

также их непосредственное развитие внесли неоспоримый вклад в кардинальные изменения системы управления в сфере здравоохранения Республики Казахстан.

Литература:

1. Begun J.W., Jiang H.J. Changing organizations for their likely mass-casualties future // *Adv Health Care Manag.* – 2004. – Vol.4. – P.163-180.
2. Uppal A, Silvestri D.M., Siegler M. Critical care and emergency department response at the epicenter of the Covid-19 pandemic // *Health Aff (Millwood)*. – 2020. – Vol. 39. – P.1443-1449.
3. Pfefferbaum B., North C. S. Mental health and the Covid-19 pandemic // *New England Journal of Medicine*. – 2020. – Т. 383. – №. 6. – С. 510-512.
4. World Health Organization et al. Health workforce policy and management in the context of the COVID-19 pandemic response: interim guidance, 3 December 2020. – World Health Organization, 2020. – №. WHO/2019-nCoV/health_workforce/2020.
5. Вялков А. И., Полесский В. А., Мартынич С. А. Ключевые стратегии ВОЗ по совершенствованию национальных систем здравоохранения // *ГлавВрач*. – 2008. – №. 5. – С. 10-25.

Кусаинов А., Максимова А., 1 курс (академик Е.А. Бөкетов атындағы ҚарУ),
Ғылыми жетекші – э.ғ.м., аға оқытушы Мусабекова А.О.

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ МЕНЕДЖМЕНТ ЖҮЙЕСІНІҢ ДАМУЫ

Қазіргі кезде нарықтық экономика дамыған дәуірде менеджменттің алатын орны үлкен. Әр кәсіпорынның дұрыс құрастырылған менеджмент жүйесі, оның болашақтағы даму бағытын аңғартады. Осы ұстаным бойынша Қазақстанда өзінің менеджмент жүйесін дамытып келе жатыр: көптеген жоғары оқу орындары осы мамандық бойынша адамдарды дайындайды, үлкен тәжірибе жинау үшін әртүрлі байқау, жобалар ұйымдастырылып жатыр. Бұл біздің елімізді менеджменттің алатын орнын аңғартатды.

Еліміздің әр түрлі даму кезеңдерінде қойылған мемлекеттік басқарудың түрлі міндеттері Қазақстандағы менеджмент ойының қалыптасуы мен дамуына орасан зор әсер етті және әсерін тигізуде.

Қазіргі заманғы менеджмент, керісінше, сыртқы немесе ішкі мәселелер туындаған кезде стратегияны жылдам өзгертуге; жеке өсуге ықпал ететін сіздің және сіздің қол астындағыларыңыздың бәсекеге қабілеттілігін дамыту, оларға жақсы әсер ету; үнемі өздігінен білім алу және басқарудың жаңа әдістері мен технологияларын оқыту; бағыныштыларды еңбек процесінде қажетті барлық нәрселермен - материалдармен, ақпараттармен, еңбек құралдарымен жан-жақты қамтамасыз ету қажеттілігі; менеджердің кез-келген компанияның ең құнды материалдық емес активтерін құрайтын жана интеллектуалды әдістер мен технологияларды қолдануға негізделген әр түрлі жобаларға қатысу қажеттілігі; менеджердің қызметіне нарықтағы компанияның оң имиджін және компания ішіндегі өзінің имиджін қалыптастыру, компания клиенттерімен өзара әрекеттесуді жақсарту және компания қызметіне салынған инвестициялардың кірістілігін арттыру негізделген.

Жаңа буын басқару жүйелерінің стандарттары қазіргі заманғы менеджменттің мәселелерін түсінуде маңызды рөл атқарады.

Қазақстандағы менеджмент жүйелерінің дамуын зерттеу ашық компанияларда, компаниялардың ресми сайттарында ұсынылған қазақстандық компаниялар қызметінің материалдары негізінде жүргізілді. Бүгінгі таңда ұйымдарда барлық мөлшердегі, қызмет түрлеріндегі және меншік формасындағы заманауи менеджмент жүйелерін әзірлеуге және енгізуге байланысты бірқатар халықаралық стандарттар бар - ISO 9001: 2000 «Сапа менеджменті жүйелері», ISO 14001: 2004 «Экологиялық менеджмент жүйелері», «OHSAS 18001: 2007», «Еңбекті қорғау және қауіпсіздік саласындағы менеджмент жүйелері». Көптеген қазақстандық компаниялар маркетингтік зерттеулер, жарнамалық стратегиялар, ұйымдастырушылық басқару, шығындарды оңтайландыру механизмдері сияқты сәттерді ескермей пайда табуды түпкі мақсат етеді. Отандық компаниялар сататын өнімдер мен қызметтерін кейде агрессивті жарнама арқылы ұсынады, ал олардың сапасы әрқашан ұсынысқа сәйкес келмейді. Сонымен қатар, көптеген отандық компаниялардың менеджмент тетіктері басқарудың авторитарлық принципіне ие. Менеджерлердің көпшілігі қызметкерлерді өздеріне ыңғайландырып таңдайды, сонымен қатар туыстық және басқа да мүдделер жиі ескеріледі, ал жұмыс берушінің таңдауына компанияның тиімділігіне әрдайым жақсы әсер етпейтін ұсынымдар

әсер етеді . Қазақстандық менеджменттің оң ерекшеліктері - тез өзгеретін сыртқы ортадағы шығармашылық және тиімділік.

2001 жылдан бастап Қазақстан Республикасында қазіргі заманғы менеджмент жүйесін құру мен енгізудегі кәсіпорындар мен ұйымдардың қызметі күшейе бастады.

Қазіргі Қазақстандық менеджмент моделін қалыптастыруға нақты өңірдегі тарихи процесстер мен оның халқының мәдениеті әсер етті. Қазіргі заманғы менеджменттің қалыптасу тарихы мен дамуын ХХ ғасырдың 50 - ші жылдарынан бастап қарауға болады . Алғашқы қазақ инженер - менеджері , өндірісті ұйымдастырушысы Қ.И.Сәтпаев (1889-1964) болды. Ол бірінші кеншілердің еңбек өнімділігі мен адамдардың еңбекке деген мотивация мәселелерін , жұмысшылардың , кәсіподақтардың кәсіпорындармен және Балқаш пен Жезқазғанның тау - кен байыту комбинаттарындағы еңбек процесстерімен байланысты сұрақтарын шешті . Оның басқару стиліне тән ең маңызды ерекшелік , ол зерттелінетін нақтылы материалдарды терең ғылыми жүйелеу мен жалпылау болатын Бұл жерде нағыз білгірдің әдеттен тыс басқару ойы көрінеді . Қазақстандық кәсіпорындардың халықаралық стандарттарға жедел өтуі туралы Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің 2004 жылғы 6 ақпандағы № 28-р және 2006 жылғы 27 маусымдағы № 175-р бұйрықтары қабылданды, менеджмент саласындағы халықаралық стандарттарды енгізу үшін қажетті инфрақұрылым, нормативтік-әдістемелік база. Халықаралық стандарттар негізінде қабылданған Қазақстан Республикасының 36 мемлекеттік стандартын қамтитын басқару жүйелерінің нормативтік құқықтық базасы.

Қазақстанды жалпы алғанда, жоғарыда айтылған ұстанымдарға сәйкес келеді. Дегенмен, басқа да мемлекеттердей, Қазақстанда да менеджмент жүйесінде өзінің ерекшеліктері бар. Мысалға айтсақ, Қазақстандық менеджментте пайданы көбейту мақсаты басым. Бұл бағаның өсуінің тауардың жақсарылуымен қатар жүрмейтіндігінен көруге болады. Әлеуметтік өлшемде қазақстандық менеджменттің ерекшеліктері ұйымдық ортаның қалыптасу үдерісінде болуы, сондай-ақ ұйым көшбасшысының беделін жоғары деңгейде орталықтандырылуында жатыр. Қазақстандық менеджмент тұтастай алғанда біздің кәсіпкерлердің біліміне мен креативті болу, олардың күйзеліске қарсы тұруына және патриотизмге негізделген.

Менеджмент - бұл шектеулі ресурстармен мақсатқа жету өнері.

Әдебиеттер

1. Forbes журналы <https://articlekz.com/>

Қадыр А.Ж., 1 курс (академик Е.А. Бөкетов атындағы ҚарУ)
Ғылыми жетекші – э.ғ.к., доцент Ержанова С.К.

ҰЙЫМДАРДА ЕҢБЕКТІ МАТЕРИАЛДЫҚ ЕМЕС ЫНТАЛАНДЫРУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ ЖОЛДАРЫ

Әлеуметтік-экономикалық тұрақсыздық және өндірістің құлдырауы жағдайында құрылыс компаниясының басшылығы өмір сүру проблемасына және өзінің бәсекелестік артықшылықтарын күшейту қажеттілігіне ғана емес, сондай-ақ кәсіпорын қалыптасқан дағдарыстық жағдайды еңсере алатын білікті кадрларды сақтау проблемасына да шоғырланған. Сондықтан, қызметкерлердің еңбегін материалдық емес ынталандыру жүйесін әзірлеу ерекше мәнге ие болады.

Персоналды басқарудың бірінші кезектегі міндеті негізгі қызметкерлерді ұстау міндеті болып табылады. Бұл проблеманы тиімді шешу персоналды уақтылы хабардар ету және қалыптасқан жағдайларға барабар еңбекті ынталандыру жүйесін іске асыру жолымен мүмкін болады. Бұл ретте осы жүйені пайдалануды негізгі шектеу қаржылық және уақытша ресурстардың жетіспеушілігі болып табылады. Яғни материалдық ынталандыру мөлшерін азайту кезінде білікті персоналды ұстап тұру, сондай-ақ қызметкерлерді жұмыстан босатуға байланысты даулы жағдайларды болдырмау мәселесі өткір тұр. Міне, мұнда еңбекті экономикалық емес ынталандыру бірінші орынға шығады.

Ұйымның жеке фирмалық стилі әзірленді, түрлі корпоративтік іс-шаралар (кәсіби конкурстар, мастер-класстар, еңбек жарыстары, корпоративтік мерекелер) өткізіледі. Еңбегін ресми тану мемлекеттік, кәсіби және қоғамдық наградаларға ұсыну жолымен жүзеге асырылады; еңбегі сіңген қызметкерлерді грамоталармен, дипломдармен, корпоративтік наградалармен, бағалы сыйлықтармен, жолдамалармен, ақшалай сомалармен (статустық сыйақылармен) марапаттау; еңбек әулеттерін