БАҚЫЛАУ-ӨЛШЕУ ҚҰРАЛДАРЫ

Бағдарламаның 1-2 аралық бақылауға арналған сұрақтары

ББББ атауы: 6В10106 - «Фармация»

Пән коды: QB 5301

Пән: «Қызметкерлерді басқару»

Оқу сағатының көлемі /кредиттің/: 150(5)

Курс,оқу семестрі: 5/9

Шымкент, 2025

Бағдарламаның 1-2 аралық бақылауға арналған сұрақтары

Құрастырушы: Мамытбаева К.Ж.– магистр, аға оқытушы
Жанбырбаева А.Д. – магистр, аға оқытушы

Хаттама №25 «26» 06 2025 ж

Кафедра меңгерушісі,
фарм.ғ.д., профессор _____ Шертаева К.Д.

Бағдарламаның 1 аралық бақылауға арналған сұрақтары

1. «Басқару» және «Қызметкерлерді басқару» түсінігіне сипаттама беріңіз?
2. Ұйымдарды басқаруды дамытуға қандай факторлар әсер етеді?
3. «Қызметкерлерді басқару» кім зерттеді?
4. «Қызметкерлерді басқару» негіз болатын үрдістер?
5. «Адами ресурстарды басқару» мен «Қызметкерлерді басқару» түсініктердің бір-бірінен айырмашылығы.
6. Адам еңбегі нені ұсынады? Ол мекемеде қандай мақсатпен көрініс табады?
7. Еңбек экономикалық тұрғыдан қала сипатталады?
8. Еңбек үрдісінде экономикалық ресурстарды толық қолдану қандай үлгімен жеткізіледі?
9. Еңбекті физиологиялық тұрғыдан қалай ұсынуға болады?
10. Еңбек үрдісінде қандай энергия түрлері шығындалады?
11. Еңбек үрдісі ұйымдастырушылық тұрғыдан не қажет етеді?
12. Қандай ұйым еңбегі рациональды болып есептеледі?
13. Еңбек ресурсын жұмыспен қамту түсінігінің астарында не жатыр?
14. Тұрғындардың қандай бөлігі жұмыссыздыққа ұшырайды?
15. Мекемедегі қызметкерлерді жұмыспен қамту дәрежесі қандай негізгі факторларға байланысты?
16. Персоналды басқарудағы кіріспе
17. Персоналдың қызметі және оның қызмет етуіне қажетті негізгі шарттар
18. Жұмыс орнын қалыптастыру және талдау
19. Персоналды жоспарлау
20. Кардры қабылдау және жинақтау
21. Кадрларды іріктеу процесі және оның сипаттамасы
22. Жұмысшылардың еңбек нәтижелілігін бағалау
23. Персонал басқару қызметінің жұмысын бағалау
24. Жаңа жұмысшыларға бағыт беру және білім беру процесі
25. Персоналды ынталандыру механизмі
26. Қызметкерлерді басқару жүйесі өзіне нені ұсынады?
27. Басқарудың басты субъектісі болып кім табылады?
28. Басқару жүйесі деген не?
29. Мекемедегі қызметкерлерді басқару жүйесінің негізгі мақсаты қандай?
30. Қызметкер мекемеде қандай жалпы функцияны атқарады?
31. Басқару әдісі өзіне нені ұсынады?
32. Қызметкерлерді басқаруда қандай әдістер топтамасы қолданылады?
33. Басқару стилі нені білдіреді? Қандай стиль приоритетті болып табылады?
34. Мекемелерді қызметкерлермен қамтамасыз ету принциптері көрініс табады?
35. Заманауи менеджментте адами факторларға қалай көңіл бөлінеді? Қызметкерлерді басқарудың нарықтық принциптері қандай?

36. Басқару әдістері өзіне не ұсынады?
37. Қызметкерлерді басқаруда қандай әдістер топтамасы қолданылады?
38. Менеджердің қызметкерлер бойынша негізгі қызметтері.
39. Қызметкерлерді басқару принциптері мен технологиясы
40. Қызметкерлерді басқару әдістері.
41. Нарықтық экономика жағдайда қызметкерлерді басқарудың негізгі тенденциялары.
42. Қызметкерлерді басқарудың әкімшілік әдістері.
43. Қызметкерлерді басқарудың экономикалық әдістері мен орны.
44. Мекемеде қызметекерге қажеттілік қандай нарықтық факторлармен анықталады?
45. Қажетті жұмысшыны қабылдауда қандай әдіс қолданылады?
46. Мекемеде кадрға ағымдағы қажеттілік қалай анықталады? Қандай негізде жүргізіледі?
47. Сіз қызметкердің қандай уақытша фондын білесіз? Есептеу фондының календарлықтан айырмашылығы неде?
48. Мекемедегі жұмысшылардың орташа тізімі дегеніміз не?

Бағдарламаның 2 аралық бақылауға арналған сұрақтары

1. Қызметкерді таңдау. Таңдау көздері және оның артықшылығы мен кемшілігі.
2. Кандидаттарды таңдау және оның эффективтілігі.
3. Түйіндемені талдау қызметкерді таңдау әдісі ретінде.
4. Кандидатпен вакантты позицияда әңгімелесу.
5. Жұмысшыларды сынақ мерзімінен өткізу арқылы қабылдау.
6. Кәсіби бағдар беру түсінігінде не жатыр? Ол мамандық таңдауда қалай көрініс табады?
7. Жұмысшыларды кәсіби дайындаудың қандай формасы бар?
8. Қызметкерлерді кәсіби бейімдеу түсінігінде не жатыр? Ол қалай көрініс табады?
9. Қызметкерлердің бейімделуіне қандай психофизиологиялық қажеттілік әсер етеді?
10. Қызметкердің еңбек нәтижесі қандай негізгі көрсеткішпен бағаланады? Еңбек жүйесінің көрсеткіштері дегеніміз не?
11. Орындалған жұмысты талдау және бағалау қалай жүргізіледі? Ол қызметкерлерді басқаруда қандай роль ойнайды?
12. Кадрлық саясаттың эффективтілігін бағалау үшін қандай негізгі көрсеткіштер қолданылады?
13. Қандай деректермен жұмыскердің дербес сапалары сипатталады? Оларды қалай анықтауға болады?
14. Заманауи ұйымда қызметкерді дамыту қажеттілігі.
15. Қызметкерді оқыту әдісі және оны таңдау.
16. Кәсіби дайындық: специфика дәрежесі.
17. Қайта дайындау: себептері, оның қажеттіліктері.
18. Карьераның жүзеге асуы бұл қызметкердің даму бағыты ретінде.
19. Қызметкердің карьерасына түсініктеме? Ол қалай жоспарлану керек?
20. Адам карьерасының дамуының қандай негізгі сатылары көрініс табады?
21. Қызметкер карьерасы дамуының ролі қандай?
22. Ұйымның карьераны жоспарлауы және оған қызметкердің әсері қандай?
23. Мекемедегі басқару кадрының резерві қалай қалыптасады?

24. Сіз кадрлық резервпен жұмыс істеудің қандай сатыларын білесіз?
25. Ынталандыру туралы түсінік?
26. Қандай ынталандыру түрі адамды жұмыс жасауға итермелейді?
27. Ынталандырудың статусы және нәтижесі бойынша маңыздылығы немен қорытындыланады?
28. Қызметкерді ынталандыру және еңбек эффективтілігі арасындағы тәуелділік қалай байланысады?
29. Ынталандырудың қызметкерге әсерін қандай көрсеткіші бойынша анықтауға болады?
30. Персоналдың бірлескен қызметінің қажетті шарттарына не қызмет етеді?
31. Шиеленіс түсінігі астарында не жатыр? Еңбек шиеленісі негізінде не жатыр?
32. Адамдар қарым-қатынасына қандай типтер әсер етеді?
33. Ұжымдағы шиеленісті жағдай нені білдіреді? Оның шиеленіспен қандай қатысы бар?
34. Қызметкер еңбегінің нәтижесі қандай негізгі көрсеткіштермен бағаланады? Еңбек көрсеткіші жүйесі өзіне не қосады?
35. Орындалған жұмысты бағалау және талдау қалай көрініс табады? Қызметкерлерді басқаруда ол қандай роль ойнайды?
36. Кадрлық саясаттың эффективтілігін бағалау үшін қандай негізгі көрсеткіштер қолданылады? Мекеме қызметінің соңғы нәтижесі қалай бағаланады?
37. Жұмысшының жеке сапасы қандай мәліметтермен сипатталады? Оны кім және қалай бағалайды?
38. Отандық мемелерде қызметкерлерді бағалау үшін қандай негізгі әдістер қолданылады? Оның маңызы неде?
39. Жұмысшыларды аттестациядан өткізу кезінде қандай салыстырмалы әдіс қолданылады?
40. Қызметкерлерді дәстүрлі емес әдіспен бағалау қалай қорытындыланады? Ол нені қарастырады?
41. Қызметкерлерді аттестациялау қандай факторға байланысты таңдалады? Қызметкерлердің дамуын стратегиялық мақсатта қалай түсінуге болады?
42. Өндірістің дамуының және негізгі көрсеткіштерінің өсуіне қандай факторлар әсер етеді? Еңбек факторы қандай мағына береді?
43. Қандай фактор жалпы және жан басына шаққандағы табыстың толассыз көтермеленуін қамтамасыз етуде маңызды болып табылады? Оның әсері немен түсіндіріледі?
44. Өндірістің бәсекеге қабілеттілігі дегеніміз не? Әлеуметтік-еңбек талабының қанағаттануына қандай бәсекеге қабілетті отандық өндіріс бағдарлануы керек?