



***АДАМ РЕСУРСТАРЫН  
БАСҚАРУ***



# *Қызметкерлерді басқару*

=

*Адам ресурстарын басқару*



# Қызметкерлер

ұйымның барлық адами ресурстарының жиынтығы:




- ұйым қызметкерлері
- жобаларды іске асыруға қатысатын әріптестер
- жобаларды іске асыруға қатысатын әріптестер



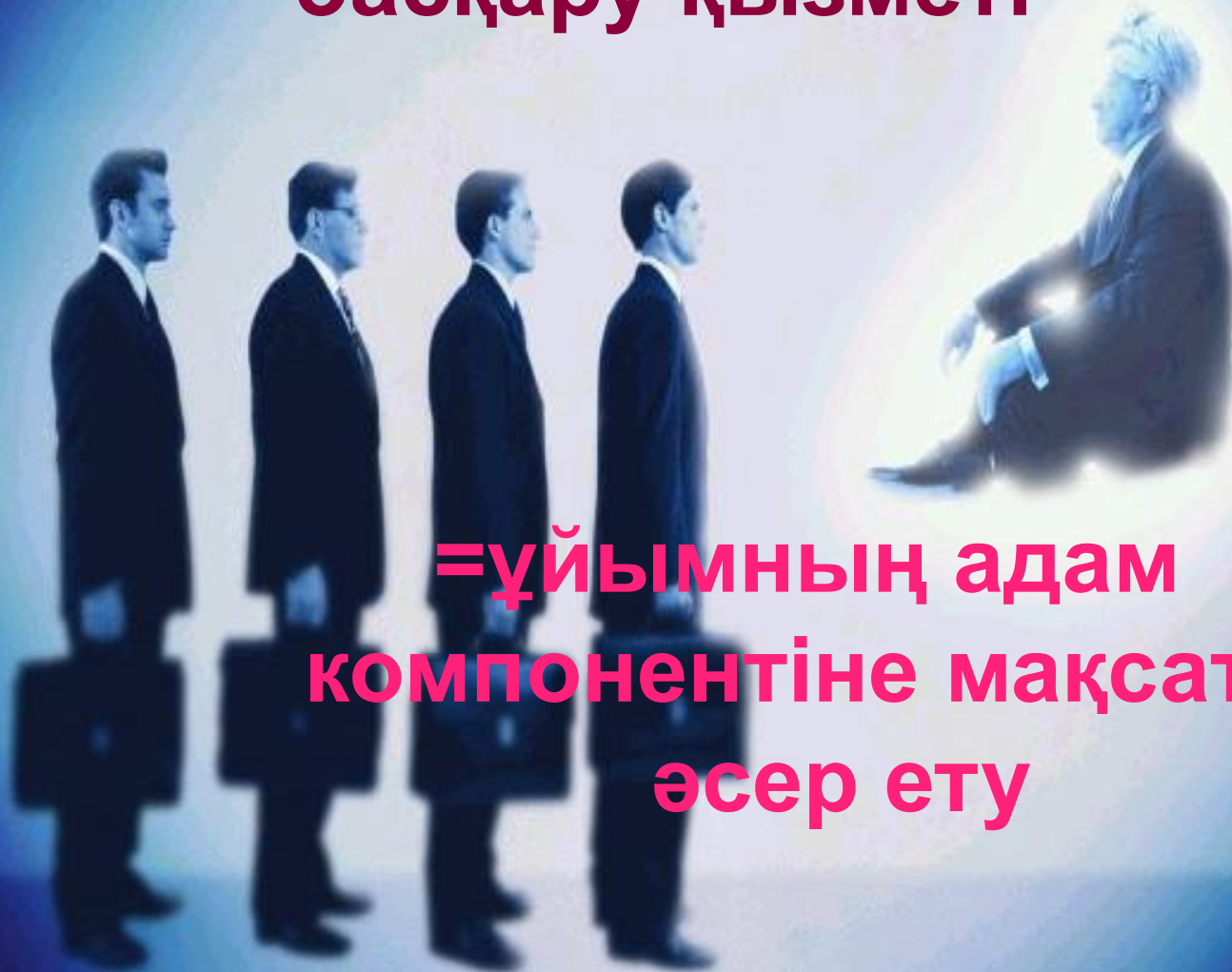




## *Ұйым қызметкерлерінің ерекшеліктері:*

- **жеке мінез-құлық сипаттамалары**
  - **топтық мінез-құлықтың ерекшеліктері**
  - **басшылардың мінез-құлқы, басқару командасының мүшелері**
- 
- 
- 

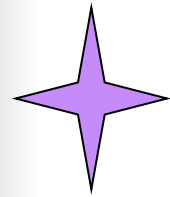
# Адам ресурстарын басқару қызметі



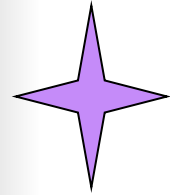
**Ғұйымның адам  
компонентіне мақсатты  
әсер ету**



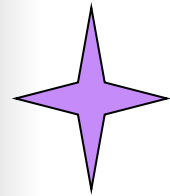
# Персоналды басқарудың негізгі тәсілдері:



Экономикалық



Органикалық



Гуманистік





# Экономикалық көзқарас

= еңбек ресурстарын  
пайдалану

Осы тұрғыда жетекші орын кәсіпорынның адамдарын басқарумен емес, техникалық (жұмыс әдістерін меңгеру бағыты) жүзеге асырады. Ұйымдастыру – белгілі бір тәртіпке ие тұтас алғанда нақты бөлінген бөліктердің арасындағы қарым-қатынастың тәртіптілігі.



# Органикалық тәсіл

=персоналды басқару  
тұжырымдамасы және адам  
ресурстарын басқару  
тұжырымдамасы.

Адам ресурстарына назар аудару  
ұйымның жаңа идеясының  
туындауына ықпал етті. Ол  
қоршаған ортада өмір сүру жүйесі  
ретінде қабылданады.





# Гуманистік көзқарас

*= адам басқару және ұйымдық ұғымнан мәдени құбылыс ретінде*

Гуманистік көзқарасқа сәйкес, мәдениет адамдарға жағдайдың белгілі бір жолмен көруге және түсінуге және олардың мінез-құлқына, маңызды мен маңыздылығын арттыруға мүмкіндік беретін шындықты құру процесі ретінде қарастырылуы мүмкін.



# Персоналды басқару принциптері:

1. Кадрларды таңдау принципі.
2. Үздіксіздік принципі.
3. Кадрларды кәсіби және кәсіптік дамыту қағидаты
4. Ашық бәсекелестік принципі.
5. Өнімділікті тексеру арқылы кадрға деген сенімді біріктіру принципі.
6. Персоналмен жұмысты демократияландыру принципі.
7. Жүйелік жұмыс принципі.
8. Қазіргі заманғы экономикалық механизмнің шарттарына бейімделу принципі.



# Қызметкерлерді жіктеу

- Өндіріс (жұмысшылар)
- Басқарушы (қызметкерлер)
- Негізгілері
- Қосалқы
- Басшылар
- Мамандар:



Инженерлер



Техник



Функционалды





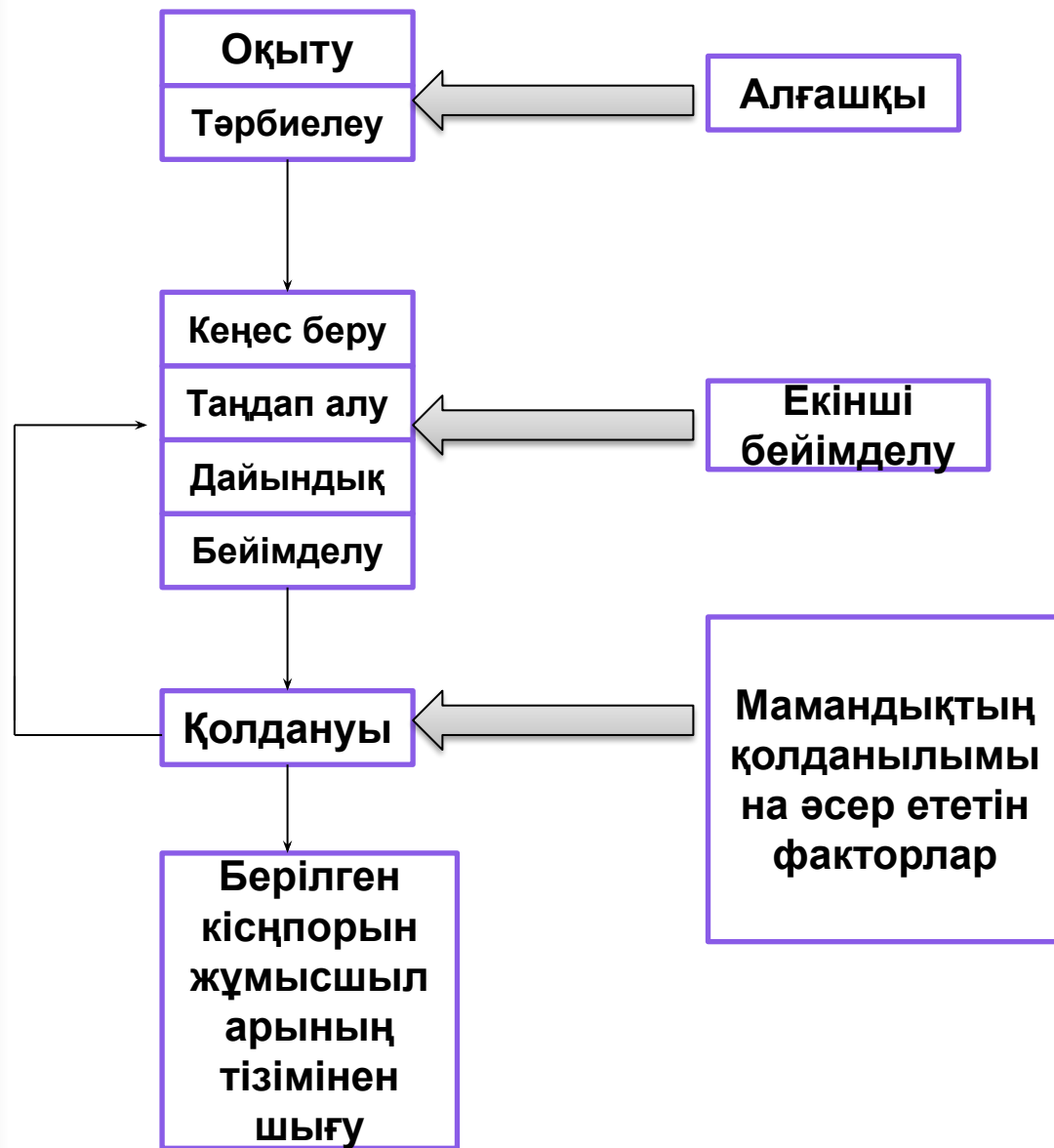
Кәсіби бағдарлау және бейімделу білім беру жүйесі мен практикалық қызмет арасындағы қарым- қатынастың реттеушісі болып табылады. Бұл ұйымның және жұмыс күшінің қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін негіз болып табылады.

# КӘСІБИ БАҒДАР

=

*көп дәрежеде оның жеке қабілеттері мен мүмкіндіктеріне сәйкес келетін, сондай-ақ еңбек нарығында талап етілетін, ақпарат және мамандық таңдау адамға қажетті кеңестерді қамтамасыз етуді қоса алғанда, іс-шаралар жүйесі болып табылады.*





**Мамандырылу механизмін басқару**



# Адаптация түрлері

## Бейімделу

Өндірістік

Өндірістен тыс

Еңбек қызметінен кейін

Профессионалдық,  
психологиялық,  
әлеуметті-  
психологиялық,  
ұйымдық-әкімшілік,  
санитарлы-  
гигиеналық

Тұрмыс  
жағдайларына  
бейімдеу,  
әріптестермен  
өндірістен тыс қармы-  
қатынасқа бейімделу,  
демалыс барысына  
бейімделу

Зейнетақыға  
шығуға бейімделу,  
еңбекке  
қабілетсіздікке  
бейімделу



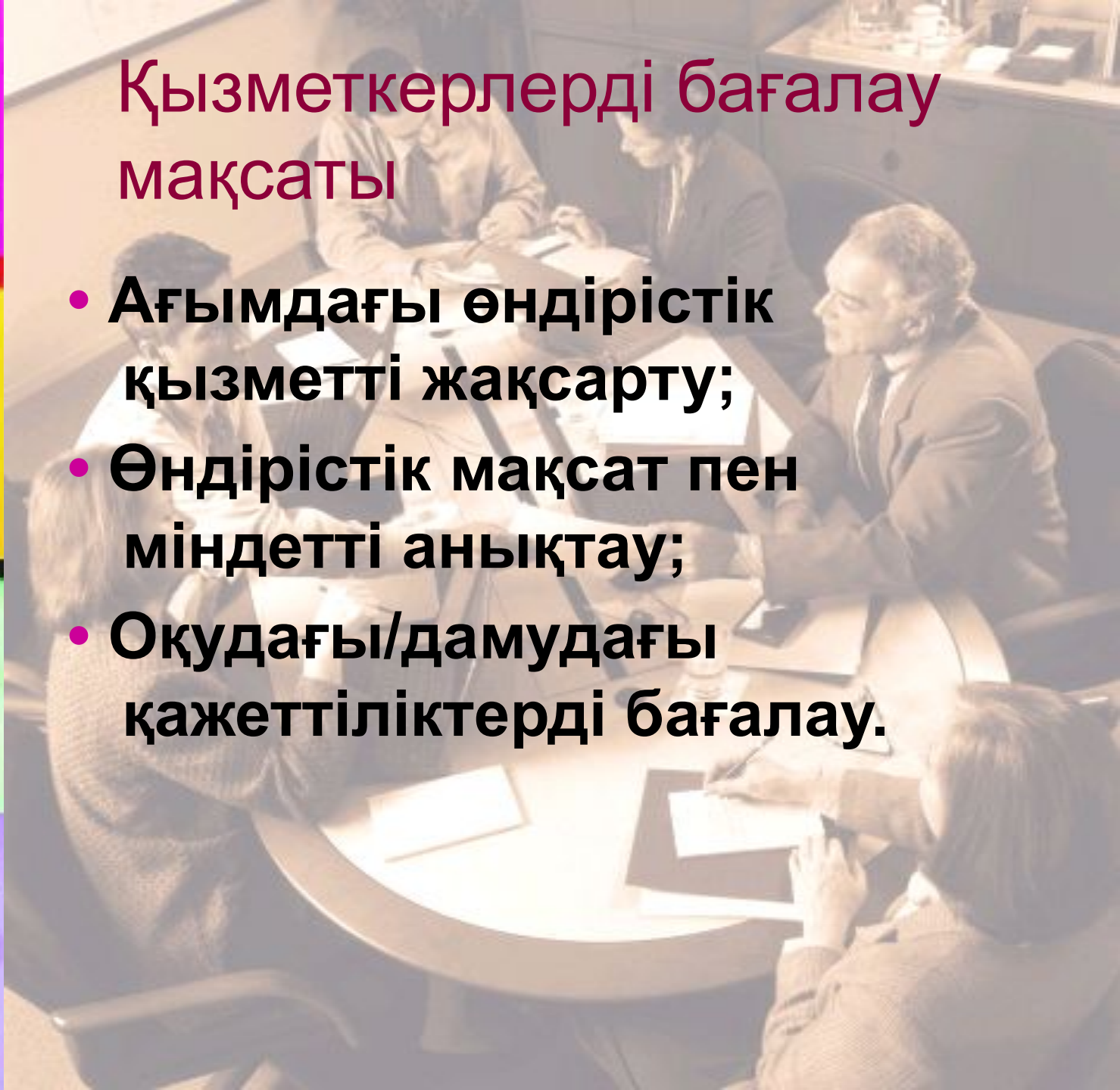
# Ресми бағалау жүйесінде мүдделі болуы мүмкін:





## Қызметкерлерді бағалау мақсаты

- Ағымдағы өндірістік қызметті жақсарту;
- Өндірістік мақсат пен міндетті анықтау;
- Оқудағы/дамудағы қажеттіліктерді бағалау.







СОҢҒЫ