

ՄՌԿ գործառույթները



*Գ. Ավետիսյան, ԲԿՄ
Մարդկային Ռեսուրսների Կառավարում*



ՄՌԿ 10 գործառույթները

ա/ Աշխատ. նախագծում

բ/ Անձն-ի հավաքագրում

ժ/ Ռազմավարական պլանավորում

գ/ Աղապտացում

թ/ Ներինստիտուցիոնալ հարաբ.

դ/ Անձն-ի գնահատում

կարգավորում

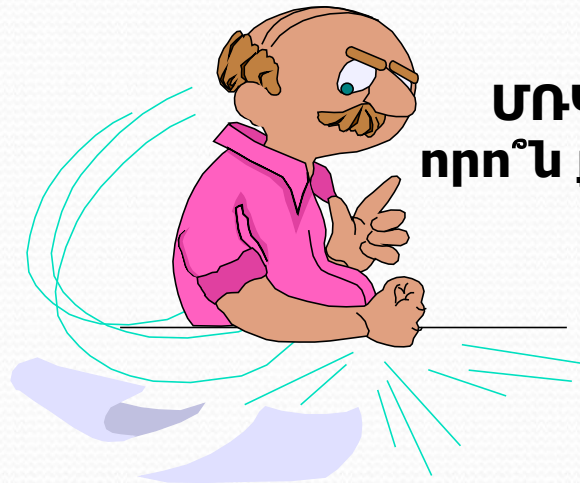
ե/ Անձն-ի վերապատրաստում

ը/ Անվտանգ. և առողջ. ապահովում

զ/ Կարիերայի պլանավորում

է/ Փոխհատուցվող համակարգի կազմակերպում

ՄՌԿ 10 գործառույթները



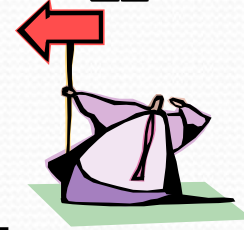
**ՄՌԿ 10 գործառույթներից
որո՞նք են ամենակարևորները:**

1. Աշխատանքի ընթացքի նախագծում և վերլուծություն



Աշխատանքի ընթացքի նախագծումն առաջացել է լայն ռեսուրսային ռազմավարություններից և առաջարկի ու պահանջարկի առավել հանգամանալից վերլուծությունից: Այնուամենայնիվ, նախագծերը հաճախ պետք է լինեն կարճաժամկետ և ճկուն, քանի որ արագ փոփոխությունների ժամանակաշրջանում դժվար է մարդկային ռեսուրսների պահանջների վերաբերյալ հստակ կանխատեսումներ անել:

2. Անձնակազմի հավաքագրում



Յուրաքանչյուր կազմակերպության գործունեությունն անխուսափելիորեն կապված է անձնակազմի հավաքագրման անհրաժեշտության հետ: Անձնակազմի հավաքագրումը մի գործընթաց է, որի նպատակն է պահանջվող որակի և քանակի աշխատողների ձեռք բերումը՝ բավարարելու կազմակերպության մարդկային ռեսուրսների կարիքները:



Անձնակազմի հավաքագրում

Հավաքագրման երեք փուլ գոյություն ունի.

- **Համայրման սահմանում.** պատրաստվում է աշխատանքի նկարագիրը, սահմանվում են աշխատանքի պայմանները:
- **Թեկնածուների գրավում.** գնահատվում է դիմորդների որակը կազմակերպության ն՛ ներսում, ն՛ դրսում գովազդի, էլեկտրոնային կայքերի ու գործակալների միջոցով:
- **Թեկնածուների ընտրում.** ուսումնասիրվում են թեկնածուների հնքնակենսագրականները, հարցազրույց և թեստավորում անցկացվում, պատրաստվում են աշխատանքային պայմանագրերը:





3. Աղապտացում

դեկավար

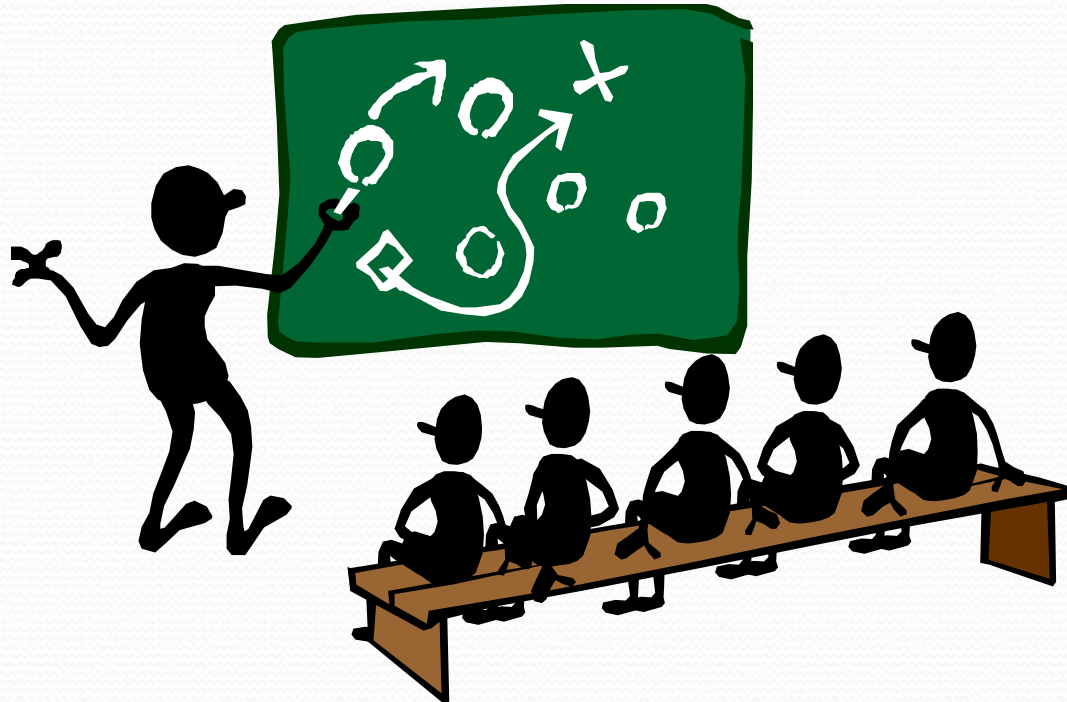
կառավարման ոճ

մթնոլորտ



Աշխատակցի վարքագիծ

Աղապտացում՝ Ֆորմալ և ոչ ֆորմալ հաղորդակցում



1. Կազմակերպությունում մնալու ուժեղ ցանկություն,
2. Կազմակերպության նպատակների և արժեքների հանդեպ ուժեղ հավատ,
3. Կազմակերպության համար ջանք չխնայելու պատրաստակամություն



4. Անձնակազմի գնահատում



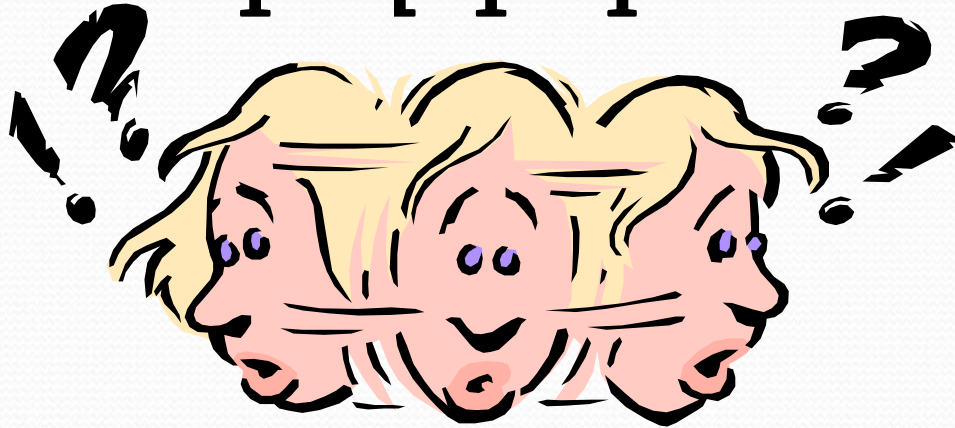
Անձնակազմի գնահատման վերջնական նպատակը, նախ և առաջ, անձնակազմի անդամների աշխատանքի արդյունքների բարելավումն ու արդյունավետության բարձրացումն է:

Անձնակազմի գնահատման շնորհիվ է բացահայտվում այն խնդիրների շրջանակը, որոնք լուծում են պահանջում:

Ընդհանուր առմամբ գնահատումը կարծիք է աշխատողի զարգացվածության աստիճանի և նրա աշխատանքային գործունեության արդյունքի մասին: Այս առումով այն մեծ ինքնուրույն նշանակություն ունի, քանի որ հիմք է ծառայում վերլուծություն անցկացնելու, ինչպես նաև կադրային որոշումներ ընդունելու համար:



Անձնակազմի գնահատում



Անձնակազմի գնահատման հիմնական ուղղությունները, որոնք այդ գործընթացում որոշումների կայացում են պահանջում, հետևյալն են.

- ինչու՞ է պետք գնահատումը
- ի՞նչն է պետք գնահատել
- ինչպիսի՞ մեթոդներ է կարելի կիրառել
- ո՞վ կարող է գնահատում անցկացնել
- որքա՞ն հաճախ պետք է գնահատում անցկացնել
- որքա՞ն ճիշտ և արդյունավետ է եղել անձնակազմի գնահատումը





5. Վերապատրաստում և զարգացում

*« Կյանքի հաստատուն կայունության հասնելու միակ
ուղին անընդհատ զարգացումն է»:*

Հենրի Ուոլես

Վերապատրաստում և զարգացում

Վերապատրաստումը ծրագրավորված և կանոնակարգված կրթական միջոցառումների կիրառումն է ուսումը խթանելու նպատակով: Այն ներառում է մի շարք պաշտոնական գործընթացներ, որոնք գիտելիք են հաղորդում մարդկանց և օգնում են իրենց աշխատանքը բավարար չափով կատարելու համար անհրաժեշտ հմտությունների ձեռքբերմանը:





Վերապատրաստում և զարգացում

Կազմակերպությունում վերապատրաստման անհրաժեշտություն կարող է առաջանալ՝ կապված հետևյալ կարիքների հետ.

- նոր աշխատողների վերապատրաստում
- հարմարեցում արտադրական փոփոխություններին
- աշխատուժի արտադրողականության և արտադրանքի որակի բարձրացում
- ընդունվող որոշումների որակի բարելավում
- աշխատողների բավարարվածության բարձրացում, կադրային հոսքի նվազեցում

6. Կարիերայի պլանավորում

Կարիերայի աճը հանդիսանում է յուրաքանչյուր աշխատակցի և ընդհանուր կազմակերպության զարգացման անբաժանելի մասը:

Կարիերա հասկացությունը ունի նեղ և լայն իմաստ: Նեղ իմաստով այն դիրքի փոփոխությունն է, ծառայողական աստիճաններով վերելքը: Լայն իմաստով կարիերան դիրքի և վարքագծի անհատական գիտակցումն է, որը կապված է ամբողջ կյանքի ընթացքում գործի հետ առնչվող փորձին ու գործունեությանը





7. Փոխհատուցվող վարձավճարային համակարգի կազմակերպում

Յուրաքանչյուր կազմակերպության համար շատ կարևոր է փոխհատուցվող վարձավճարային համակարգի կազմակերպումը, քանի որ այն միտված է բավարարելու թե՛ կազմակերպության և թե՛ ձեռնարկատերերի կարիքները:

Փոխհատուցվող վարձավճարային համակարգի կազմակերպում

Պարզևատրային համակարգի հիմնական նպատակներից են.

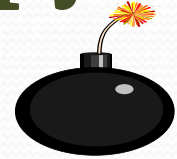


- աշխատակիցներին ըստ արժանվույն փոխհատուցելը
- կատարողական մշակույթի զարգացումը
- մարդկանց խթանումը և նրանց՝ աշխատանքին ներգրավվածության ձեռքբերումը
- կազմակերպության համար անհրաժեշտ որակյալ աշխատակազմի ներգրավումն ու պահպանությունը
- մեկ ամբողջական համակարգի ստեղծումը, որում բնորոշ է կլինեն թե ֆինանսական և թե ոչ ֆինանսական պարգևները
- արդար, համատեղ և թափանցիկ գործելակերպը





8. Անվտանգության և առողջության ապահովում



Անվտանգության և առողջության քաղաքականությունն ու ծրագրերը կոչված են պաշտպանելու իրենց աշխատակիցներին և այլ անձանց աշխատանքի և գործնական կապերի արդյունքում առաջ եկած վտանգներից:

Աշխատողների առողջությունն ու անվտանգությունը կարևորվում է նրանով, որ աշխատանքի հետևանքով առաջ եկած վնասվածքներն ու տկարությունը կարող են հանգեցնել մարդկանց կորստին, ինչն էլ կազդի կազմակերպության արդյունավետ գործունեության վրա:

9. Ներինաստիտուցիոնալ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորում

Կազմակերպությունում շատ մեծ կարևորություն ունի աշխատակիցների միջև բազմաբնույթ հարաբերությունների ձևավորումը:

Այն հիմնականում առնչվում է աշխատանքային պայմանների համաձայնեցման և աշխատավայրում ծագող խնդիրների հետ:

Աշխատակիցների միջև գործնական հարաբերությունները ներառում են տարբեր պաշտոնական գործընթացներ, ընթացակարգեր և հաղորդակցության ուղիներ:



Ներինաստիտուցիոնալ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորում

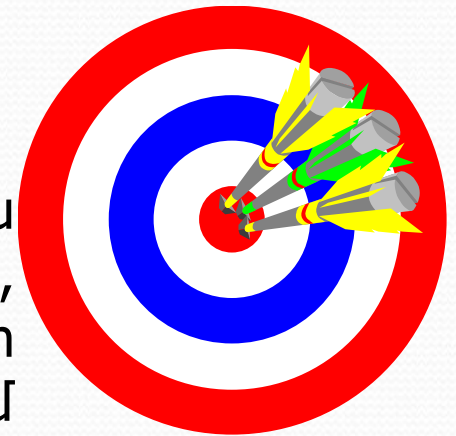
- Ներքին կարգուկանոնը սերտորեն առնչվում է այն գործընթացների հետ, որոնք կապված են բողոքների, կորուստների/սպառման կամ կանոնակարգման խնդիրներին և վճարման համակարգին:
- Արտաքին կարգուկանոնն առնչվում է աշխատանքային օրենսդրությանը, առևտրային միությունների կանոններին և ձեռնարկատիրական միավորումներին:



10. Ռազմավարական պլանավորում

ՄՌԿ-ի ամենաբնորոշ գիծը ռազմավարական ինտեգրացմանը հատկացվող կարևորությունն է, որը սկիզբ է առնում վերադաս ղեկավարների տեսլականից և առաջնորդությունից և պահանջում է մարդկանց լիարժեք կատարողականությունը և նվիրումը դրա նկատմամբ:

Ռազմավարությունն է կանխորոշում այն ուղղությունը, որի միջոցով կազմակերպությունը հարաբերվում է իր միջավայրին: Դա մտադրությունների սահմանման և ռեսուրսները հնարավորություններին ու կարիքներին համապատասխանեցնելու մի գործընթաց է:





Ռազմավարական պլանավորում

Այն մեծապես շահագրգռված է մրցակցային առավելության ձեռքբերմամբ: Ռազմավարությունը հանդես է գալիս ռազմավարական նպատակներում և զարգացում է ապրում ռազմավարական պլաններում՝ ռազմավարական կառավարման միջոցով:

Ռազմավարական պլանավորումը «...կոչված է երևան բերելու ներկայիս գործողությունները՝ ուղղված ապագային, և դառնալու աշխատող փոխադրամիջոց՝ փոփոխությունների մեխանիզմներին ինտեգրացնելու և ինստիտուցիոնալացնելու համար»:



Շնորհակալություն

