

Қазақстан Республикасы Тәуелсіздігінің 30 жылдығына арналған «Сейфуллин оқулары – 17: «Қазіргі аграрлық ғылым: цифрлық трансформация» атты халықаралық ғылыми – тәжірибелік конференцияға материалдар = Материалы международной научно – теоретической конференции «Сейфуллинские чтения – 17: «Современная аграрная наука: цифровая трансформация», посвященной 30 – летию Независимости Республики Казахстан.- 2021.- Т.1, Ч.3 - С. 118 – 120

## **ҰЙЫМДАҒЫ ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ ТИІМДІЛІГІН ЖЕТІЛДІРУ**

*Әлібай Б.*

Кезкелген кәсіпорын жұмысының жемісті болуы персоналдың біліктілігіне ғана байланысты емес. Оларды тиімді басқаруға байланысты. Осы орайда, жұмыскерлердің еңбегі, тәжірибесі, интелекті мен адамдардың өзеңбегіне қанағаттануын ескеру арқылы басқаруды менеджмент деп атайды.

Қазіргі таңданарықтағы кәсіпорындардың бәрідерлік техникалық жағынан тең дәрежеде қамтамасызетілген. Сондықтан, бәсекелестік негізінен персонал және оны басқару жүйесіне байланысты болып отыр. Сол себепті, еңбекке тартылған адамдарды сақтапқалуға ғана емес, олардың біліктілігін, деңгейін арттыруға басымдық беру керек. [1, б. 192]

Білікті де, жауапты қызметкерді жұмысқа алу үшін іріктеу жүргізуге АҚШ сияқты өркениетті елдерде тіпті 30-40 мың доллардай шығын шығарады екен. Бұл – өз ісінің шебері табылса, кезкелген шығынды еселеп қайтарып алуға болатынын айғақтайтын мысал. Ал, жұмысқа алынған білікті маманды өндіріс процесіне пайдасы тиетіндейетіп, тиімді басқару шешуші фактор болмақ. Өйткені, өндірістің барлық кезеңінде ұжымның бірігіп жұмыс істеуі және бір-бірімен оңтайлы қарым-қатынас жасауы бизнестің сәтті болуына жолбастайды.

Сондықтан техникалық тұрғыда қайта жабдықтау шараларына қарағанда, кадрларды басқарудағы қателіктер қатты сезіледі. Бұл ретте персоналды басқару жүйесін жетілдіру шаралары үнемі басты назарда болуы тиіс.[2]

Қолданыстағы жүйе қаншалықты тиімді екенін және жетілдіру үшін қай бағытқа ұмтылу ұтымды болатынын түсіну үшін кәсіпорынның кадрлық саясатын үнемі талдап отыру қажет. Егер ұйым өсіп, экономикалық көрсеткіштер өспейжатса немесе қызметкерлер кәсіпорынның дамуына қызығушылық танытпайтын жағдай туындаса, онда персоналды басқару жүйесін жетілдіру қажет деген сөз. Тіпті, қызметкерлердің біліктілігі өте төмендеңгейде болып, ұжымдағы қарым-қатынас ширығып тұрған жағдайда да басқару бағытын шұғыл түрде қайта қарау керек. [3] Ол үшін ең жиі қолданылатын мынадай бірнеше әдісті пайдалануға болады: Ең алдымен персоналды жұмысқа алу және іріктеу барысын жетілдіру. Өйткені, көп кәсіпорында әлі күнге дейін қызметкерлерді тамыр-таныс арқылы немесе

қызыл дипломы үшін алып жатады. Алайда, өзімсініп таныстықпен алған адам өзін жазасыз сезініп, жұмысқа аса құлшыныс танытпауы мүмкін. Бұл – ұжым ішінде теңсіздік туғызып, жағымсыз атмосфераға әкеп соқтыруы ықтимал. Ал, қызыл диплом алған үздік түлек тәжірибеге келгенде біліктілігі төмен маман екені анықталып жатады. Осы бағытта қызметкерлердің біліктілігін арттыру, қайта даярлау жұмыстарын да айта кеткен жөн. Біліктілігін арттыру курсы өткен маманның өз-өзіне сенімділігі артып, жұмысқа құлшынысы еселене түсуі мүмкін. Сондай-ақ, оларды басшылық лауазымға тарту арқылы және ақшалай ынталандыру негізінде ұжым ішіндегі ахуалды жақсартуға болады. [4]

Осы орайда персоналды басқаруды бірнеше кезеңін былай суреттеуге болады [1 кесте Жучкин, 2018].

1 кесте.

#### Персоналды басқару жүйесі

Персоналды жасақтау	Персоналды пайдалану	Персоналды тұрақтандыру
1) Қажеттілікті анықтау	1) Жұмысшыларды кәсіби-біліктілік	1) Біліктілік пен жекелеген
2) Персоналды жоспарлау	тұрғыда және лауазымдық бағытта өсіру (карьераны басқару)	машықтардың ескере отырып деректер банкі құру
3) Персоналды тарту, таңдау, орын-орнына қою		2) Әрбір жұмысшының мүмкіндігін анықтау үшін еңбек нәтижесін бағалау
4) Еңбек шарттары мен келісім-шарттар жасасу	2) Тұрақты кадрларды қалыптастыру	3) Кәсіпорында оқыту, біліктілікті көтеру

Кезкелген кәсіпорында персоналды жасақтау ең маңызды үрдістің бірі. Жұмысшылардың саны шектентіс артық болса да, қажетті межеден аз болса да еңбек өнімділігіне қатты әсеретеді. Әсіресе, жұмыскерлердің тұрақтамауы көп компанияның бас ауруына айналып отыр. Қызметкерлердің жиі ауысуы өндіріс әлеуетіне әсеретіп, өзге жұмыскерлердің жүктемесін арттырады. Оның үстіне кәсіпорынның имиджіне кері әсер ететіні тағы бар. Мұндай келеңсіз үрдістің алдыналу үшін United Elements Group компаниясының қолданған әдісін мысал етуге болады. Компания ішіндегі көптеген проблеманы шешу үшін олар «Ішкі PR көмегімен өзгерістерді тиімді басқару» жобасын құрған. Өйткені, қызметкерлердің өзі компанияға сенімін жоғалта бастаған. Қызметкерлер кезкелген өзгерісті теріс қабылдап, нәтижесінде персоналдың жұмыстан кету көрсеткіші 20 % -ға жеткен. Артынша жұмысшылар жағымсыз алыпқашпа әңгімелер таратып, салдарынан компанияның абыройы төмен деп кетеді. Осыларды ескерген компания өкілдері өз жобасында келесі әдістерді пайдаланады.

- 1) Өсектерді басқару
- 2) Компания президенті мен кездесу ұйымдастыру
- 3) Корпоративтік газет жасау
- 4) Қызметкерлер арасында байқаулар және тағы басқалар

Бұл жобаның нәтижесі айтарлықтай жақсы болған. Кадр тұрақсыздығы 26,71 пайыздан 5,43 пайызға дейін қысқарып, жағымсыз алыпқашпа әңгімелер тоқтайды. Ал, қызметкерлердің компанияның корпоративтік өміріне қызығушылығы артып, бос жұмыс орындарына жаңа кадр алу жұмысы тез арада жолға қойылған.

Сондай-ақ, персоналды басқару жүйесіндегі басты бағыттардың бірі – карьераны басқару болып отыр. Бұл бағытта көп компания карьералық коучинг және тәлімгерлікті негізге алады. Осының арқасында кәсіби тұрғыда қиналып жатқан құнды қызметкерлерді сақтап, жас мамандар арасында мотивацияны дамытуға мүмкіндік туады. Қайбағытта мансапты көсу болатыны анық болса, жұмыскерлер де өз мақсаттары мен компания мақсаттарына шындап бет бұрады. Ал, қызметкерлердің құндылықтары мен компаниялардың құндылықтарын біріктіру арқылы ортақ жана су нүктесін анықтауға жол ашылады. Adidas Group компаниясының «Бізбен бірге жеңіске жет» жобасы осындай мәселелерді шешу әдісін айқындап көрсетеді. Бұл жобада персоналдың сапасын арттырып, компаниядағы жұмысын бастаған сәттен талантты қызметкерлерді анықтауға және олардың карьерасын жоспарлауға, дамудың барлық кезеңінде талантты мамандарды қадағалауға мүмкіндік беріледі. Осы жоба нәтижесінде 10 мыңнан астам қызметкер оқытудан өтіп, 592 жекелеген даму жоспары дайындалған. 50 тәлімгер анықталып, қызметкерлер арасынан 540 басшы тағайындалған. Соның арқасында компанияның кірісі 18 пайызға артқан.

Не болмаса кәсіпорын қызметкерлері арасында, жекелеген бөлімшелер арасында арнайы байқаулар, жарыстар өткізу арқылы да корпоративтік ауыз біршілікті қалыптастыруға болады. Тимбилдинг, ұжыммен табиғат аясында демалусынды іс-шаралар да қызметкерлердің бір-бірімен қарым-қатынасын бекіте түспек. [4]

Осы айтылғандарды қорыта келе – көңілітоқ қызметкер компанияның дамуының басты факторы деп тұжырым жасауға болады. Ал, персоналды басқару жүйесін жетілдіру процесі – үздіксіз әрі әртүрлі жағдайға қарай оңтайландырылып, өзгеріп отыруы тиіс екенін айтаеткен жөн.

#### Әдебиеттер тізімі

1. Лукичёва Л.И. Управление организацией, 2005. – М.: Омега-Л. – 360 с.
2. Development of Human Resources in the Conditions of the Industrial Innovation-Driven Economy of Kazakhstan, 2018. – Vol 9. – No 6. JARLE Volume IX Issue 6(36) Fall 2018 / Articles

3. Management of enterprise costs based on relevant information *Especios /Venezuela/*. ISSN:0798-1015,CiteScore\_2016:0.09 // *Especios*, 2017. – V.38. – Iss.49. – Articlenunder.2.

4. Жучкин, В. А. Совершенствование системы управления персоналом и повышение эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии (в организации) / В.А. Жучкин, Р.Р. Быщенко. — Текст : непосредственный // *Молодой ученый*, 2018. – № 30 (216). – С. 32-35. – URL: <https://moluch.ru/archive/216/52171/> (дата обращения: 28.03.2021).