10 Дәріс Дағдарысқа қарсы кадрлық саясат

Сұрақтар:

1. Дағдарысқа қарсы кадрлық саясат
2. Кадрлық саясатты жүргізудің тиімділігі

Дағдарыстық кәсіпорынның персоналды басқару сипаттамасы

Кез келген ұйым мен компания үшін кадрларды тиімді басқару ең

маңызды міндеттердің бірі болып табылатыны сӛзсіз. Бұл дағдарысқа қарсы басқаруда да өз көрінісін табады.

"Персоналды басқару" түсінігі жақында пайда болды және бұл мәселеге ерекше көңіл бөле бастады.

Қызметкерлерді дағдарысқа қарсы басқару тақырыбы іс жүзінде

қозғалған жоқ екені түсінікті.

Қазіргі уақытта кадрларды басқарудың берік, ретке келтірілген және

нақты жүйесін талап етеді, сондай-ақ "жұмыс күші" ұғымымен

салыстырғанда "адами капитал"ұғымы басым болып отырғандығын атап өту қажет. Бұл қызметкердің интеллект, кәсіпқойлық, табиғи іскерлік қасиеттер сияқты сипаттамаларының құндылығы мен маңыздылығын арттыруға байланысты болады, яғни қызметкерлер тек қана жұмыс күші ретінде емес,

бағалы капитал ретінде қарастырылады.

Дағдарыстық кәсіпорынның персоналын басқаруды сипаттау үшін ең алдымен басқару аппаратының құрамын анықтау қажет.

Бұл мәселе бойынша зерттеушілерде бірыңғай пікір жоқ: немесе барлық басқарушы қызметкерлерді немесе олар орындайтын функциялардың сипатына байланысты осы жерге жатқызу керек.

Бірақ көбінесе басқару персоналына толық немесе ішінара негізде

басқару қызметімен айналысатын қызметкерлер жатады. Мұнда

қызметкерлердің бірнеше санаттарын бӛлуге болады.

1. Барлық кезеңдерде және даму кезеңінде кәсіпорынның барлық

жүйелерін толық басқаруды жүзеге асыратын жоғары басшылық (директор, президент).

2. Орта буын менеджерлері-әр түрлі бөлімшелер мен бөлімдердің

басшылығымен айналысатын қызметкерлер.

3. Орынбасарлары-басшы мен менеджерлердің орынбасарлары бар.

Басшының орынбасары, әдетте, басшы сияқты өкілеттіктерге ие.

Басшы-басқару жүйесіндегі басты тұлға, соның ішінде дағдарысқа қарсы

тұлға. Ол қабылданған шешімдер үшін өзіне жауап береді, балама таңдайды, бүкіл ұжымның қызметін бағыттайды. Дағдарыс кезеңінде басқарушылық жүктеме екі есе артады,себебі қарапайым функциялардан басқа, басшы дағдарысқа қарсы бағдарламаға сәйкес кәсіпорын мен қызметкерлердің

жұмысын үйлестіруі қажет. Алайда дағдарыс кезеңінде табысты басқаруды жүзеге асыру үшін (тек қана емес, әрине) басшыға мамандар тобы қажет. Бұған экономистер, заңгерлер, маркетологтар, психологтар, бағдарламашылар, кеңесшілер және т.б. кіреді.

Әдетте алға қойылған мәселелерді шешуде басшы өз мамандарының

тәжірибесі мен кәсібилігіне сүйеніп, дағдарыс кезеңінде жұмыс командасын жиі құруда. Әдетте, бұл ең тиімді және дағдарыс жағдайларында маңызды,

мақсатқа жетудің аз шығынды тәсілі.

Менеджерлер туралы бӛлек айту керек. Қазіргі уақытта бұл ұғым бизнес

ортасында барлық жерде болып табылады, алайда көпшілігі менеджер – бұл

бӛлім бастықтарының жаңа атауы деп санайды. Егер "менеджмент" түсінігін

қарастырса, онда оған не кіреді:

1) нарықты (сұранысты, тұтынуды) зерттеу, яғни маркетинг және

болжау;

2) ең аз шығындармен ӛнімді ӛндіру және оны ең жоғары пайдамен сату;

3) кадрларды басқару, бұл әлеуметтану, психология бойынша білім

базасының болуын және сонымен бірге ақпаратты талдау мен қойылған

мақсатқа қол жеткізу үшін бағдарламалар әзірлеуді білдіреді.

Менеджер-бұл жай ғана басшы емес, әлдеқайда кең түсінік. Кӛптеген

ұйымдарда басқарудың кӛп деңгейлі жүйелері бар болғандықтан, директор іс

жүзінде қызметкерлерге міндеттерді жеке ӛзі жеткізуге және жұмыстарды

орындау процесін бақылауға мүмкіндігі жоқ. Егер екінші жағынан қарайтын

болсақ, жоғары біліктілігі бар кәсіби менеджерлер (және, мүмкін, жұмыс

тәжірибесі) қалыптасқан проблемаларды директордан гӛрі әлдеқайда жылдам

әрі тиімді шешеді. Сондықтан іс жүзінде менеджер фирмадағы маңызды адам

болып табылады.

Дағдарысқа қарсы басқару мәселелерінде дағдарысқа қарсы стратегияны

жүзеге асырудың негізгі ауырлығы менеджерлік құрамға жататынын

мойындау керек. Кез келген жағдайда менеджер персоналмен жұмыс істейді,

және бұл жұмыстың сапасы мен деңгейіне кӛбінесе қызмет нәтижесі тәуелді

болады. Сондықтан менеджерлік құрамның функциялары осындай маңызды

болып табылады:

1) жекелеген бӛлімшелер немесе бағдарламалық-нысаналы топтар

шеңберінде нақты жұмыс түрлерін тиімді ұйымдастыру;

2) кәсіпорынды тұтастай немесе оның бӛлімшелерін (басқармаларды,

бӛлімшелерді, бӛлімдерді) басқару);

3) бағыныштыларға қатысты басшылық;

4) қазіргі заманғы әдістерді басшылыққа ала отырып, жұмысты

ұйымдастыратын басқарудың кез келген деңгейіндегі әкімші.

Ӛндірістік персонал-таңдалған стратегиялар мен бағдарламалардың

тікелей орындаушылары. Олардың жұмысына процестің жылдамдығы,

тиімділігі байланысты. Дағдарыс кезеңінде жұмыстардың орындалуын

бақылаудың кешенді жүйесін белгілеу маңызды, ӛйткені бұл қызметкерлер

дағдарысқа қарсы бағдарламаларды әзірлеуге қатыспай, нұсқауларды

орындайды. Бұл қате және қателіктерге әкелуі мүмкін.

Әрине, қызметкерлердің бірде-бір санатының рӛлін тӛмендетпеу керек,

сондай-ақ олардың тығыз байланысына байланысты оқшауламау керек.

Бұдан басқа, қызметті тиімді жүзеге асыру барлық қызметкерлердің жақсы жұмысы жағдайында ғана мүмкін болады, өйткені олардың қызметі басқалардың қызметіне негізделген. Дағдарысты кәсіпорынды басқарудың жоғары деңгейін қамтамасыз ету үшін ақпараттандырудың дамыған жүйесін ұйымдастыру қажет. Бұл дер кезінде шешім қабылдау, дағдарысқа қарсы стратегияның іске асырылуын бақылау және т. б. үшін талап етіледі. Қазіргі таңда қандай да бір жағдайда мінез-құлықтың неғұрлым тиімді стратегиясын анықтауға байланысты басшылар түрін зерттеуге кӛп көңіл бөлінуде.

Негізгі әдебиеттер:

1.Қасым-Жомарт Тоқаев "Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары". - Астана, 1 қыркүйек 2023 ж.

1. Қазақстан Республикасының Конститутциясы-Астана: Елорда, 2008-56 б.
2. Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы №522 Жарлығы
3. Антонов Г.Д., Иванова О.П. , Тумин В.М. Антикризисное управление организацией-М.: ИНФРА-М, 2020-143 с.
4. Аунапу Э.Ф. Антикризисное управление - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019 - 313 c.
5. Домалатов Е.Б. Дағдарысқа қарсы басқару -Өскемен, 2020-115 б.
6. Жатқанбаев Е.Б., Смағулова Г.С. Экономиканы мемлекеттік реттеу- Алматы: Қазақ университеті, 2023 – 200 б.
7. Кован С.Е. Антикризисное управление: теория и практика-М.: КноРус, 2022-378 с.
8. Камолов, С. Г. Цифровое государственное управление: учебник для вузов - Москва: Юрайт, 2021- 336 с.
9. Коротков, Э.М. Антикризисное управление - М.: Юрайт, 2023-406 с.
10. Корягин Н.Д. Антикризисное управление.-М.: Юрайт, 2023-367 с.
11. Кочеткова А.И. Антикризисное управление.-М.: Юрайт, 2023-440 с.
12. Ларионов И.К. Антикризисное управление-М.: Дашков и К, 2019 - 380 c.
13. Мошин А.Ю.Антикризисное управление предприятиями промышленного комплекса-М.: Директ-Медиа, 2023.-520 с.
14. Охотский Е.В. Государственное антикризисное управление -М.: Юрайт, 2024-371 с.
15. Попова Е.П., Минченко О.С., Ларионов А.В. и др. Государственное управление: теория, функции, механизмы-М.: НИУ ВШЭ, 2022-220 с.
16. Рязанов, В. А. Антикризисное противодействие – М.: Юрайт, 2023-103 с.
17. 17. Ряховская А.Н., С. Е. Кован С.Е., Акулова  Н.Г. Антикризисное управление: теория и практика.-М.: КноРус, 2023.-378 с.
18. Сардарян, Г.Т. Государственное управление в современном мире. Учебник для студентов бакалавриата и магистратуры. Москва: МГИМОУниверситет, 2020 - 169

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.URL: <https://urait.ru/bcode/537623>

2.<https://urait.ru/bcode/512864>.

3.URL: <https://urait.ru/bcode/511054>

4.URL:https://urait.ru/bcode/510543

1. URL: https://urait.ru/bcod e/520502

**Зерттеушілік инфрақұрылымы**

1. Аудитория 215

2. Дәріс залы – 5