



# ҚАДРЛАРДЫ ТАҢДАУ

Орындаған: Көсембек Б.  
Қабылдаған: Қалдыкөзова М.

# КАДРЛАРДЫ ТАҢДАУ

- Кез-келген ұжымдағы кадрлар таңдау бөлімшесінің және сол ұжым басқарушыларының жұмыс қызметкерлерді іздеумен, іріктеумен әрқашан байланысты болады.
- Кадрларды іріктеу бұл басқару ісіндегі негізгі функциялардың бірі болып табылады. Себебі адамдар ұжымдағы бар ресурстардың қомақты түрде пайдаланып қана қоймай, оның экономикалық көрсеткіштеріне және бәсекелестікке тікелей әсер етеді.

# КАДРЛАРДЫ ТАҢДАУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ

- Персоналды іріктеу – бұл өндіріс немесе мекеменің бос орынға өтінген тізімдегі тұлға немесе тұлғалар арасындағы таңдау жасаудағы іс-әрекеттер мен шаралар жиынтығы.
- Жұмысқа қабылдау шешімі, мамандардың айтуы бойынша ерекше әрекет қана емес, өзіндік салалары бар шара. Оның эффективтілігіне тек қоғам, жеке өндірістер ғана үміт артпай, жеке индивиттер де үміт артады.

# КАДРЛАРДЫ БАҒАЛАУ

- Бағалаудың объективті болу проблемасы бағалау техникасына мынадай бөлек талаптар түрінде құруға болады. Персоналды бағалау үшін бағалау технологиясын төмендегідей құру қажет:
  - Объективті жеке біреулердің пікіріне немесе байымдауына қарамау.
  - Сенімді кездейсоқ факторларға еліктемей өзін еркін ұстау қажет.
  - Қызметтегі күмәнсіз мәліметтер-нақты әдет-дағды деңгейі адам қаншалықты өз жұмысын табысты орындаушылығы.
  - Болжай білу-берген баға адамның қандай қызметте және ол қызметін қандай деңгейде орындайтынын көрсету керек.
  - Комплексті-мекеменің әрбір мүшесінің ғана емес, мекеменің байланысы мен ішкі қатынасын толық бағалайды.
  - Түсінуге оңай-бағалау процесімен баға критерийлері нақты мамандарға ғана емес, бағалаушымен бақылаушыларға да түсінікті болуы қажет.

# КАДРЛАРДЫ ТАҢДАУ ТӘСІЛДЕРІ

- Мекеме жұмысқа қабылдау шешімін қабылдағанша үміткер іріктеудің бірнеше сатысынан өту керек. Қолданатын тәсілдердің жиынтығы төмендегідей болады:
  1. Алғашқы іріктеу өткізілген құжаттардағы үміткер туралы информацияларды талдау: стандартты түрдегі резюме, диплом, кепілдеме.
  2. Үміткер туралы ақпарат жинау басқа адамдар
  3. Өтініш және анкета бланкісын толтыру
  4. Іріктеу алдындағы сұхбат
  5. Тестілеу және кәсіптік қасиеттеріне сынақ жүргізу, оның ішінде психологиялық және кәсіби қабілеттілікті байқау.
  6. Сұхбат
  7. Медициналық тексеру
  8. Шешім қабылдау

- Персоналға біз өндірістік немесе басқарушылық операцияларды орындайтын және еңбек құрамдарын пайдаланумен, еңбек заттарын өңдеумен айналысатын барлық жұмысшыларды жатқызамыз. Басқару теориясында жұмысшының мамандығы немесе лауазымына, басқару деңгейіне, жұмысшылар категориясына тәуелді персонал классификациясына түрлі жолдар бар. Персонал негізінен өндірістік персонал (жұмысшылар) және басқарушылық персонал (қызметкерлер) болып бөлінеді. Өндірістік персонал өз алдына негізгі және қосалқы болып, ал басқарушылық персонал – басшылар және мамандар болып бөлінеді.

# НАЗАРЛАРЫҢЫЗГА РАХМЕТ

