**ПС 9-10.** **Адам ресурстарының кәсіби біліктілігін анықтаудың көрсеткіштері**

**Сабақтың мақсаты-** магистранттарғаадам ресурстарының кәсіби біліктілігін анықтаудың көрсеткіштерін талқылау

**Талқылау сұрақтары:**

**1.** Адам ресурстарыкәсіби біліктілігінің тиімділігін талқылау

**2.** Нақты жергілікті әкімшіліктегі мамандардың кәсіби біліктілік көрсеткіштерін талдау

**Сабақты өткізу формасы-**есеп шығару, әңгімелесу, дискуссия

**Персоналды іріктеу**

**Талқыланатын сұрақтар:**

* Персоналға тікелей жұмыс орнында оның тұрақты жұмыс істеуі жөнінде ешқандай міндеттеме қабылдамай бағалауға мүмкіндік беретін мерзім қалай аталады?
* Белгілі бір қызметті атқару үшін ең аз талаптарды меңгеретін үміткерлерді сұрыптау үдерісін қалай атайды?
* Аталған проблемалық жағдайдың негізгі мақсаттары?.
* Жағдайды қарастыру ережелерін талдау?
* Кәсіпорынның мәселесін тиянақты шешу үшін жұмыстың сипаттамасын тұжырымдап, мазмұндау?
* Команда жұмысын бағалау жолдары?

Кәсіпорынның сыртқы ортасының әсерлі түрде өзгеріп отыруына байланысты оны кәсіпорын менеджменті дер кезінде сезіп отыру тиіс. Кәсіпорынның бейімделу қабілеттілігі ұйым миссиясын дер кезінде қайта қарап, оның стратегиялық мақсаттары мен қабылданған стратегияларын жүзеге асыру арқылы анықталады. Кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарының құрылымы мен сипатының өзгеруі кәсіпорын персоналының біліктілік құрылымы мен құрамының өзгеруіне алып келеді. Кәсіпорын менеджменті жүйесінде стратегиялық мақсаттар блогы еңбек ресурстарын іріктеу ( ЕРІ ) блогымен өэара жүйелі байланысы. Еңбек ресурстарын іріктеу блогының тиімді жұмысын ұйымдастыру – бұл кәсіпорын менеджментінің маңызды міндеті.

Аталған проблемалық жағдайдың негізгі мақсаттары:

* Персоналға деген біліктілік және басқа да талаптарды қалыптастыру үшін оған керекті дағдыларды шынықтыру
* Белгілі бір кәсіби және біліктілігі бар персонал құрылымының қажеттілігін анықтауға қажетті жұмыс әдістемесін игеру, сол қажеттіліктерді қанағаттандыруды ұйымдастыру
* Персоналдың кәсіби қасиеттерін бағалау дағдыларын және оларды қамтамасыз ету тәсілдерін жасау
* Іскерлік қарым-қатынас тренингін,ұжымда жұмыс істеу дағдыларын иелену.

**Жағдайды қарастыру ережелері.**

Оқу тобы әрқайсысы 5-6 адамнан тұратын басқарушылық командаларға бөлінеді,олар жағдайдың жорамалданған жолымен, ережелерімен және сонымен қатар жұмыстың нәтижесін бағалау тәсілімен танысады.

Әрбір команда өзіне танымал кәсіпорынды таңдайды, кәсіпорынның атқаратын жұмысына және оған жүктелген функциялар сипатына талдау жасайды.Сол жұмыстардың бірін таңдап, соған сәйкес маманды іріктеу мәселесін шешеді. Талқылау аяқталған соң команда еңбек ресурстарын іріктеудің негізгі кезеңдеріне сәйкес келетін құжаттар пакетін қалыптастырады.

Басқарушылық командалар құрған құжаттар пакеті әрбір команда топбасшылары және жүргізуші оқытушы кіретін сараптамалық кеңеске беріледі. Сараптамалық кеңес барлық командалардан құжаттар пакетін алғаннан кейін немесе жүргізуші оқытушы анықтаған мезеттен бастап өз жұмысына кіріседі. Сараптамалық кеңестің міндеті, ұжымдармен атқарылған жұмыстың сапасы мен толықтығын бағалау.

*Проблемалық жағдайларды зерттеу жолдары.*

**А.** Кәсіпорынның мәселесін тиянақты шешу үшін жұмыстың сипаттамасын тұжырымдап, мазмұндау керек.

Жұмыстың мазмұны төменгілерді қамту керек:

* Жұмыстың мақсаты
* Кәсіпорынның мәселесін шешудегі жұмыстың рөлі
* Жұмыстың негізгі нәтижелері
* Қызметкерлерді жұмысқа қабылдау, ұйымның қаржылық және басқа да ресурстарын пайдалану
* Ұйымның басқа бөлімшілерімен байланыстың барлығы және оның құрамы

**Б.** Бос орынды иелену үшін үміткерлерге қойылатын біліктілік талаптарын тұжырымдау және баяндау.

* Денсаулығы туралы мәліметтер
* Білімі және мамандық деңгейі
* Интеллектуалдық деңгейі
* Қызметкерге қажетті қабілеттері
* Жеке мүдделері
* Мінезі
* Мотивациясы
* Басқа жағдайлар

Бұл жағдайда сипаттамалардың маңыздылығын және оның керекті деңгейі мен өмірде болатын оның қайшылықтарын көрсету керек.

Біліктілік талаптарын дайындауда тұжырымдардың нақтылығы мен айқындылығын қамтамсыз ету қажет, олардың шикілігі құжаттың дайындалу сапасын төмендетеді және үміткерлерді таңдау қиынға соғады.

Құжатты 2.-кестеде келтірілген түрде жасау ұсынылады.

**В.**  Бос орынға басқа кісіні қабылдау үшін жарнамалық іс-қағазын жасап шығару керек.

Үміткерге қойылатын нақты талаптарды құрастырғаннан кейін, бос орын, яғни ***ваканция*** туралы мәлімет жариялау қажет. Ол үшін жарнама жасалады, ал ол төмендегілерді қамту керек:

* Белгілі бір үміткерлер тобына бағытталуы қажет
* Еңбекақысы туралы нақты мәлімет болуы керек
* Конкурс жарияланған нақты компанияны көрсетуі керек.

***Команда жұмысын бағалау.***

4.2.-кестеде көрсетілген белгілерді қолданып басқару тобының жұмысын сараптамалық кеңес мүшелері бағалайды.

Әр топ сараптамалық кеңеске құжаттар жинағын өткізеді және ол сол кеңеспен бағаланады. Сонымен қатар 1.-кестеде көрсетілген ықшамды сызба бойынша бағалау жиынтығының нәтижесі анықталуы қажет.

Факторлардың салмақты коэффициенті 5 балдық шкала бойынша қойылады.

**1.-кесте.Үміткерге қойылатын біліктілік және басқа талаптар**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Көрсеткіш | Сипаттамалар атауы | Маңызды қасиеттер | Қажет қасиеттер | Жақпайтын (қажетсіз) қасиеттер |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Физикалық мәліметтер | Бойы  Дене бітімі  Денсаулығы  Сыртқы келбеті  Үміткердің сөйлеу мәнері  Жас шегі  Жынысы |  |  |  |
| Біліктілігі | Білімі  Шет тілдерін меңгеруі  Мамандық бойынша жұмыс тәжірбиесі |  |  |  |
| Интеллектуалды деңгейі | Ғылыми жұмыстарының болуы  Алдыңғы қызмет орнында ғылыми –зерттеу жұмыстарына қатысуы  Әр түрлі деңгейдегі олимпиадаларға қатысуы және орын алуы |  |  |  |
| Қажетті қабілеттер | Техникалық сипаттағы мәселелерді өздігінше шеше білу қабілеті  Тілдесу қабілеті  Топ бастауға ұмтылуы  Талдамалық қабілеттері. Шығармашылық қабілеттері |  |  |  |
| Жеке мүдделері | Парасатты міндеттерді шешуі  Тәжірбиелік конструктивті мүдделер  Қоғамдық, шығармашылық және ақпараттық технологиялар  Берілген қызмет ортасында біліктілікті арттыруы |  |  |  |
| Мінез ерекшеліктері | Топ бастауға генетикалық бейімділігі  Ішкі еркіндік және негізді тәуелділікке дайын болу  Өзіне сын көзбен қарау  Бағынушыларды көндіре білуі  Жеткен жетістіктерге ішкі сыйластықтың жоғары әлеуеті консервативтілік (сақтанымпаз) |  |  |  |
| Ынталандыру | Қаржы қауіпсіздігі  Мәртебе қатарында болушылық  Билік  Қызмет  Мәселенің шешімі |  |  |  |
| Басқа жағдайлар | Әйел / Еркек  Үйленген / Бойдақ  Белгілі бір аймақта өмір сүру  Іс шараларға шығу мүмкіндігі  Мезгілден тыс жұмыс істеу қабілеті |  |  |  |

**2.-кесте. Басқару тобының жалпы бағасы туралы есеп**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Баға белгісінің аталуы | Белгінің тараулық коэффиц-і | І белгісі бойынша бірінші басқару тобын бағалау | | | | Белгі б-ша бағаның соммасы |
| №1 топ | №2 топ | №3топ | №4 топ |
| Ұжым жұмысының жөнге салынғандығы, ұжым мүшелерінің талқылауларды және жағдайларды талдау жасауда белсенді қатысуы | 3 | 0,1  0,3 |  |  |  |  |
| Берілген мәліметтерді сапалы дайындау | 2 | 0,2  0,4 | 0,5  1,0 | 0,3  0,6 |  |  |
| Жағдай бойынша бар негізгі мәліметтерді жүйеге келтіру деңгейі | 5 | 0,6  3,0 |  |  |  |  |
| «Жұмыс сипаты»құжатының дайындалуының және жөнделуінің толықтығы мен сапасы | 4 | 0,1  0,4 |  |  |  |  |
| «Бос орынға, үміткерлерге, мамандыққа баға беретін талаптар»құжатының дайындалуы мен жөнделуінің толықтығы мен сапасы | 4 | 0,2  0,8 |  |  |  |  |
| Мәліметтердің толықтығы жинақтылығы жарнама бағытының мақсатқа жету дәрежесі | 3 | 0,5  1,5 |  |  |  |  |
| Жарнама орналастыру орнын таңдауға дәлдік | 3 | 0,2  0,6 |  |  |  |  |
| Басқа белгілер |  |  |  |  |  |  |
| І тобының қорытынды бағасы |  | 7,0 |  |  |  |  |

Алынған бағалар жиынтығының нәтижесі бойынша қортынды жасалады, ең үздік топ анықталып, әр топ жұмысының жетістіктері мен кемшіліктері талқыланады.

**Ұсынылатын оқу әдебиеттері:**

1. Жұмабаев С.К. Адам ресурстарын басқару- Алматы: Қазақ университеті, 2011-234 б.
2. Исабеков Б.Н., Мұхамбетова Л.Қ. Адами капитал- Эверо, 2017-200 б.
3. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-270 с.
4. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами-М.: Дашкова и К, 2016-392
5. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-270 с.
6. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами-М.: Дашкова и К, 2016-392 с.
7. Майкл Армстронг, Стивен Тейлор Практика управления человеческими ресурсами-Санкт-Петербург: Питер, 2018-1040 с.
8. Максимцева И.А., Горелова Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-526 с.
9. Москвин С.Н. Управление человеческими ресурсами -М.: Проспект, 2019-704 с.
10. Потемкин В.К. Управление персоналом-СПб.: Питер, 2018-433 с.