27 сәуір 2021 жыл "Адам ресурстарын басқару" пәні

мамандық-7М04112-менеджмент

**Тақырып:**  **Еңбек ресурстарының тиімділігін арттыру жолдары**

**Магистранттар берілген кейс бойынша мазмұнымен танысып, жауап дайындаңыздар: біріншіден, сіз үшін қандай көрсеткіштер маңызды болатынын анықтаңыз, содан кейін қандай жаңа технологиялар мен тәсілдерді енгізуге болатындығын талдаңыз; екіншіден, жұмыс ортасын қалай өзгертуге және команданың мотивациясын арттыруға болады.**

**Аттестаттау.** Бұл қызметкердің кәсіби деңгейін бағалау. Теориялық білімі мен оларды практикада қолдана білуі және атқаратын лауазымына сәйкестігі ескеріледі.

**Тест.** Қызметкердің біліктілігін, мінез ерекшеліктерін, қарым-қатынас дағдыларын, жанжал деңгейін анықтау

**Мақсатты басқару.** Бұл кезде менеджер бөлімге нақты міндеттер қояды, бағыныштылармен орындалу мерзімдерін талқылайды, мүмкін болатын "қателіктерді" анықтайды, орындау жоспарын келіседі. Бұл әдіс бөлім жұмысының тиімділігін бағалауға және қойылған міндеттерге сәйкес төлем схемасын жасауға мүмкіндік береді.

**Тиімділікті басқару.** Ұжым алдына тапсырма қойылады және бірлескен талқылаудан кейін оны бөліктерге бөледі (әр бөлімді белгілі бір қызметкер орындайды). Осылайша белгілі бір қызметкердің өнімділігін бағалауға болады. Мұндай басқару бір уақытта бағыныштыларды өз дағдыларын жетілдіруге ынталандырады.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Магистрант | Кейс |  |
| 1 | Ақын Гүлімжан | 1. **ТИІМДІ БОЛЫҢЫЗ.**Қазіргі уақытта Сіздің бизнесіңіздің қалай жұмыс істейтінін қарастырыңыз және сіздің жұмысыңыздың өзгеруіне ашық болыңыз.Есіңізде болсын, қысқа мерзімді және ұзақ мерзімді тізімдерді құру, әсіресе шағын бизнесте, басымдықтарды анықтаудан кем емес.Қызметкерлерге күнделікті мақсаттарына жетуге мүмкіндік беру үшін күнделікті жұмысының тиімділігін арттырудың жақсы әдісі бар ма?Әр қызметкерге жоспар құрыңыз және барлығына басымдықты тапсырмаларды уақытында орындауға және күні бойы жұмыста болуға мүмкіндік беретін тізім жасауды ұсыныңыз, бұл тиімді жұмыс істеуге әкеледі. | Біріншіден, сіз үшін қандай көрсеткіштер маңызды болатынын анықтаңыз, содан кейін қандай жаңа технологиялар мен тәсілдерді енгізуге болатындығын талдаңыз. Екіншіден, жұмыс ортасын қалай өзгертуге және команданың мотивациясын арттыруға болады. |
| 2 | Жұманәлі Гүлнұр | **СІЗДЕ ЗАМАНАУИ ТЕХНОЛОГИЯЛАР БАР МА?**Қызметкерлерді дұрыс құралдармен және жабдықтармен қамтамасыз ету өте маңызды, олардың арқасында олар өз міндеттерін тиімді және уақтылы орындай алады.Құжаттарды басып шығаруды күтуге уақыт бөлу тиімсіз, өйткені сізде жылдам басып шығару құрылғысы жоқ.Жоғары сапалы, заманауи бағдарламалар мен жабдықтар тек жұмыс күші үшін ғана емес, сонымен қатар Сіздің компанияңыздың көзқарасы үшін де үлкен маңызға ие. | Біріншіден, сіз үшін қандай көрсеткіштер маңызды болатынын анықтаңыз, содан кейін қандай жаңа технологиялар мен тәсілдерді енгізуге болатындығын талдаңыз. Екіншіден, жұмыс ортасын қалай өзгертуге және команданың мотивациясын арттыруға болады. |
| 3 | Махамшаев Мұрат | **Ойды жинақтауға кедергі келтіріп басқаға бұратын факторларды азайту**Әлеуметтік медиа өнімділіктің үлкен зиянын тигізуші болуы мүмкін, сондықтан қызметкерлерге дем алуға мүмкіндік беріп, шоғырлануға тырысыңыз.Қызметкерлерді ұялы телефондарды өшіргені үшін мақтау айтыңыз, бірақ телефондарын тексеру үшін үнемі үзіліс жасаңыз. Бұл олардың уақытын нәтижелі болуын қамтамасыз етеді | Біріншіден, сіз үшін қандай көрсеткіштер маңызды болатынын анықтаңыз, содан кейін қандай жаңа технологиялар мен тәсілдерді енгізуге болатындығын талдаңыз. Екіншіден, жұмыс ортасын қалай өзгертуге және команданың мотивациясын арттыруға болады. |
| 4 | Мұхият Жұлдыз | Өкілдік тәуекел элементімен келеді, бірақ жауапкершіліктің жоғарылауы Сіздің қызметкерлеріңіздің көңіл-күйін көтеру және моралдық үшін маңызды.Белгілі бір салада сәттілікпен дәлелденген тәжірибесі бар білікті қызметкерлерге жауапкершілік жүктеңіз және олар тапсырмаларды жақсы орындайтынына сеніңіз.Егер сіз қызметкерлерге дағдылар мен тәжірибе жинауға мүмкіндік берсеңіз, бұл сіздің компанияңызға пайда әкеледі және қызметкерлеріңізге өз мансаптарына жету және бағыт береді. | Біріншіден, сіз үшін қандай көрсеткіштер маңызды болатынын анықтаңыз, содан кейін қандай жаңа технологиялар мен тәсілдерді енгізуге болатындығын талдаңыз. Екіншіден, жұмыс ортасын қалай өзгертуге және команданың мотивациясын арттыруға болады. |
| 5 | Серікбай Бекжан | **ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ РИЗА ЕКЕНІНЕ КӨЗ ЖЕТКІЗІҢІЗ.**Қаурыт және қиындығы өте көп жұмыс орны ешқандай нәтиже бермейді. Үнемі өте қиын жағдайда жұмыс істейтін жұмысшылар аз өнімді болып шығады және жұмыстан шығукөрсеткіші жоғары деңгейіне ие.қызметкерлерге компанияның оларды жеке деңгейде қаншалықты бағалайтынын, құрметтейтінін көрсетіңіз. | Біріншіден, сіз үшін қандай көрсеткіштер маңызды болатынын анықтаңыз, содан кейін қандай жаңа технологиялар мен тәсілдерді енгізуге болатындығын талдаңыз. Екіншіден, жұмыс ортасын қалай өзгертуге және команданың мотивациясын арттыруға болады. |
| 6 | Шағырбай Айдана | **ҚОЛДАУДЫ ҰСЫНЫҢЫЗ ЖӘНЕ НАҚТЫ МАҚСАТТАР ҚОЙЫҢЫЗ**Менеджерлер үшін жиі кездесетін мәселе-олардың жұмыстарның тиімді ме, жоқ па деген нақты, күшті түсініктің болмауы.Сіздің қызметкерлеріңізге ынталандыру қажет пе, үнемі өз жұмысын жетілдіруде дұрыс бағытта екенін анықтаудаОларға қол жеткізуге болатын мақсаттарды ұсына отырып көмектесіңіз. Күтулерді анықтауға көмектесу үшін басшылар мен қызметкерлерге нақты нұсқаулық беріңіз. Бұл олардың өнімділігін арттыруға көмектеседі, өйткені олардың нақты бағыты мен нақты мақсаттары болады | Біріншіден, сіз үшін қандай көрсеткіштер маңызды болатынын анықтаңыз, содан кейін қандай жаңа технологиялар мен тәсілдерді енгізуге болатындығын талдаңыз. Екіншіден, жұмыс ортасын қалай өзгертуге және команданың мотивациясын арттыруға болады. |
| 7 | Ілияс Айгерім | **Қызметкерлерді марапапаттаңыз.**Қызметкерлерге жақсы жұмыс істеп жатқанын айтыңыз және сындарлы сын айтыңыз. Үнемісыйақы, мотивация және марапапатаңыз.Ең бастысы, жақсы жұмыс үшін жеке ынталандыруға ұсыныла ма- тегін демалыс немесе тегін кофе ала ала ма?Басқаларды ынталандыру үшін қанағаттану сезімін дамыту үшін Сіз бір қызметкердің жетістігін басқа қызметкерлерге нақты көрсетуіңіз керек пеСіз өзіңіздің қызметкерлеріңізді көп жұмыс істеуге және оның орнына сыйақы алуға ынталандырған кезде, менеджерлер өздерінің жұмыс жоспарында еңбек өнімділігін көтеруді бірінші орынға қояды. | Біріншіден, сіз үшін қандай көрсеткіштер маңызды болатынын анықтаңыз, содан кейін қандай жаңа технологиялар мен тәсілдерді енгізуге болатындығын талдаңыз. Екіншіден, жұмыс ортасын қалай өзгертуге және команданың мотивациясын арттыруға болады. |

Ұсынылатын әдебиеттер

1. Қасым-Жомарт Тоқаев Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі-Нұр-Сұлтан, 2020 ж. 1 қыркүйек
2. Қазақстан Республикасының Конститутциясы-Астана: Елорда, 2008-56 б.
3. ҚР Еңбек Кодексі//ҚР 2015 ж. 23 қараша, №414-V ҚРЗ
4. Қазақстан Республикасының 2007-2024 жылға дейінгі тұрақты дамытудың тұжырымдамасы//ҚР Президентінің №216 Жарлығы 14 қараша 2006 ж.
5. 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)
6. Жұмабаев С.К. Адам ресурстарын басқару- Алматы: Қазақ университеті, 2011-234 б.
7. Исабеков Б.Н., Мұхамбетова Л.Қ. Адами капитал- Эверо, 2017-200 б.
8. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-270 с.
9. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами-М.: Дашкова и К, 2016-392 с.
10. Майкл Армстронг, Стивен Тейлор Практика управления человеческими ресурсами-Санкт-Петербург: Питер, 2018-1040 с.
11. Максимцева И.А., Горелова Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-526 с.
12. Москвин С.Н. Управление человеческими ресурсами -М.: Проспект, 2019-704 с.
13. Потемкин В.К. Управление персоналом-СПб.: Питер, 2018-433 с.
14. Руденко А.М. Управление человеческими ресурсами-Рн/Д, 2018-328 с.
15. Суглобов, А.Е. и др. "Государственное и муниципальное управление" - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016 - 319 c.
16. Шапира С.А. Управление человеческими ресурсами –М.: КноРус, 2017-208 с.
17. Шаховская Л.С. Управление человеческим ресурсами –М.: КноРус, 2017-176 с.

.