

## БӨЛІМ: БАЯНДАМАЛАР

## Персоналды басқару әдістерінің түрлері

ЖАРИЯЛАНДЫ  
08.12.2021СІЛТЕМЕ  
<https://bilimger.kz/112599/>

### *Аннотация*

Бұл мақалада персоналды басқару әдістерінің жүйесі қарастырылған. Басқару әдістерінің негізгі ерекшеліктері мен оң және теріс жақтары талданды. Экономикалық, әлеуметтік-психологиялық және әкімшілік әдістерді қолдану қажеттілігі анықталды және негізделді. Басқарудың дәстүрлі әдістерін дұрыс үйлестіру және қызметкерлерді ынталандыру, мәжбүрлеу және сендіру әдістері сияқты жаңа әдістерді бөліп көрсету ұсынылады. Персоналды басқару ұйым өмірінің маңызды салаларының бірі ретінде танылады.

*Түйінді сөздер:* кәсіпорын, мекеме, қызметкер, персонал, менеджмент, басқару.

### *Кіріспе*

#### *Зерттеудің мақсаты.*

Бұл жұмыстың мақсаты персоналды басқару әдістерін және оларды әртүрлі кәсіпорын түрлерінде қолдану мүмкіндіктерін зерттеу болып табылады.

#### *Зерттеудің өзектілігі.*

Персоналды басқару — қазіргі менеджменттің маңызды құрамдас бөліктерінің бірі болып табылады. Персоналды басқару кәсіпорынды басқарудың жалпы жүйесінде жетекші орынға ие. Әдіснамалық тұрғыдан алғанда, бұл сала белгілі бір тұжырымдамалық аппаратқа ие, өзіндік көрсеткіштері мен қызмет сипаттамаларына, арнайы процедуралар мен әдістерге ие.

Басшылық құрамның мақсатты қызметі — бұл персоналды басқару жүйесін қалыптастыру, кадрлық жұмысты жоспарлау, кадрлық маркетингті жүргізу, кадрлық әлеуетті және ұйымның персоналға қажеттілігін анықтау болып табылады. Ұйымның персоналды басқару технологиясы кадрларды қабылдаудан бастап, жұмыстан шығаруға дейінгі көптеген функцияларды қамтиды.

Кәсіпорын (ұйымдар, фирмалар) жұмысының сәттілігін онда жұмыс істейтін қызметкерлер қамтамасыз етеді. Сондықтан, кәсіпорынды басқарудың заманауи тұжырымдамасы басқарушылық қызметтің көптеген функционалды салаларынан өндірістің кадрлық компонентін, яғни кәсіпорын персоналын басқарумен байланысты саланы бөлуді қамтиды. Осыған орай, персоналды басқару қалай жүзеге асатындағын білу өте маңызды болып келеді. Мақалада тақырыпқа байланысты түрлі авторлардың зерттеу нәтижелері мен шешімдері жазылып, қазіргі кездегі персоналды басқарудың жаңа түрлері жазылатын болады.

### *Гипотеза.*

Персоналды басқарудың көптеген түрлері кездеседі және дұрыс таңдалған басқару әдіс ұйымның тиімді қызметінің кепілі болып табылады. Оған қоса, материалдық ынталандырудың болуы персоналды басқарудағы негізгі көрсеткіштің бірі болып табылады.

### *Негізгі бөлім*

Ғылыми мақала жазу үшін ғылыми зерттеу, теориялық әдіс арқылы жүргізілген болатын. Себебі, теориялық зерттеу әдісі арқылы түрлі жарық көрген, бұрын мамандар мен ғалымдар жазған жұмыстарды толығымен өңделіп, олардың барлығын анализден өткізіп, ойларын түйіндеуге көмектеседі.

Оған қоса, мақаланың өзі ғылыми теориялық мақала болғандықтан, адамдарға ұсынылатын ақпарат түрлі дәлелдер мен фактілерге толы болған дұрыс. Жалпы зерттеу түрлі ақпараттарды, мамандардың ойлары мен зерттеліп, дүниеге шығарылған басқару түрлерін табудан басталып, оларды қарастыру мен анализден өткізумен жалғасып, соңында солардың барлығын түйіндеумен аяқталады.

Федосеев пен Капустиннің айтулары бойынша, басқару әдістері — бұл ұйымның мақсаттарына жету үшін қызметкерлерге қолданылатын басқару тәсілдері. Жалпы алғанда басқару әдістерінің 3 негізгі түрі бар: экономикалық, әкімшілік-құқықтық және әлеуметтік-психологиялық. Олардың барлығы тәсілдер мен тиімділігімен ерекшелінеді.

Ең бірінші, басқарудың экономикалық әдістері — бұл экономикалық заңдарды қолдану негізінде қызметкерлерге әсер ету тәсілдері, және жағдайға байланысты персоналды «мадақтау» және «жазалау» мүмкіндігін қамтамасыз етеді. Бұл басқару әдісіне негізгі жалақыға қосылатын премиялар, кез-келген материалды мадақтаулар және қандай-да бір материалды көмек жатады.

Келесі, авторлардың айтуы бойынша, әкімшілік-құқықтық әдістер —

бұл билік қатынастарына, тәртіп пен әкімшілік-құқықтық жаза жүйесіне негізделген қызметкерлерге арналған басқарушылық тәсілдері. Бұл басқару әдіс түріне жауапкершілік алу, тәртіп сақтау, бұйрықтарды орындау және ережелерді сақтау жатады.

Соңғысы, әлеуметтік-психологиялық әдістер — бұл әлеуметтану мен психологияның өлшемділігін пайдалануға негізделген қызметкерлерді басқару тәсілдері. Бұл персоналды басқару әдісіне қарым-қатынастардың орнауы, моральдік құндылықтар және қандай-да бір іс-әрекеттер жатады [1].

Алексей Бояркиннің зерттеуі бойынша, заманауи кезде персоналды басқару кішкенеге басқаша жүреді. Яғни, әр қызметкерге арнайы жеке қарым-қатынасты көрсете тұра, олардың интеллектуалды немесе эффективтілігіне қарай міндеттерді жұмыс істетуге.

Ең бірінші, ол — ынталандыру әдістері. мақсаттар бойынша басқару әдісі. Бұл әдісте мекеменің басшылары да, қызметкерлері де бір ортақ мақсатты көріп, оның маңызын толықтай түсіну керек. Одан кейін, әр айдың немесе кварталдың басында әр қызметкер өзіне арналған міндеттерді алатын болады. Бұл басқару түрі әр сатыдағы міндеттерді қамтиды. Яғни, бір міндеттер жеке компанияның өзіне тікелей байланысты болса, кейбіреуі тек нәтижеге қарайды. Осыларға қарай, әр міндет түріне жеке өзінің мадақтау түрлеі бар болады.

Келесі, сендіру әдістері. қызметкерге оның жеке көзқарастарына және мүдделеріне қарай оған әсер ету.

Үшінші әдіс түрі ол — ақпараттандыру әдістері. Бұл әдіс түрі қызметкерге өзінің жұмысын жоспарлау және қандай-да бір шешім қабылдауға көмектесетін ақпарат көздерін беруді қамтиды.

Мәжбүрлеу әдіс — заманауи персоналды басқару әдістерінің соңғысы болып табылады. Бұл әдіс түрінде қызметкерге өзінің жұмысын бітірмеген немесе жасамаған жағдайда қандай-да бір жазалар беріледі.

Осылардан бөлек, автордың айтуы бойынша, басқарудың мүлдем басқа тағы 3 түрі бар. Оларға персоналды мекемені басқару процессіне қосу, компанияның табысына қатыстыру және қызметкерлерге ішкі ынталандыруды беру жатады.

Ең бірінші, қызметкерлерді мекеменің кішкентай, аса маңызды емес басқару процесстеріне қосқан, олардың маңыздылық және қанағаттану деңгейін көтереді. Оған қоса, бұл болашақта олардың конфликті жағдайларды тезірек шешуге итермелейді.

Келесі, персоналды коммерциялық жобаларға қосып, табыстың қандай-да бір үйлесін оларға ұсыну күшті мотивация түрі болып табылады. Оларды осы әдіспен ынталандыру жақсы көрсеткіштерге алып келеді. Алайда, басшылар бұндай басқару түрінен біраз уақыттан соң бас тартады.

Соңғысы, қызметкерлердің ішкі энергиясын, ынтасын сақтау болып табылады. Оған жұмыс орнына міндетті түрде келмеу, қандай-да бір дресс-кодты сақтамауды айтуға болады. Бірақ, мамандардың зерттеуінше бұндай персоналды басқару әдісі қызметкерлердің толықтай жауапкершілігі жоғары, өзіндік дисциплинасы мықты болған кезде ғана қолданыла алады [2].

### *Нәтижелер.*

Жүргізілген зерттеу бойынша, персоналды басқарудың бұрыннан бері орнаған әдістері және қазіргі заманға сәйкестендірілген жаңа

әдіс түрлері бар. Бірақ, олардың барлығы қызметкерлерден міндетті түрде жоғары нәтижені және жұмысты уақытылы орындауды талап етеді. Кәсіпорындардың барлығы өздерінің жұмыс саласына қарай және қызметкерлеріне қарай персоналды басқару әдістерін таңдап алады. Яғни, кейбіреуіне нақты нұсқаулықтар мен ережелер керек болатын болса, басқаларға толық сенім мен еркіндік қажет болуы мүмкін.

Жалпы, гипотеза дұрыс болып шықты. Персоналды басқарудың көптеген түрлері бар және дұрыс таңдалған персонал басқару әдісі кез-келген мекемені жетістікке жеткізетін болады. Себебі, кез-келген жерде қызметкерлер компанияның беті болып саналады және олардың басқа адамдармен қарым-қатынасы, жұмыс алдындағы жауапкершілігі бүкіл жұмыс процссіне тікелей әсер етеді.

Оған қоса, кез-келген адамның жұмысын алатын болсақ, кәсіпорынның атынан қандай-да бір материалдық мадақтаудың бар болуы белгілі. Бұл қазіргі заманда көптеген адамдардың ең басты қозғалтқышы болып табылады.

Қазіргі кезде көп адамға офисқа бармай жұмыс істеген ыңғайлы болғандықтан, қызметкерлерге аптаның бірнеше күнінде үйден жұмыс істеуге рұқсат берген жаңа әдіс түрі болуы мүмкін. Дегенмен, бұл жерде олардың мониторын қарап отырған, жұмысқа қай уақытта келгенін

### *Қорытынды.*

Персоналды басқару — бұл ұйым басшылығы құрамының мақсатты және бірлескен қызметі. Оған кәсіпорын басшылары, сондай-ақ кадрлық саясаттың тиімді тұжырымдамасын және ұйым қызметкерлерін басқарудың жеке әдіснамалық негіздерін жасауға

жауапты басқа мамандар кіреді. Қызметкерлерді басқару барысында персоналды басқарудың нақты жүйесі, кадрлар жұмысын ұйымдастыру және одан кейінгі жоспарлау, персонал саласында маркетингтік саясат жүргізу, сондай-ақ әрбір қызметкердің әлеуетін және оның ұйымға қажеттілігін айқындау әзірленуі тиіс. Экономикалық дамудың қазіргі кезеңінде персоналды басқару жүйесі, әдетте, бірқатар белгілі бір функцияларды жүзеге асыруға мамандандырылған бірнеше негізгі ішкі жүйелерді қамтиды. Сонымен қатар біз қызметкерлерді басқару әдістерін толығымен қарастырдық. Олар экономикалық, әлеуметтік — психологиялық, әлеуметтік-құқықтық әдістерінің артықшылықтарын тоқталып одан бөлек инновациялық басқару әдістерінде қарастырлық.

Осылайша, қызметкерлерді басқару қазіргі уақытта инновациялық элементтерден тұруы керек, қызметкерлердің өзара іс-қимылында шығармашылық әлеует пен инновациялық ойлауды белсенді пайдалану керек. Бұл бизнес нарығында өмір сүрудің негізгі шартына айналады.

### *Пайдаланылған әдебиеттер тізімі*

1. Федосеев, В. Н., & Капустин, С. Н. (2003). *“Методы управления персоналом”*, Баспа “Экзамен”.
2. Бояркин, А. (2020). *“Эффективные методы управления персоналом”*. Генератор продаж — агентство интернет-маркетинга.