

ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУДЫҢ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕСІ

Нурманов А.А., э.ғ.д., профессор

Альжанова А.З., аға оқытушы

Л.Б.Гончаров атындағы Қазақ автомобиль жолдар институты

Қазақстан Республикасы дамуының қазіргі сатысы экономика мен қоғамды өзгертуде өте күрделі мәселелер пайда болумен сипатталады.

Индустриалды дамыған елдердің фирмаларындағы персоналды басқару тәжірибесі мен теориясында бұл жұмыстың ұйымдастырылуына және мазмұндылығына қатысты екі негізгі қарама-қарсы әдістер бар: американдық және жапондық.

Американдық фирмаларда персоналды басқарудың әдістері бойынша қызметкерлер жұмыс орнының қызметтеріне, мәселелеріне, қызметтік міндеттемелеріне, еңбек жағдайына, еңбек әрекетінің талабына (ағымдағы мәселелерге қалыптасу) сай келуі керек.

Жұмысқа қабылдау кезінде барлық кандидаттарды кәсіптік дайындығын анықтау үшін тестілеуден өткізеді. Көбіне әрбір фирма жұмысшыны іріктеуде өзінің критерийлері және жұмысқа қабылдау тәртібін жасайды [1,1236].

Көптеген американдық фирмаларында жұмысқа қабылдау келесідей сатылардан тұрады:

- жұмысшыны ұсынылатын жұмысының қызметтерімен, берілетін құқықтары мен жауапкершілігімен таныстыру;

- егер жұмысшы қабылданатын жұмыс жылдық жоспарда қарастырылмаса, онда оны негіздеу қажет, осыған сәйкес мұндай лауазым еңбекақы төлеу жүйесіне қосу үшін кадрлар бөлімімен саралануы тиіс;

- кадрлар бөлімі бөлім басшысына босаған жұмыс орнына

жұмысшылар кандидатурасын таңдауға көмектеседі; көбіне ол берілген лауазымға біліктілігі бойынша келетін кандидаттардың қысқа тізімін дайындайды;

- сырттан келетін кандидаттар жарнама, жеке байланыстары, электронды мәліметтер базасы бар жалдаумен айналысатын кәсіби фирмалар арқылы жинақталады;

- тізімге кірген кандидаттар көбіне болшақ басшыларынан, әріптестерінен бірнеше сұхбаттан өтеді; сұхбат нәтижелері талқыланады және ұсыныстармен толықтырылады; ақырға таңдауды тікелей басшы жасайды.

Американ фирмаларында персоналдың жұмыстан шығуында әрқашан бағалаушы және тәрбиелеуші тәсілдердің ұзын-шуақ тізбегімен қатар жүреді.

Әрбір жұмысшының жұмысы жылына бір немесе екі рет бағаланады. Нәтижелері жұмысшы және оның бастығымен талқыланады және екі жақпен қол қойылады. Онда жұмыстағы кемшіліктер тізімі және оны жою жолдары, сондай-ақ қажет болған жағдайда жұмыстан шығу туралы немесе жұмысын әрі қарай жалғастыру жұмыстың жақсаруына тәуелді екендігі туралы ескерту жазылады.

Жапонияда персоналды басқарудың өзіндік ерекшелігі бар. Ол келесілерге негізделеді: жұмысшыны өмірік немесе ұзақ мерзімге жұмысқа қабылдау; жұмыс жасаған жылдарына байланысты еңбекақыны өсіру; жұмысшылардың фирмаларда құрылатын кәсіподақтарға қатысуы.

Басқарудың жапондық типінің келесідей негізгі принциптері бар:

- фирма және жұмысшылар мүдделері мен өмір сүру аясының тоғысуы, жұмысшының өз фирмасына жоғары тәуелділігі;

- ұжымдық бастаудың жекеден артықшылығы, фирма ішіндегі шағын топтардың әралуан түрлерінің шеңберінде адамдардың шоғырлануын ынталандыру, иеленетін лауазымынан тәуелсіз жұмысшылардың теңдігі;

- фирманың қызмет етуін қамтамасыз етуші үш негізгі күш – басқарушылардың, мамандардың және инвесторлардың (акционерлердің) ықпалы мен мүдделерінің тепе-теңдігін сақтау.

Жапония әлемде бірінші болып барлық қызметкерлерді кәсіпорын мен фирма ісіне, аз шығынды сапалы өнім өндіруге тарта отырып, “адамдық тұлғасы” бар менеджментті дамытты. Жапонияның көптеген кәсіпорындарында басқарушы персонал әр операцияны орындаушы келесі операцияны орындаушыны өзінің тауарын сатып алушы деп санауы керек деп, оны өзі орындайтын өндірістік процестің бөлігін айрықша ұқыпты орындауға талпындырып, ылғи үгіттеп отырады.

Жапон фирмаларының басшысы фирманың кез-келген учаскесінде жұмыс жасай білетін маман болуы қажет. Сондықтан біліктілікті арттыру кезінде бөлім немесе бөлімше басшысы үйрену үшін бұрын жұмыс жасамаған жаңа қызмет сферасын таңдайды [2, 96б].

Жапонияда еңбекақы ең алдымен еңбек өтілі жүйесімен анықталады. Бұрын жасы үлкен жұмысшылар қабілетіне немесе еңбек міндеттерін орындауына қарамастан жоғары еңбекақы алатын. Бірақ жапон компаниялары еңбек біліктілігіне сәйкес төленетін еңбекақы жүйесін енгізді.

Жапонияда жалақы айлық еңбекақыдан және жылына екі рет төленетін бонустан тұрады. Көбіне бонус компания үлкен пайда алған кезде сыйақы ретінде төленеді [3,316б]. Сондай-ақ ірі жапон компаниялары жұмысшыларға қосымша жеңілдіктер ұсынады. мысалы кәсіпорынға дейінгі жолақысын, ауруына байланысты шығындарды төлейді. Жапонияда компания есебінен тұрғын үймен және демалыс үйлерімен қамтамасыз ету кең таралған.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Мемлекеттік корпоративтік сектордағы қазіргі заманға HR

релі : оқу құралы / Ғ.Ж. Исақов, С. Б. Қадырбай, Л. Галиева, Б. Қ. Жуанышева . Тараз : ХТИИ, 2023. 123 с.

2. Нұрсейтова Г. Персоналды басқару : оқу құралы. Алматы : Қазақ университеті , 2023. 96 с.

3. Денисов А. Ф. Отбор и оценка персонала : учебник. Алматы. Ай Пи Ар Медиа, 2023. 316 с.

УДК 37.211.34

**ФОРМУВАННЯ ГУМАНІТАРНОЇ КУЛЬТУРИ ЗДОБУВАЧІВ
ОСВІТИ ЯК ГУМАНІСТИЧНО ОРІЄНТОВАНА ВЗАЄМОДІЯ
СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ**

*Бугаєвська Ю.В., к.п.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Поняття культури виступає як особливий соціальний механізм накопичення, збереження й трансляції суспільно-політичного та громадянського людського досвіду.

Професійною культурою називають рівень оволодіння людиною певною галуззю знань і діяльності, вона розглядається як показник розвитку її загальної культури.

Освіта озброює людину знаннями, а процес навчання дозволяє оволодіти уміннями і навичками, тоді як виховання є залученням особистості до певної системи цінностей. Тобто зміст навчання, виховання та розвитку у навчальному закладі зводиться до формування усвідомлення елементарних основ культури, сприйняття духовних цінностей, а також формування уміння долучатися до