

Анализируя различные методы управления персоналом в компании, можно увидеть, что наличие грамотно составленной Стратегии управления персоналом в стратегии управления персоналом является основой успеха любого бизнеса.

Литература:

1. Бугаков В.М. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 237 с.
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов/Т.Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239с.

Ускенбаева А.Е., 2 курс (академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарУ)
Ғылыми жетекшісі – э.ғ.м. аға оқытушы Муканова А.С.

КӘСІПОРЫНДЫ БАСҚАРУ ПРИНЦИПТЕРІН ЖІКТЕУ, ОЛАРДЫ ҚАЗІРГІ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ОРТАДА ҚОЛДАНУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Егер біз қазіргі басқарушылық қызметті оның дамуының алдыңғы кезеңдерімен салыстыратын болсақ, бірқатар өзгерістерді бөліп көрсетуге болады. Мәселен, оның мәні, ерекшеліктері туралы идеялар үнемі өзгеріп отырды, ал менеджмент біртіндеп белгілі бір қызмет түрінің сипатына ие болды. Басқарудың көптеген тәсілдері бар. Олардың барлығы әлеуметтік қатынастарды қалыптастыру процесінде дамыды, жаңа технологиялардың пайда болуымен және таралуымен, деректерді іздеудің, жинаудың, өңдеудің жаңа әдістерімен тығыз байланысты. Басқару процесі көптеген әртүрлі принциптерді, тұжырымдамаларды, ережелерді қамтиды деп сеніммен айтуға болады. Ол елдің қолданыстағы заңнамасына сүйенеді және басқарушылық қызметпен байланысты басқа ғылымдармен тығыз байланыста.

Сондай-ақ, басқару принциптерін атап өткен жөн. Басқарылатын жүйенің құрылымы оларға тікелей байланысты. Олар сонымен қатар компания қызметкерлеріне әсер ету тәсілдерін анықтайды, оларды ынталандырады. Ғалымдар басқару процесі тек бастықтың талантына немесе интуитивті шешімдерге негізделіп алмайды деген қорытындыға келді. Ең алдымен, ол ұзақ уақыт бойы қалыптасқан теорияға сүйенеді. Біз басқару заңдары, негізгі принциптер туралы айтып отырмыз. Соңғысы компанияны басқару стратегиясын қалыптастырады. Оларға сүйене отырып, менеджерлер ұйымның мақсаттары мен міндеттеріне белгілі бір өзгерістер енгізеді, басымдықтарды нақтылайды, іс-шаралар өткізеді. Қазіргі уақытта басқарудың негізгі принциптерін зерттеуді жалғастыру өте маңызды. Бұл қазіргі уақытта уақытпен тексерілген және ғылыми тұрғыдан негізделген басқару принциптерін ескерусіз кәсіпорынның тиімді жұмысына қол жеткізу мүмкін еместігіне байланысты.

Бүгінгі таңда "басқару принциптері" ұғымының бірқатар анықтамаларын бөліп көрсетуге болады. Жалпы алғанда, отандық және шетелдік ғалымдар басқарудың шамамен 30 принципін шығарды. Алайда, олардың кейбіреулері бүгінде маңызды емес екенін атап өткен жөн. Мысалы, демократиялық централизм қағидаты. Оның мәні қызметкерлерге толық билік беру болып табылады, тіпті менеджерлер оларға өз әрекеттері туралы есеп береді. Бірте-бірте бұл принцип бүгінде экономикалық салада кеңінен қолданылатын басқаларды алмастырды.

Бүгінгі таңда белгілі бір ұйымның қызметкерлері оның жұмыс істеу мақсатына мән бермейтін, оған жету үшін қандай әрекеттер жасау керектігін білмейтін жағдайлар жиі кездеседі. Тиісінше, олардың өнімділігі төмендейді.

Қызметкерлердің тиімділігін арттыру үшін менеджерлер әртүрлі ынталандыруды қолданады. Осының арқасында қызметкерлер олардың еңбегі бағаланатынын, оның маңызды екенін және қойылған мақсаттарға қол жеткізуге мүмкіндік беретінін түсінеді. Сонымен қатар, олар өздерінің күш-жігерінің марапатталғанын көреді: мысалы, оларға белгілі бір жеңілдіктер, әлеуметтік пакеттер, сыйлықақылар және т.б. беріледі. Бұл жеке принциптер туралы. Әдетте, олар ұйымдастырушылық қызметтің жекелеген түрлерінде қолданылады.

Қарастырылып отырған санат мыналарды қамтиды:

Басымдық принциптері. Бұл жағдайда біз түпкі мақсаттың басымдық принципін айтамыз. Ұйымның жұмыс істеуі басым мақсатқа жету үшін жүзеге асырылады. Егер компания функциялардың шектеулі спектрін орындаса, онда оның шегінен шыққан жағдайда, ол әрқашан белгіленген міндеттерді шеше алмайды – басқару жүргізілетін объектінің субъектіге қарағанда

басымдығы. Осы Қағидаға сәйкес, барлық деңгейдегі компания басшыларын ұйымның нақты құрылымдық компоненттерінің ерекшеліктері мен қажеттіліктеріне сүйене отырып тағайындау керек.

Сәйкестік принциптері. Бұл мақсат оған қол жеткізуге бөлінген ресурстарға жауап беретіндігін білдіреді. Бұл топқа сонымен қатар келесі принциптер кіреді: тиімділік, өндіріс тиімділігі (жұмыс тиімділігі шығындарға сәйкес келеді). Бұл ретте қосымша шығыстар кәсіпорын жұмысының өнімділігін арттырумен өтелуге тиіс. Бұл жерде өндіріс пен басқаруды орталықтандыру мен орталықсыздандыруды біріктіру принципі туралы сөз болып отыр. Өндіріс көлемі компанияның мақсаттарына, оның жұмыс істеу ерекшеліктеріне және т. б. толық сәйкес келуі керек.

Ұйымдастыру принциптері. Олар белгілі бір мақсатқа жетуге, компанияның жұмысына әсер ететін әртүрлі процестерді зерттеуге бағытталған деп түсініледі. Бұған басқару процесін объективті және сенімді ақпаратпен қамтамасыз ету кіреді. Өндіріс процесінің әртүрлі ресурстарға сәйкестігі ерекше маңызды. Атап айтқанда, экономикалық, техникалық, ұйымдастырушылық және т.б.

Басқару есебінің принциптері. Олар жалпы өлшеу бірліктерін қолдануды, компания жұмысының нәтижелерін бағалауды білдіреді. Бұған ішкі типтегі есеп беру құжаттарының көрсеткіштер жүйесін құру да кіреді. Компания қызметкерлерін басқару қағидаттарына келетін болсақ, олар келесі аспектілерді қамтиды: кадрлармен өзара іс-қимылдың икемділігі; қызметкерлерді басқарудың басымдығы; қызметкерлерді басқаруға қатысты басқарушылық функциялардың компанияның мақсаттарына сәйкестігі.

Талдау барысында ұзақ уақыт бойы қалыптасқан барлық принциптер бүгінде әртүрлі кәсіпорындардың жұмысында кеңінен қолданылатыны анықталды.

Әдебиеттер:

1. Герчикова И.Н. Менеджмент: Оқулық. – 4-ші басылым., 2010. – 480 б.
2. Галенко В. П. Менеджмент. Басқару жүйесі. Әдіснамасы. Кәсіпкерлік: оқулық. – 2-ші басылым. – СПб.: Петр, 2011. – 224 б.
3. <https://kitaphana.kz/refkaz/236-pedagogika/3254-prinsipter.html>

Үсипбаева А.Ә., 1 курс (академик Е.А. Бөкетов атындағы ҚарУ)
Ғылыми жетекші – э.ғ.к., доцент Дарибеков С.С.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ АДАМ РЕСУРСТАРЫН АРТТЫРУДЫҢ БАСЫМДЫ БАҒЫТТАРЫ

Қазақстанда адам ресурстарының даму деңгейінің кеңістіктік поляризациясы артуда. Территориялық шеңберде екі вектор қалыптасып отыр: біріншіден, халық неғұрлым дамыған экономикалық және ыңғайлы өмір сүру аудандарына көшуде, екіншіден, ірі қалалық агломерацияларда шоғырлануда. Мұндай жағдайда демографиялық ресурстар үшін күресте ірі агломерациялар ұтады, өмір сүру жағдайы жақсы оңтүстік аймақтар мен өмір сүру деңгейі жоғары біршама аймақтар ұтады. Ал бұл, кеңістіктегі орналастыру поляризациясының әрі қарай ұлғаятынын білдіреді.

Аймақтық әлеуметтік айырмашылықтарды БҰҰ даму бағдарламасымен өңделген адами потенциалдың даму индексі (АПДИ) арқылы да бағалауға болады. Бұл үш құраушыдан тұратын интегралды көрсеткіш: табыс (халықтың жан басына шаққандағы жалпы аймақтық өнім), ұзақ өмір сүру (туу барысында күтілетін өмір сүру ұзақтығы) және ересектердің сауаттылығымен және жастар мен балаларды біліммен қамту арқылы өлшенетін білім деңгейі. 2008 жылы Қазақстан алғаш рет дамыған елдер қатарына енді (индекс - 0,800-тен асты). Алайда АПДИ аймақтық айырмашылықтары көзге түсерліктей және егер Нұр-сұлтан, Алматы қалалары мен Ақтөбе облысы кейбір еуропалық елдермен салыстырсақ (Португалия, Эстония, Болгария), ал бірқатар аудандарды тек Албания, Самоа, Венесуэламен ғана салыстырамыз.

Алайда АПДИ сипаты Нұр-сұлтан және Алматы қалалары және қалған Қазақстанға қатысты қалыптасқан стереотиппен сәйкес келмейді. Ел халқының 50%-дан астамы дамыған елдер деңгейіне сәйкес келетін (0,800 индексінің мәні) индекс көрсеткіші бар аймақтарда өмір сүреді. Көшбасшылар өзгермейді, бұл ірі агломерациялар мен экспортты-ресурстық аймақтар. Ірі агломерацияларда әрі қарай да сапалы адами ресурстар шоғырланатын болады, ал шикізаттық аймақтар үшін ол екі талай, себебі олар дамуы мұнай бағасынан қатты тәуелді [1].