

**Туризм
индустриясындағы
қызметкерлерді
басқару.**

Жоспар:

1. Қызметкерлерді басқару туралы түсінік.
2. Қызметкерлерге деген қажеттілікті жоспарлау.
3. Қызметкерлерді іріктеу.
4. Кәсіпорынның кадрлық саясаты.
5. Жұмысқа қабылдау және бағалау.
6. Еңбек күшінің нарығы.

Мақсаты!

Қызметкерлерді басқару,
кадрлық саясат және
қызметкерлерге деген
қажеттілікті жоспарлау, еңбек
күшінің нарығы
туралы теориялық жүзінде
алынған білімді нығайтып және
тереңдете түсу болып табылады.

Қызметкерлерді басқару – бұл
кешенді, ұжымдағы әр
жұмысшының
шығармашылыққа, жігерлікке
дайындау мақсатында тиімді
жағдай жасау, бұл
кәсіпорынның мақсаттарына
жетуге бағытталады.

Фирманың
мақсатын
анықтау

Кәсіпорынды,
осыған орай
қызметкерлер
ді басқару

Әрбір
кәсіпорындағ
ы
менеджмент
екі аспектіні
қамтиды

Туристік фирманы басқарудың ең жоғарғы звеносы



Кәсіпорын
қожасы

Бас директор

Оның
орынбасары

Турфирма қызметкерлерінің

ҚҰҚЫҒЫ

1

- Фирма басшыларын жоба шешімдерімен таныстыру;

2

- Жұмысты жетілдіру мақсатында басшыларға міндеттерге байланысты өз ұсыныстарын беру;

3

- Қызметтік міндеттемелер мен құқықтарын орындауда фирма басшыларынан толығымен қолдауды талап ету;

меткерлерге деген қажеттілікті жоспарлау
ұл туристік фирманың кадрға қажеттілік
үрдісін анықтау.

**Туризм
менеджері үшін
маңызды әдістер**

**Экономикал
ық әдіс**

**Тенденциялы
қ жоспарлау
әдісі**

Менеджер
кандидаттың
сапасын дұрыс
бағаласа




Жұмыскер
қызметтің
нақты түріне
қажетті болса

Менеджер
жұмысының
тиімділігі

Қызметкерлерді іріктеу әдістері

Кәсіпорын ішінде		Кәсіпорынан тыс	
Жылжымайтын штат	Кадрлардың жылжуымен	Пассивті іріктелген жиын	Активті іріктелген жиын
<ul style="list-style-type: none">- Жұмыс көлемінің көбеюі;- Кәсіпорында еңбек уақытының созылуы;- Демалыс уақытының ауысуы;- Жұмысқа қабылданатын дардың кәсіби оқудан өтуі;	<ul style="list-style-type: none">- Бастықтың ұсынуы бойынша ішкі өндірістік тағайындалуы;- Кадрлардың мақсатты дамуы;- Кәсіби оқу, қайта біліктіліктен өту, жұмыс орнының ауысуы;	<ul style="list-style-type: none">- Үміткерлердің жеке өзі кіріп шығуы;- Үміткерлер карточкасы;- Жұмысқа қабылдау өтінішін өңдеу;- Басшылардың көмегі;- Уақытша жұмыс;- Еңбек келісім шарты;	<ul style="list-style-type: none">- Хабарлама тақтасы;- Қызметкерлер көмегімен тарту;- Жарнама және плакаттар көмегімен іріктеу;- Кадрлар бойынша штаттық кеңесшілер;



Уәждеме – бұл өзін және басқаларды жеке мақсаттарға немесе ұйымның мақсатына жетуге деген ынталандыру үдерісі.

Уәждеме жағдайы – ол еңбекке деген ынтаны толығымен ояту.

Қызметкерлерді аттестациялау әдістері:

Болжамалы әдіс;

Тәжірибелі әдіс;

Иммитациялық әдіс;

Мансап дегеніміз –
мақсатты лауазым және кәсіби
көтерілу

РАЙМОН АРОН БАСҚАРУ ҚЫЗМЕТШІЛЕРІН МЫНАДАЙ КАТЕГОРИЯҒА БӨЛЕДІ:

1) Қаржыландырушы- кәсіпорын қаржысын бақылауды жүзеге асыратын, бірақ оларға басшылық етпейтін адам.

2) Техникалық басшы немесе инженер, бұлар қажетті ғылымды және арнайы білімді меңгергендер.

3) Өнімді өткізетін коммерсанттар.

4) Менеджерлер- басқарушы, ұйымдастырушы, олар жеке кәсіпорында да, мемлекеттік кәсіпорында жетекші тұлға болып саналады.



Американдық менеджерлер мен біздегі шаруашылық басшыларының арасындағы айырмашылық:

(С.Ф.Макаровтың “Менеджер жұмыс үстінде” кітабынан-Москва, “Моладая гвардия” 1989ж.)

Шаруашылық басшысы	Менеджер
<p>1. Жоғарыдан қабылданған шешімді үйреншікті қалыппен орындайтын, сол себептенде оларды іштей еркіндік, батылдық жоқ, тәуекел етуден қорқады.</p> <p>2. Жасалған діни типтегі иррационалдық сапаға бейім келеді.</p> <p>3. Бұқарашыл емес, адамдармен ашыу жарқын пікірлесе алмайды, өзінің қарамағындағылардың жеке өмірін жете білмейді.</p> <p>4. Білімін жетілдіріп отырмайды, икемсіз, мәліметтерді толық білмейді, тұйық.</p> <p>5. Алуан түрлі мүмкіндіктерді таңдағанда икемсіз әсіресе нарықтық экономика жағдайында жұмыс істей алмайды.</p> <p>6. Адамгершілік қарым-қатынас, менеджмент, психология мәселелерін жөнді білмейді, ой-өрісі мен эрудициясы шамалы.</p>	<p>1. Шешімді дербес қабылдайды. Іштей өзін еркін сезінеді, мүмкін болатын шығынды алдын-ала ескере отырып, тәуекел ете алады.</p> <p>2. Екіұшты пікірден аулақ сөзі қисынды. Адамдармен үнемі әңгімелесіп, пікірлесіп отырады, өзінің қарамағындағылардың жеке өмірімен жақсы таныс.</p> <p>3. Ақжарқын, мәліметтермен жете таныс.</p> <p>4. Әлеуметтік және экономикалық еркіндікке бейімделген. Өз ісін жетік біледі, ой-өрісі мен эрудициясы жоғары.</p>

