

ӘОЖ 331:1.004

## АДАМ РЕСУРСТАРЫН БАСҚАРУ ПРОЦЕСІНІҢ ЖҮЙЕЛІК ТАЛДАУЫ

### СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ

#### SYSTEM ANALYSIS OF HR MANAGEMENT

*А.А. АЙДАУОВА, Н.С. ЗАУРБЕКОВ, А.Н. АЛТЫБАЕВ, В.З. КРУЧЕНЕЦКИЙ*  
A. A. AIDAUOVA, N.S. ZAURBEKOV, A.N. ALTYBAYEV, V.Z. KRUCHENETSKY

(Алматы технологиялық университеті)  
(Алматинский технологический университет)  
(Almaty Technological University)  
E-mail, aigolyek@mail.ru

*Мақала адам ресурстарын басқару процесінің жүйелік талдауына арналған. Қызметкерлерді басқарудың тиімді жолдары қарастырылған. Авторлар әзірлеген адам ресурстарын басқару процесі қызметкерлерді таңдау, сұхбаттасуды өткізу, қызметкерлерді бейімдеу, қызметкерлерді бағалау, қызметкерлерді оқыту және дамытуды қамтамасыз етеді. Жүргізілген зерттеулер кез келген кәсіпорынның жұмыс тиімділігін арттыратынын көрсетеді.*

*Статья посвящается системному анализу процесса управления кадрами. Приведены эффективные способы управления персоналом. Разработанный авторами процесс управления кадрами обеспечивает правильный выбор сотрудников, проведение собеседований, ориентацию работника, оценку сотрудников, обучение и развитие сотрудников. Проведенные исследования позволяют повысить эффективность любого предприятия.*

*The article is devoted to systematic analysis of human resource management process. The article describes the effective methods of human resource management. The human resource management process designed by the authors ensures the right choice of employees, interviewing, employee orientation, and evaluation of employees, training and development of employees. The research contributes to improve the effectiveness of any enterprise.*

**Негізгі сөздер:** қызметкерлер, басқару, еңбек шарты, кәсіпорын, ресурстар.

**Ключевые слова:** сотрудники, управление, трудовой договор, предприятия, человеческие ресурсы.

**Keywords:** employees, management, employment contract, enterprises, human resources.

#### ***Кіріспе***

Қызметкерлерді басқару туралы көптеген ойлар мен теориялар ХІХ ғасырдың екінші жартысында пайда болғанымен, ХХ ғасыр басқару ғылымы, оның ішінде адам ресурстарын басқарудың (АРБ) өркендеген ғасыры болды. 90-жылдары басқару теориясында басқарудың жалпы бағыты өзгерді. ХХ ғасырда менеджменттің 4 үлгісі көзге түседі [1]:

1. Ғылыми басқару;
2. Адамгершілік қатынастар доктринасы;

3. Жеке тұлға жауапкершілігін күшейту доктринасы;

4. Командалық менеджмент доктринасы.

Бұрынғы қызметкерлерді қысқартуды талап ететін, шығын ретінде қарастырған теория орнына адам ресурстарын басқару теориясы келді. Бұл жаңа теория бойынша қызметкерлер фирманың басты ресурсы болып табылады, оны сауатты басқару, дамыту керек, оған қаражат жұмсау қажет, өйткені ең алдымен осы ресурс ұйымның жетістігін қамтамасыз етеді. Қазіргі батыс елдерінде

адам ресурстарын басқару мәселелерін теоретикалық шешу деңгейімен оны іс жүзінде жүзеге асырылуы арасында елеулі алшақтық бар. Осындай алшақтықты отандық ұйыммен кәсіпорындар тәжірибесінде көруге болады. АРБ-ға тән айрықша ерекшеліктерді атауға болады: бірегейлік, көпаспектілік, формализациялау күрделілігі, санмен бағалау қиындығы, болжау күрделілігі, стереотиптер мен қате түсініктер, ынталандыру, билік және саясат, әлеуметтік әділеттілігі, заңдылық. АРБ мәні - ұйымның стратегиялық мақсаттарына жету үшін адамдарды компанияның игілігі ретінде қарастыру. Ұйым қызметін басқарудағы адам ресурстарын басқарудың рөлі мен зерттеуі. Адам ресурстарын басқару, ол мекемені басқарудың адам аспектісі және қызметкерлердің өз компанияларымен қарым-қатынасы. Адам ресурстарын басқарудың мақсаты компанияның қызметкерлерін рационалды қолдануды қамтамасыз ету, яғни адам ресурстарының іскерлігі мен қабілеттіліктерінен жалдаушы максималды мүмкін тиімділікті алу, ал жұмысшылар жұмысынан материалдық және психологиялық максималды қанағаттанулары керек. Қызметкерлерді басқарудан адам ресурстарын басқарудың ең басты ерекшелігі – бұл адамдарды басқарудың стратегиялық бағыты.

Адам ресурстарын басқару – бұл кәсіпорынның негізгі 4 мақсатына жету үшін қызметкерлерге байланысты өзара байланысқан саясаттардың жиыны. Атап өтсек: кәсіпкерлік интеграция, қызметкерлердің адалдығы, икемділік және сапа. Адам ресурстарын басқарудың мақсаты бұл бар адам ресурстарын, квалификацияны және қызметкерлердің потенциалын компанияның стратегиясы мен мақсатымен біріктіру. Адамдар корпоративті стратегияның заты, фирма инвестициясының бөлігі болады. Адам ресурстарын басқару бүтін корпоративті мәдениеттің дамуына және қоршаған іскерлік ортадағы кәсіпорынның қажеттілігін теңгеру. Біздің ойымызша, адам ресурстарын басқару – бұл белгілі бір саясат, кәсіпорындағы адам потенциалының өсуіне бағытталған, стратегиялық мақсаттарға жету үшін іскерлікті жүргізу және ұйымдастыру, кәсіпорынның жалпы стратегиясына қызметкерлерді басқаруды енгізгенде жоғарғы экономикалық жетістіктерге жету.

#### ***Зерттеу нысандары мен әдістері***

Бұл жұмыста зерттеу нысаны Алматы технологиялық университетінің «Қызметкерлерді басқару бөлімінің» жүйесі болып та-

былады. Зерттеу нысанын жетілдіру мақсатында әр түрлі ұсыныстар мен басқару әдістері қарастырылады. Аталған әдістерге: 1) ұйымдастырушы-әкімшілік; 2) экономикалық; 3) әлеуметтік-психологиялық жатады [2]. Ұйымдастырушы-әкімшілік әдістері еңбек тәртібінің қажеттілігін, жауапкершілікті, адамның белгілі бір ұйымда тікелей нұсқауларға негізделген жағдайларға еңбек ету керек екенін түсінген саналы себепке (мотивке) бағытталған. Ұйымдастырушы-әкімшілік әдістері негізінде жетекшінің билігіне, оның құқығына, тәртіпті ұйымдастыру мәніне және жауапкершілігіне тіреледі. Экономикалық әдістер қызметкерлерді экономикалық ынталандыруына негізделсе, ал әлеуметтік-психологиялық әдістер оның әлеуметтік белсенділігін жоғарылату мақсатында қолданылады. Экономикалық әдістердің көмегімен ұжымның, жеке жұмыскерлердің ынталандыруы орындалады. Негізінен қызметкерлерді басқару әдісі дегеніміз өндіріс процесіндегі, олардың қызмет ету координациясын жүзеге асыру мақсатымен жұмысшылар мен коллективтерге әсер ету әдістері.

#### ***Нәтижелері және оларды талқылау***

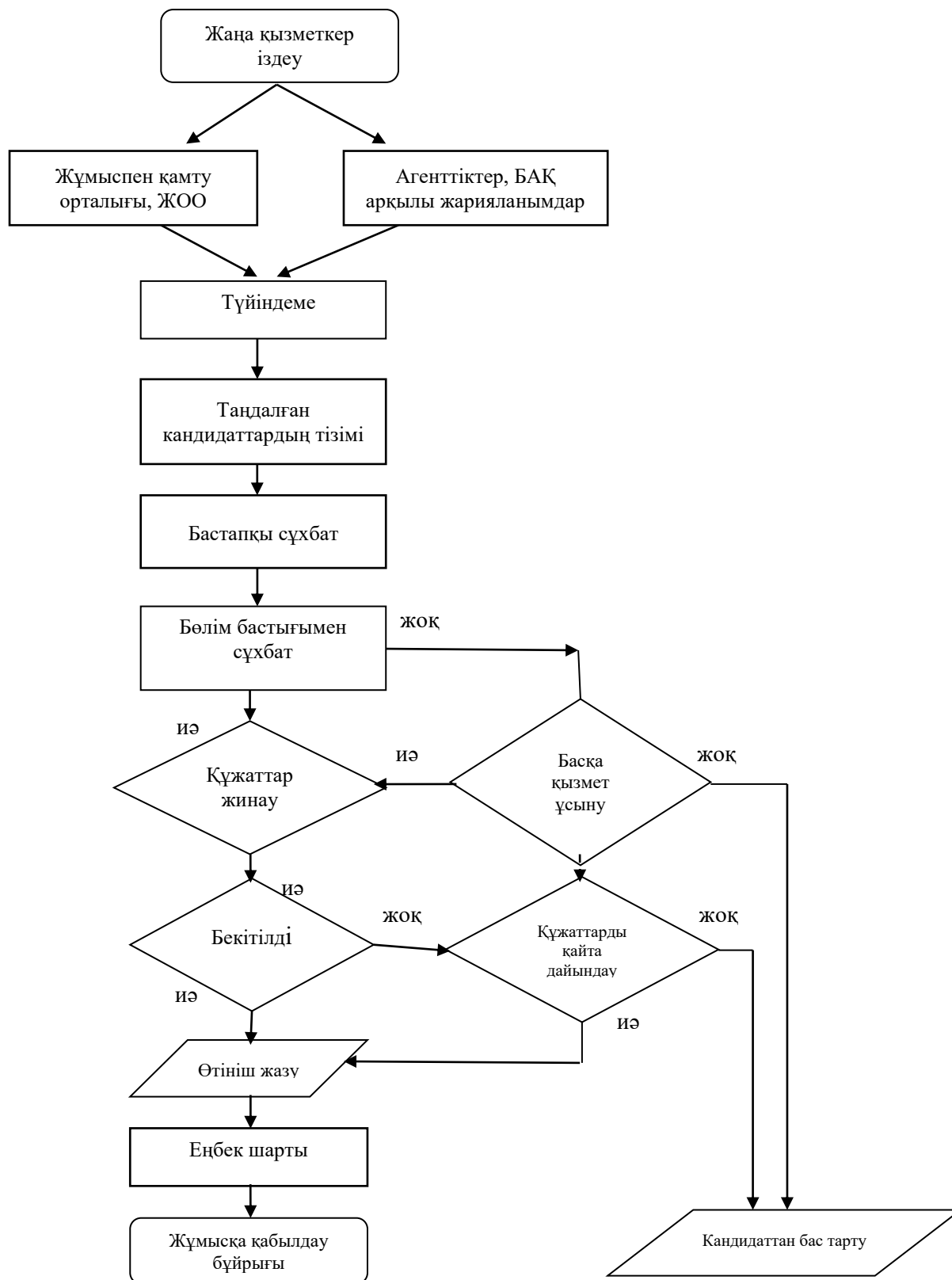
Қызметкерлерді басқару бөлімі – қызметкерлерді басқару үшін арналған мекеме құрылымы. Қызметкерлерді басқару жұмыс күшін кең, әрі нәтижелі түрде жүргізуге көмектеседі. Ұйымда әр түрлі жүйені орындайтын қызметкерлерді басқару бөлімінің мамандар тобы қызметкерлерді басқарумен айналысады.

Қызметкерлерді басқару бөлімінің мақсаты – ұйым жоғары нәтижеге жету үшін білікті, жоғары квалификациялы, тәжірибелі, жұмысқа қабілетті, өнерлі қызметкерлермен қамтамасыз ету болып табылады [3,4].

Осыған орай қызметкерлерді басқару бөлімінің міндеттерін атап өтсек:

- Жаңа қызметкерлерді жұмысқа қабылдау;
- Қызметкерлерді жұмыстан босату;
- Кадрлық орын ауыстырулар;
- Демалыстарды рәсімдеу;
- Еңбекке жарамсыздық парақтары рәсімдеу;
- Штаттық формулярды жүргізу;
- Статистика;
- Аттестация жүргізу;
- Есеп беру.

Мысалға осы аталған міндеттердің 1 тармағына тоқтала кетсек (1-сурет):



1-сурет. Жұмысқа қабылдау процесінің схемасы.

Қандай да бір бөлімде бос орын туындағанда жаңа қызметкерлерді іздеу жұмыспен қамту орталығы, жоғары оқу орындары, агенттіктер, бұқаралық ақпарат құралдары ар-

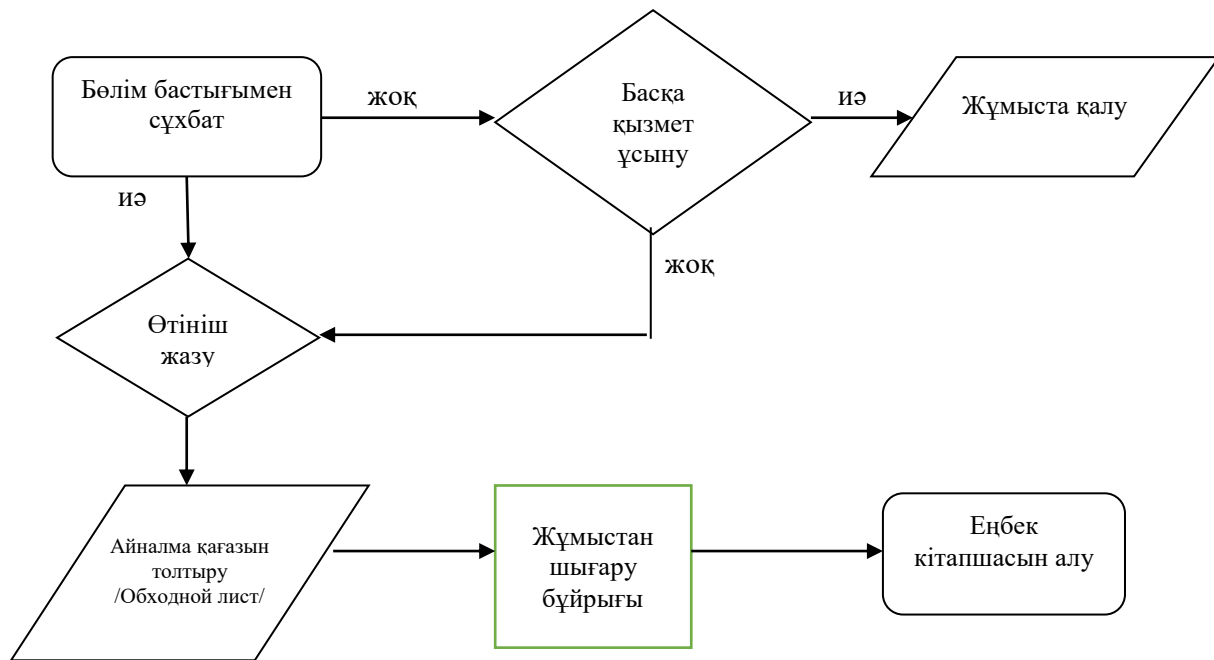
қылы жарияланған хабарландырулар арқылы іске асырылады. Жоғарыда аталған ұйымдардан келген түйіндемелер сараланып, таңдалған кандидаттар сұхбаттасуға шақырылады.

Таңдалған кандидат бөлім бастығымен сұхбаттасқаннан кейін сұхбаттан өткен кандидат құжаттар жинауға жіберіледі. Құжаттар бекітілген тізім бойынша жиналады, ал егер сұхбаттан өтпесе басқа қызмет ұсынылады болмаса, кандидаттан бас тартамыз. Жиналған құжаттар бекітілген тізімге сәйкес келсе, жұмысқа қабылдау туралы өтініш жазылып, еңбек шартқа қол қойылып, жұмысқа қабылдау туралы бұйрық шығарылады. Егер де тізімге

сәйкес келмесе қандай да бір себептермен құжаттары дұрыс болмаса кандидат жұмысқа қабылданбайды.

Яғни, жұмысқа қабылдау процесінің схемасының нәтижесінде жаңа қызметкер жұмысқа қабылданады немесе белгілі бір себептермен жұмысқа қабылданбайды.

Қызметкерлерді басқару бөлімінің тағы бір міндеттерінің бірі қызметкерлерді қызметтен босату (2-сурет)



2-сурет. Жұмыстан шығару процесінің схемасы

Кәсіпорын қызметкері мынадай жағдайларда жұмыстан босатылуы мүмкін: еңбек шарты (келісімінің) мерзімінің аяқталуына байланысты және еңбек шартының мерзімі біткенге дейін, яғни мерзімінен бұрын жұмыстан шығарылуы мүмкін.

Еңбек шартының мерзімі бітпей жұмыстан шығару мынадай жағдайларда жүзеге асырылуы мүмкін:

- қызметкер атқарып келген лауазымның қысқаруына байланысты қызметкерді басқа лауазымға ауыстыруға, лауазымдық қызметтерді бөлуде белгіленген қызмет шеңберіне, оның білімінің сәйкес келмеуі және тәжірибесінің аздығы себеп болады;
- атқарып отырған қызметіне қызметкердің сәйкессіздігі;
- кәсіпорын жұмысына лайықсыз әрекет жасауына байланысты;
- өзара келісім бойынша.

Жұмыстан босатылатыны туралы қызметкерге 1 ай бұрын жазбаша түрде ескертіледі. Егер қызметкер өз қалауы бойынша өтініш беріп, жұмыстан шығарылатын болса, онда ескертудің қажеті жоқ.

Қызметкерді жұмыстан шығарған кезде оған атқарған лауазымы, кәсіпорында істеген мерзімі, сонымен бірге басқа жерге жұмысқа тұруға қажетті басқа да ақпараттар туралы анықтама беріледі.

**Қорытынды**

Жоғарыда көрсетілген алгоритм АТУ мысалында қызметкерлерді басқару бөлімінің жұмысын автоматтандыруға мүмкіндік береді. Қызметкерлерді басқару жүйесі қызметкерлерді таңдау, сұхбаттасуды өткізу, қызметкерлерді бейімдеу, қызметкерлерді бағалау, қызметкерлерді оқыту және дамыту сияқты үрдістерді қамтиды. Сонымен, ұсынылған мәліметтер кез келген кәсіпорын жұмысы-

ның нәтижесінде жұмыс тиімділігін арттыратынын көрсетеді.

#### ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ.-М.:ООО «И.Д. Вильямс», 2008.- 672 с.

2. Крученецкий В.З., Айдауова А.А., Заурбеков Н.С. К использованию стандартных компьютерных средств в менеджменте персоналом ВУЗа. /Материалы VIII международной конференции «Инновационная политика и устойчивое развитие современного общества», Казахс-

танско-Немецкий Университет (КНУ). 17 марта 2016г. - Алматы. - С.186-191.

3. Крученецкий В.З., Сибанбаева С.Е., Айдауова А.А., Ибрагимов Т.К. К использованию трендов динамических рядов для прогнозирования, решения задач управления персоналом учебного заведения. /Материалы международной конференции «Независимость: история, современность, будущее», Государственный университет имени Шакарима, 09 декабря 2016г. - Семей. - С.409-414.

4. Трудовой кодекс Республики Казахстан. Постатейный практический комментарий-Алматы: ТОО «МЦФЭР-Казахстан», 2016. -1096с. -на казахском и русском языках.