. Бұл жағдайда, т.б. өз міндеттерін, әрбір қызметкер үшін жәрдемақы, көрсетуге, бұл қызметкерлер айналу болып табылады түсіндіріп, қызметкерлері арасында түсіндіру жұмыстарын жүргізу үшін сенімді болуы

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