

МЕМЛЕКЕТТІК МЕКЕМЕЛЕРДЕ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІ

А. А. Айдаралиева, экон. ғылымдарының кандидаты, доцент, Г. М. Тапанова, магистрант

Жәңгір хан атындағы Батыс Қазақстан аграрлық-техникалық университеті

Мекемелерді басқару жүйесіндегі қызметкерлерді басқару ерекше орын алады және оның экономикалық жетістігінің негізгі факторы болып табылады. Қізіргі заманғы қызметкерлерді басқару жүйесі, бір жағынан – әкімшілік басқарудың әдістері мен қағидаларына, ал басқа жағынан – қызметкердің тұлғалық рөлін жоғарлататын, оның мотивациялық қойылымдардың біліміне, оларды қалыптастыра білушілігіне және мемлекеттік мекеменің алға қойған міндеттерін сәйкестікке бағыттап білушілігіне қорланады. Сондықтан жетекшілер мен қызметкерлерді жаңа құндылықтарға қайта бағдарлау қажет: мекеменің ішіндегі ең негізгісі ол – қызметкерлер. Мекеменің басты құндылықтарына қызметкерлердің жұмысының тиімділігі, әрекеттілігі, мүдделілігі, шығармашылық потенциалының дамуы, жауапкершілік сезімі жатады.

Управление сотрудниками занимает ведущее место в системе управления учреждением и считается основным фактором его экономического успеха. Современная система управления сотрудниками базируются, с одной стороны, на принципах и методах административного управления, а с другой стороны – на возрастающей роли личности сотрудника, знании его мотивационных установок, умении их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед государственным учреждением. Поэтому необходима переориентация руководителей и сотрудников на новые ценности: главное внутри учреждения – сотрудники. Приоритетными ценностями для учреждения являются эффективность работы сотрудников, инициатива, заинтересованность, развитие творческого потенциала, чувство ответственности.

Managing staff is a leader in the management system of institution and is considered as major factor of its economic success. On the one hand the modern system of staff management is based on the principles and methods of administration and on the other side, on the increasing role of the personality of employee, knowledge of his motivational aim, ability to create and transmit in compliance with objects facing the government agency. Therefore, there is a necessity of reorientation of managers and employees on new values: employees are the most important within the institution. The priority value for the institution is employee productivity, initiative, motivation, development of creative potential, sense of responsibility.

Нарықтық экономика жағдайында елімізде кез келген өндірістің әлеуметтік-экономикалық тиімділігін жоғарылатуға мүмкіндік беретін қызметкерлерді басқарудың қазіргі кездегі түрлері мен әдістерін тәжірибеде пайдалану мәселелері ерекше мәнге ие болып отыр.

Қазіргі кезде меншік түрі әр түрлі кәсіпорындарда нарықтық қатынастардың дамуы мен кәсіпкерлікті ынталандыруға бағытталған ұйымдық құрылымдарды басқару әдістері мен түрлерін қандай өзгерту көбінесе тиімсіз және қойылған мақсаттарға жеткізбей отыр. Мұның негізгі себептерінің бірі – елімізде жүргізіліп отырған реформаларды нарықтық экономиканың күрделі мәселелерін жоғары кәсіптік деңгейде, дәстүрлі емес жолмен шешуге қабілеті бар қажетті кадрлардың аздығы. Бұл мәселелерді шешу үшін қызметкерлермен жұмыс істеудің тиянақты

жүйесі керек. Тиімсіздігі белгілі қазіргі жүйе айтарлықтай өзгерістерге ұшырап отырған жоқ. Себебі ұйымдағы әр түрлі деңгейдегі басшылар мен кадр бөлімінің қызметкерлері кадр саясатының негізін айтарлықтай біле бермейді, көбісінің техникалық білімдері бар болғандықтан, басқару жүйесін техниканы дамытуға қарай бағыттап береді. Сондықтан басшылардың көбісі әлеуметтік және мәдениет мәселелеріне, кәсіпорын, мекеме қызметкерлерін жұмылдыра жұмыс істеу жайлы жоспарлау мен ұйымдастыруға немқұрайлы қарайды.

Экономиканың қазіргі даму кезеңінде дүние жүзінің көптеген елдеріндегі негізгі проблемалардың бірі – қызметкерлермен қалай жұмыс жасау болып отыр. Бұл мәселені шешу жолдарының көптігіне қарамастан өнеркәсібі дамыған әр түрлі елдерде кадрларды таңдау процедуралары мен әдістерін бір қалыпқа келтіру; оларды бағалаудың ғылыми критерийлерін дайындау; қызметкерлерді басқарудың қажеттілігін талдауға ғылыми әдістерді пайдалану, кадрлық шешімдерді негіздеу және олардың жариялылығын кеңейту; мемлекеттік және шаруашылық шешімдерді кадрлық саясаттың негізгі элементтерімен жүйелі түрде байланыстыру негізгі ортақ үрдіске айналып отыр.

Кейінгі 20-30 жылдың ішінде қызметкерлерді басқару тәжірибесінде күрделі өзгерістер болды. Бұрын маман бұл салада қызметкерлердің іс қағаздарымен, инструкциялармен, ережелермен, сонымен қатар жұмыстың күрделілігін және жалақы мәселелерін шешумен ғана айналысатын еді. Ал қазіргі уақытта қызметкерлерді басқару функцияларының айырмашылығы мен рөліне келесі өзгерістер әсер етіп отыр:

- басқару жүйесі мен мекемелердің қарым-қатынастары түбегейлі өзгерді;
- қызметкерлермен жұмыс істеуге көмектесетін көптеген үйлестіруші әдістемелік орталықтар жойылды;
- басқару және шаруашылықпен айналысудың жағдайлары күрт өзгеріске ұшырады, ал бұл болса ой-пікірдің селсоқтығына, арқа сүйенушілік сана-сезіміне, қызметкердің немқұрайлы қарауына қайшы келді.

Мемлекеттік мекемелерде басқарудың тиімділік факторы есебінде қызметкерлерді басқару проблемасына кейінгі уақытта аса көңіл бөлініп отырғанына қызметкерлерді басқарудың маңыздылығын ғалымдар мен мекеме, кәсіпорын басшыларының мойындауы себеп болып отыр.

Ұсынылып отырған мақалада – қазіргі экономика жағдайында мемлекеттік мекемелерде қызметкерлермен жұмыс істедің отандық тәжірибесін қарастырып, «Республикалық ветеринариялық зертхана» республикалық мемлекеттік кәсіпорнының Батыс Қазақстан облыстық филиалын объект ретінде мысалға ала отырып, оның қызметкерлерді басқару жүйесін зерттеп, талдау жүргізу. Сондай-ақ теориялық мәліметтерді баяндаумен қатар қызметкерлерді басқару мәселесін жетілдіру факторларын жеткізуді ойластыру [1].

Ал енді, мемлекеттік мекемелердегі, жалпы алғанда, мекемелердегі қызметкерлердің алатын рөліне назар аударайық. Қызметкерлерді басқарудың қазіргі замандағы тұжырымдамасы әлеуметтік экономикалық жүйе ретінде мекеменің іс-әрекеті негізінде нақты адамды қояды және қызметкерді мекеменің ұйымдық-экономикалық механизмінің шешуші элементі ретінде қарастыратыны сөзсіз.

Мекеменің, кәсіпорынның қызметкерлерін басқару жүйесі жалпы және сызықтық басқарудың кіші жүйелерінен, сонымен қатар, бірыңғай функцияларды орындауға мамандандырылған бірқатар функционалды кіші жүйелерден тұрады.

Жалпы және сызықтық басқарушының кіші жүйесі: мемлекеттік мекемені бүтіндей басқару, жеке функционалды және өндірістік бөлімшелерді басқару жұмыстарын атқарады. Жалпы және сызықтық басқарудың кіші жүйесінің функциясын мекеменің жетекшілері, оның орынбасарлары, функционалды және өндірістік бөлімшелердің жетекшілері, олардың орынбасарлары, мастерлер, бригадирлер орындайды.

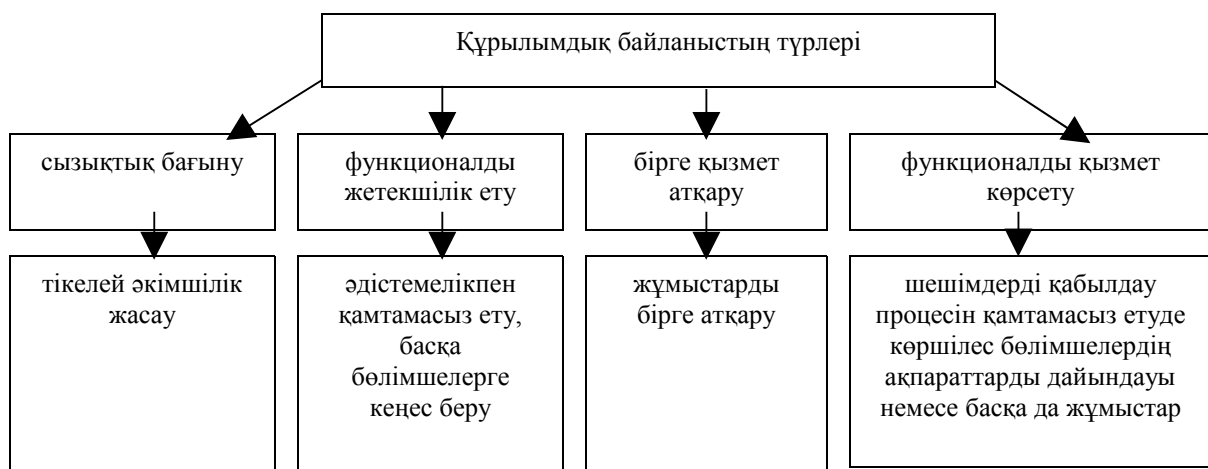
Мекеменің көлеміне байланысты функционалды кіші жүйелердің міндетін орындайтын бөлімдердің құрамы өзгереді. Кіші мекемелерде бір бөлімше бірнеше кіші жүйелердің функцияларын орындау мүмкін, ал жеке мәселелердің орындалуын бөлімше емес, нақты мамандарға тапсырылуы мүмкін. Кейбір функциялар қатары қызметкерлерді басқару қызметіне кірмейтін басқа бөлімшелерге берілуі де мүмкін. Жеке функцияларды техникалық даму бөлімшелері орындауы мүмкін. Кейбір функциялар басқаруды ұйымдастыру жөніндегі кіші бөлімдердің құзырына берілуі мүмкін [2].

Қызметкерлерді басқару қызметінің құрылымдық орналасқан орны келесі нұсқалардың біріне сәйкес келуі мүмкін. Оларға толығырақ тоқталайық:

1. қызмет штабтық орган ретіндегі құрылым бойынша мекеменің жетекшісіне бағынады;
2. қызмет мекеменің басқару құрылымына кіріп, қызметкерлер бойынша тағайындалған басшының жетекшілігінде болады;
3. штабтық орган ретіндегі қызмет құрылымы бойынша функционалды бағыттағы директорға бағынады;
4. қызмет құрылымы бойынша әкімшілік ету жөніндегі маманның жетекшілігіне бағынады.

Қызметкерлерді басқару жүйесінің ұйымдастырушылық құрылымын құру процесіндегі маңызды кезең – оның кіші жүйелерінің арасындағы байланыстарды қалыптастыру болып табылады. Бұл жағдайда байланыстың түрі, оның маңызы, мерзімділігі, материалдық негізі нақты белгіленуі қажет.

Құрылымдық байланыстың төрт түрін бөліп көрсетуге болады: сызықтық бағыну; функционалды жетекшілік ету; бірге қызмет атқару; функционалды қызмет көрсету (1-сурет).



1-сурет – Құрылымдық байланыстың түрлері

Қызметкерлерді басқару жүйесі келесі негізгі элементтерді қамтиды:

1. басқару аппараттарының мамандар тобын;
2. басқару жүйесінің техникалық құралдар кешенін;
3. қызметкерлерді басқару үшін қажетті ақпараттар негізін;
4. еңбекті ұйымдастыру және қызметкерлерді басқарудың тәсілдері мен әдістемелерінің жиынтығын;
5. құқықтық негізін;
6. қызметкерлерді басқару мәселелерін шешудегі ақпараттық процестерді басқарудың бағдарламалар жиынтығын (2-сурет).

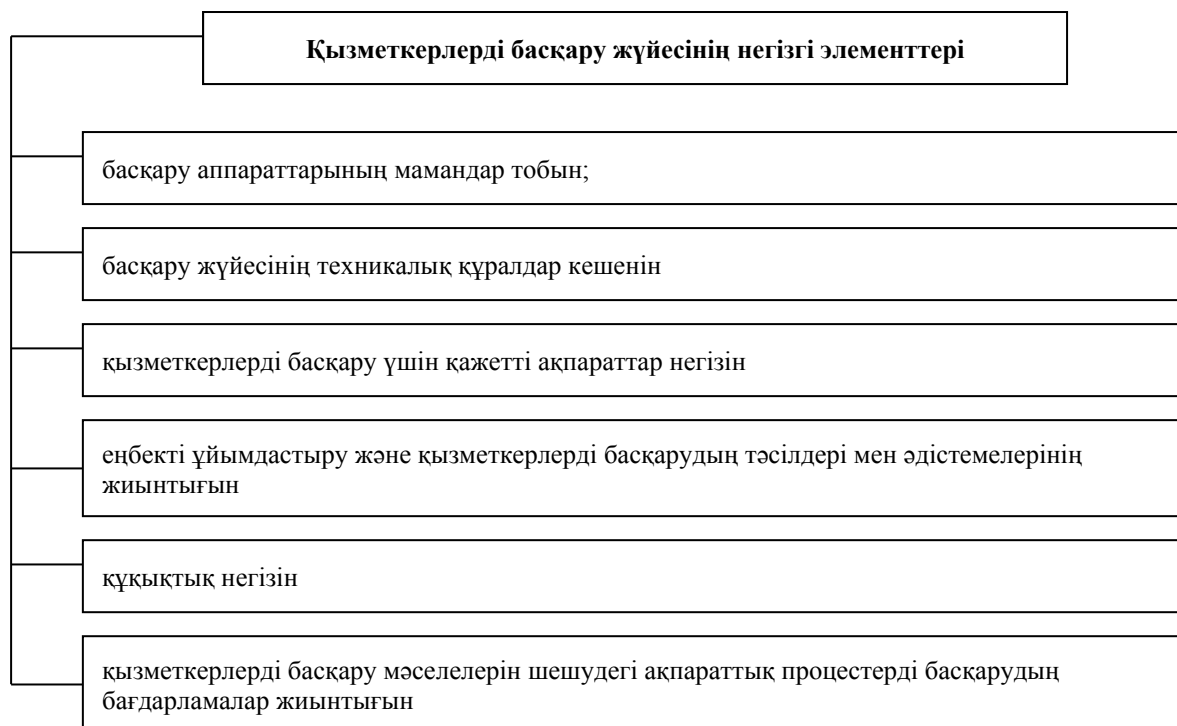
Қызметкерлерді басқарудың құрамы. Бөлімшелер – қызметкерлерді басқару функцияларын атқарушылар, кең мағынада қызметкерлерді басқару құрылымы ретінде қарастырылады. Жасалынған қызметтің мекемені басқарудың жалпы жүйесіндегі нақты орны мен рөлі қызметкерлерді басқару бойынша әрбір арнайы бөлімшелер мен оның тікелей ұйымдастырушылық мәртебесінің орны мен рөлі арқылы анықталады [1].

Осы уақытқа дейін қызметкерлерді басқару бойынша жұмыстың көп бөлігін мемлекеттік мекеменің әр түрлі бөлімдерінің бөлім жетекшілері орындап келді.

Мемлекеттік мекемелерде, кәсіпорындарда қызметкерлерді басқару бойынша негізгі құрылымдық бөлім – *кадрлар бөлімі* болып табылады. Ол кадрларды жұмысқа қабылдау, босату, оқыту, біліктілігін көтеру және қайта даярлау функцияларын атқарады. Соңғы екі функцияны орындау үшін көп жағдайда кадрларды даярлау бөлімі немесе оқыту бөлімдері құрылады.

Мемлекеттік мекемелерде, кәсіпорындарда әлеуметтік мәселелерді шешу үшін әлеуметтік зерттеу немесе қызмет көрсету бөлімдері ашылады. Бірқатар мекемелерде қызметкерлерді

басқару бойынша директор орынбасарының жетекшілігімен кадрлармен жұмыс істеуге қатысы бар бөлімдерді біріктіретін қызметкерлерді басқару жүйелері құрылады.



2-сурет – Қызметкерлерді басқару жүйесінің негізгі элементтері

Қызметкерлерді басқару қызметінің жаңа мәселелеріне кадрлар саясатын жүзеге асыру және ұйымдастырудағы еңбек ресурстарын басқару жөніндегі іс-әрекеттерді үйлестіру, ойланбай орындалған жұмыстардан әлеуметтік нормаға бағытталып, жұмыскерлердің экономикалық салауатты ойлары мен тұтынушылық өнімдерге бағытталған көзқарастарына негізделген сана-сезімін өзгертулер жатады. Осыған байланысты қызметкерлерді басқару қызметтері өз функцияларының шеңберін кеңейте бастайды және бірыңғай кадрлық мәселелерден еңбек етуге ынталандыру жүйесін жасауға, кәсіптік жоғарылауды басқару, келіспеушілікті болдырмау, еңбек ресурстарының нарығын зерттеу және т.б. қызметтерімен айналыса бастайды.

Қызметкерлерді басқару қызметінің құрылымы көп жағдайда мемлекеттік мекеменің, кәсіпорынның сипатымен, көлемімен, сонымен қатар, мекемені басқарудың қазіргі әрекет етуші жүйесімен анықталады, кіші және орта мекемелерге қызметкерлерді басқару жөніндегі көп функцияларды бөлімше жетекшілерді, ал ірі мекемелерде оларды орындайтын жеке өзіндік құрылымдық бөлімшелер қалыптастырады [3].

Мемлекеттік мекемелердегі, кәсіпорындардағы қызметкерлерді басқару жүйесі басқарумен байланысты әр түрлі ғылымдардың зерттелетін заңдары мен заңдылықтарына сүйенеді (басқару теориясы, экономикалық кибернетика және т.б.). Және де мекемелердегі қызметкерлерді басқару тек осы процесске қатысты заңдылықтарға да бағынады.

Қызметкерлерді басқару заңдылығы – объективті түрдегі қажетті құбылыстардың байланысы, себеп пен салдардың арасындағы ішкі байланыс, қызметкерлерді басқарумен байланысты құбылыстар арасындағы тұрақты қарым-қатынас, адамдардың арасындағы және олардың мінезіне маңызды із қалдыратын қарым-қатынас жатады.

Экономисттердің зерттеу нәтижелерін және де мекемелерде, әсіресе мемлекеттік мекемелерде қызметкерлерді басқару жүйесі құрылымының тәжірибелігін қолдана отырып, мемлекеттік мекемелердегі қызметкерлерді басқару жүйесі мен технологиясына талап қоюдың объективті негізі болып саналатын негізгі заңдылықтарды көрсетейік. Қызметкерлерді басқару жүйесі өндіріс жүйесінің мақсатына, ерекшеліктеріне, күйіне және даму тенденциясына сәйкестігі. Яғни, оның мәні – қызметкерлерді басқару жүйесінің өндіріс талаптарына сай келуінде. Қызметкерлерді басқару жүйесінің жүйелігін құрастыруда жүйенің барлық мүмкін

өзара байланыстардың есебін талап етеді, яғни оның ішкі жүйе мен элементтерінің арасында, қызметкерлерді басқару жүйесі мен мекемені басқару жүйесінің арасында және де өндіріс жүйесі мен сыртқы орта арасында.

Қызметкерлерді басқарудың орталықтандыру деңгейі өндірістің дамуы және оның түрлерінің өзгеруінің нәтижесінде өзгеріске ұшырайды. Міндетті түрде, иерархияның қандай деңгейінде шешім қабылданатынын айқындау керек. Неғұрлым шешім қабылдау деңгейі жоғарырақ, ал оның арналған сатысы төмен болса, соғұрлым қызметкерлерді басқарудың орталығының деңгейі жоғары болады, және керісінше. Қызметкерлерді басқару жүйесінің бір ішкі жүйесін немесе элементін жетілдіру түгелдей басқару жүйесіндегі пропорциялардың өзгерісіне алып келе алады. Сондықтан қызметкерлерді басқару жүйесінің барлық элементтері мен ішкі жүйенің пропорционалды түрде жетілдіру қажет.

Басқарудың пропорционалдығы, басқару жүйесінің барлық бөліктерінің және де барлық сатыларының пропорционалдығы, қызметкерлерді басқару жүйесін қоса алғанда, мекеменің жоғары сапалы қызметінің негізгі шарттарының бірі болып саналады. Ол тағы да қызметкерлерді басқару жүйесінің жұмысшылар санының және өндіріс жүйесінің оптималды қатынасын білдіреді.

Қызметкерлерді басқару функциясының мазмұны мен құралымының өзгерісі басқарудың әр кезеңінде мекеменің дамуымен қызметкерлерді басқару функцияларының бір түрінің рөлі өссе, кей бір түрлерінің рөлі төмендейді де, құрамы өзгереді. Қызметкерлерді басқару бөлімшелерінің минимализация заңдылығының мәні – неғұрлым қызметкерлерді басқару жүйесінде басқару деңгейлерінің мөлшері аз болса, соғұрлым ол тиімді жұмыс жасайды. Қызметкерлерді басқару процесінің ағымы нәтиже беретін әр түрлі жұмсалған күштердің нәтижесі болып табылады. Сол күштердің әр біреуі басқару заңдылығының түрлерінің біреуіне бағынады. Өзінің қасиеттерімен бір біріне ықпал ете отырып, заңдылықтар өзара әсерлеседі, соның нәтижесінде ықпалданған, нәтижелі күш пайда болады. Осыған қарап, қызметкерлерді басқару заңдылықтарының бірінғай жүргізілуі қажет екенін айқын көреміз [4].

Мекеменің, кәсіпорынның еңбек ресурстарымен қамтамасыз етілуін нақты кезеңдегі қызметкерлер санын, категориясын, мамандығын жоспар бойынша қажеттілікпен салыстыру арқылы анықталады. Көбінесе мекемелерді, кәсіпорындарды аса маңызды, қажетті мамандармен қамтамасыз ету мәселесін талдауға көп назар аударылады [1].

«Республикалық ветеринариялық зертхана» РМК БҚО филиалы өте жоғары кадрлық потенциалды иеленеді. Ол басқа мекемелер мен кәсіпорындардан жақсы дамыған әлеуметтік инфрақұрылыммен, қызметкерлердің жалпы білім беруінің жоғары деңгейімен, олардың әлеуметтік және кәсіби дамуының жоғары квалификациялық кадрларды басқарудың қалыптасқан жүйесімен ерекшеленеді.

«Республикалық ветеринариялық зертхана» РМК БҚО филиалында қызметкерлерді басқару жүйесі келесі міндеттердің шешімін қамтамасыз етеді:

- ☑ қойылған мақсаттарға жеткізетін еңбек ресурстарын (қызметкерлерді) тарту;
- ☑ қызметкерлердің дағдылары мен білімдерін «Республикалық ветеринариялық зертхана» РМК БҚО филиалының міндеттерімен сәйкестікке келтіру мақсатында қызметкерлерді дайындау;
- ☑ қойылған мақсаттарға жеткізетін әрбір қызметкердің қатысу үлесін бағалау;
- ☑ қызметкерлердің мекеменің мақсаттарын жүзеге асыруда кетірген еңбегі, уақыты, энергиясы мен интеллекті үшін сыйақы түріндегі өтемін қамтамасыз ету.

«Республикалық ветеринариялық зертхана» РМК БҚО филиалының еңбек ресурстарымен қамтамасыз етілуі 1-кестеде көрсетілген.

2008-2010 жылдардың аралығында «Республикалық ветеринариялық зертхана» РМК БҚО филиалының еңбек ресурстарының құрамы мен саны айтарлықтай өзгерген жоқ, тек санитарлар мен лаборанттардың саны кішігірім өзгерді (2009 жылда лаборанттарға – 5 адам қосылса, 2010 жылы тұрақты болды, ал санитарлар 2009 жылы – 2 адамға артып, 2010 жылы – 1 адамға азайды). Жалпы барлық қызметкерлердің санынан әйел адамдардың үлесі ер адамдардың үлесінен 2008 жылы 2,8 есе, 2009 жылы 2,7 есе, ал 2010 жылы 2,6 есеге артық.

Сонымен қатар, қызметкерлердің сапалық құрамын да талдау қажет (2-кесте).

Қызметкерлердің біліктілік деңгейі көбінесе жасына, еңбек өтіліне (стаж), біліміне және т.б. байланысты болады. Сондықтан талдау процесінде қызметкердің осы белгісінің өзгеру құрамы зерттеледі.

1-кесте – «Республикалық ветеринариялық зертхана» РМК БҚО филиалының еңбек ресурстарымен қамтамасыз етілуі

Қызметкерлердің категориясы	Қызметкерлердің саны		
	2008 жыл	2009 жыл	2010 жыл
Директор	1	1	1
Бас бухгалтер	1	1	1
Бух.-экономист	1	1	1
Кадр маманы	1	1	1
Кассир	1	1	1
Хатшы-референт	1	1	1
Инженер-бағдарламашы	1	1	1
Қауіпсіздік техника инженері	1	1	1
Аудармашы, тіл маманы	1	1	1
Жөндеу бойынша инженер	1	1	1
Шаруашылықты басқарушы (Зав.хоз.)	1	1	1
РВЗ Менгерушілері (заведующие)	19	19	19
Мал дәрігерлер	25	25	25
Лаборанттар	16	21	21
Санитарлар	24	26	25
Барлығы	95	102	101
ТКП(Күзетші-от жағушылар, электриктер, көлік жүргізушілер, аула сыпырушылар)	33	33	34
Барлығы	128	135	135

Жұмыс күшінің қозғалысы арқасында олардың сапалық құрамы өзгеріп отыратындықтан бұл мәселеге талдау кезінде көп назар аударылады. «Республикалық ветеринариялық зертхана» РМК БҚО филиалы еңбек ресурстарының жасына қарай 6 деңгейге бөледі. 3 жыл аралығында филиалдың жас ерекшелігіне қарай қызметкерлері айтарлықтай өзгеріске ұшыраған жоқ. 30-50 жасқа дейінгі қызметкерлер саны басым болып тұр. Кәсіпорынның негізгі мақсаттарының бірі – қызметкерлерді жасарту. Ол 30 жасқа дейінгі қызметкерлерді оқыту, жас мамандарды жұмысқа алуды көбейту жәте т.б. шаралар арқылы жүзеге асырылады. Сондықтан 2-кесте мәліметтерінен 3 жылды салыстыра қарасақ, жас адамдардың үлесі артып отырғанын анық байқаймыз. Ол көбінесе 60 жастан жоғары қызметкерлердің зейнетке шығуымен байланысты.

2-кесте – «Республикалық ветеринариялық зертхана» РМК БҚО филиалы еңбек ресурстарының сапалық құрамы

Көрсеткіш	Қызметкерлердің саны			Меншікті үлесі, %		
	2008 жыл	2009 жыл	2010 жыл	2008 жыл	2009 жыл	2010 жыл
Қызметкерлер тобы: жасына қарай, 20 жасқа дейін	-	-	-	-	-	-
20-дан 30-ға дейін	16	18	19	12,5	13,3	14
30-дан 40-қа дейін	33	36	37	25,8	26,6	27,4
40-тан 50-ге дейін	40	42	42	31,25	31,1	31,1
50-ден 60-қа дейін	28	28	28	21,9	20,7	20,7
60-тан үлкен	11	11	9	8,6	8,1	6,6
Барлығы	128	135	135	100	100	100
Біліміне қарай:						
Орта білім	21	22	22	16,4	16,3	16,3
Орта маманданған	42	46	47	32,8	34	34,8
Жоғары білім	65	67	66	50,8	49,6	48,8
Барлығы	128	135	135	100	100	100
Еңбек өтіліне (стаж) байланысты:						
5 жылға дейін	16	18	19	12,5	13,3	14
5-тен 10-ға дейін	43	45	45	33,6	33,3	33,3
10-нан 15-ке дейін	33	35	35	25,8	25,9	25,9
15-тен 20-ға дейін	15	16	16	11,7	11,8	11,8
20-дан жоғары	21	21	20	16,4	15,5	14,8
Барлығы	128	135	135	100	100	100

Біліміне қарай «Республикалық ветеринариялық зертхана» РМК БҚО филиалында жоғары білімді қызметкерлердің үлесі орта және орта маманданғандардан басым, ол әрине

жақсы көрсеткіш. 2008 жылы жоғары білімі бар қызметкерлердің үлесі 50,8 % болса, 2009 жылы 49,6 %, ал 2010 жылы 48,8 % болды. Бірақ бұл көрсеткіш те жылдан жылға төмендеуде.

Еңбек өтіліне (стаж) байланысты 5-15 жасқа дейін стажы бар қызметкерлер саны басым.

3-кесте – «Республикалық ветеринариялық зертхана» РМК БҚО филиалының жұмыс күшінің қозғалысы туралы мәліметтер

Көрсеткіш	Қызметкерлердің саны		
	2008 жыл	2009 жыл	2010 жыл
Жыл басындағы қызметкерлер саны	128	135	135
Жұмысқа қабылданғандар	20	14	5
Шығып кеткені	18	7	5
Сонымен қатар: өз еркімен шыққандар	18	7	5
Еңбек тәртібін бұзғаны үшін жұмыстан босатылғандар	-	-	-
Жыл соңындағы қызметкерлер саны	135	135	138
Қызметкерлердің тізімдік орташа саны	131	133	136
Қызметкерлердің қабылдау бойынша айналым коэффициенті	0,15	0,1	0,04
Жұмыстан шыққан қызметкерлер бойынша айналым коэффициенті	0,13	0,05	0,04
Кадрлардың тұрақсыздық коэффициенті	0,14	0,05	0,04
Кадрлардың тұрақтылық коэффициенті	0,83	0,96	0,97

Қызметкерлердің жұмыстан босатылу себебін анықтау міндетті түрде қажет (өз еркімен, кадрлардың қысқаруы, еңбек тәртібін бұзуы және т.б.). 3-кесте мәліметтері 2008-2010 жылдарға қызметкерлердің қозғалысын көрсетеді. Кесте бойынша қарағанда «Республикалық ветеринариялық зертхана» РМК БҚО филиалының қызметкерлер құрамы 2008-2009 жылдар аралығында өзгерсе, 2010 жылда тұрақтанды деп айтуға болады. Оны бізге қызметкерлерді қабылдау бойынша айналым коэффициенті мен жұмыстан шыққан қызметкерлер бойынша айналым коэффициенттерінің біртіндеп төмендеуі көрсетіп отыр. Және де кадрлардың тұрақтылық коэффициентінің жылдан жылға 1-ге жақындауынан көрінеді 2008 жылы – 0,83; 2009 жылы – 0,96; 2010 жылы – 0,97 тең.

Кәсіпорынды, мекемені еңбек ресурстарымен қамтамасыз етудегі қиыншылықтарды барлық жұмыс күшін толық қолдану, қызметкерлердің еңбек өнімділігінің өсуі, өнімділігі жоғары жаңа техниканы енгізу, технология мен ұйымдастыруды жетілдіру арқылы шешуге болады. Жоғарыда көрсетілген шаралар негізінде «Республикалық ветеринариялық зертхана» РМК БҚО филиалына қажетті еңбек ресурстарын пайдалануды қысқартуға мүмкіндік беретін резервтерді анықтадық. Егер де бұл кәсіпорын өз іс-әрекетін осылайша кеңейтіп отырса, қосымша жұмыс орындарын ашса, онда қосымша керек болатын еңбек ресурстарының категориясы, мамандығы бойынша қажеттілік қандай тарту көздерімен орындауға болатынын анықтаймыз.

Қосымша жұмыс орнын ашу арқылы «Республикалық ветеринариялық зертхана» РМК БҚО филиалы Қазақстан Республикасының жұмыссыздық деңгейін аз да болса төмендетеді делік.

Қорытындылай келе, мемлекеттік мекемелердегі қызметкерлерді басқару – мекемеде қажетті тәртіпті сақтайтын, функцияларды қызыға орындайтын жұмыскерлердің қажетті санымен қамтамасыз ету болып табылады.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Рахметов, Б. А. Персоналды басқару / Б. А. Рахметов: Оқу құралы. – Алматы: Экономика. – 2005. – 288 б.
2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлев: Учебник. – М.: Финстатинформ. – 1997. – С. 374-376.
3. Ахметов, К. Ғ. Менеджмент негіздері / К. Ғ. Ахметов, Е. Н. Сағындыков, Ү. С. Байжомартов, Б. А. Жүнісов, Ж. Ж. Жұмаев – Ақтөбе-Орал, «А-Полиграфия», 2005. – Б. 178-182.
4. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велеско. – Питер Ройш: Учеб. Пособие. – Мн.: Интерпрессервис, Эксперспектива. – 2003. – С. 42-44.