

кәсіби өсуге және өмір сүру деңгейін арттыруға мүмкіндік беретін неғұрлым жоғары деңгейін білдіреді; жеке кәсіби перспективалардың неғұрлым нақты көрінісі және өз өмірінің басқа аспектілерін жоспарлау мүмкіндігі; болашақ кәсіби қызметке мақсатты дайындық мүмкіндігі.

Сонымен қатар, басты назар қызметтік саты бойынша тік жылжуға ғана емес, сонымен қатар біліктілігін арттыруды, өз лауазымы бойынша шеберліктің өсуін көздейтін көлденең қозғалысқа да аударылуы мүмкін.

Әдебиеттер

1. Официальный сайт Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК [Электронный ресурс]. - URL: <http://stat.gov.kz>

2. Александрова Н.А., Шарапова В.М. Стимулирование как метод управления трудом и его влияние на конкурентоспособность организации// Экономика и предпринимательство. – 2017. - №10-2 (87-2) С. 811-816

Култанова Э.Б., 1 курс (КарУ им. академика Е.А. Букетова)
Научный руководитель - к.э.н., доцент Ержанова С.К.

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ВО ВРЕМЯ COVID-19

Пандемия COVID-19 создает серьезные проблемы для систем здравоохранения во всем мире. Необходимость сохранения и расширения доступа к основным медицинским услугам, уравновешивая потребности в дополнительных услугах, необходимых для борьбы с пандемией стоит одной из основных задач здравоохранения на сегодняшний день [1]. Работники здравоохранения являются одновременно центральным компонентом ответных мер на пандемию и среди тех, кто наиболее уязвим к инфекциям и психическому здоровью в результате их профессионального воздействия.

Низкий уровень укомплектованности кадрового потенциала, особенно соотношение медсестер и пациентов, неблагоприятно сказываются на распространение патогенных микроорганизмов в организациях здравоохранения и риск вспышек заболевания [2]. Укрепление кадровых ресурсов для информационных систем здравоохранения, включая отслеживание случаев инфицирования кадров здравоохранения является ведущим компонентом превентивных мероприятий и управленческой деятельности.

Стратегическое кадровое планирование, поддержка и наращивание потенциала необходимы для обеспечения системы здравоохранения. Многие страны сталкиваются с уже существующими проблемами кадров здравоохранения, включая нехватку персонала, неравномерное распределение потребностей и навыков [3].

Реагирование на COVID-19 требует оптимизации процессов принятия решений, изучения новых партнерств для продвижения государственной политики и укрепления межсекторального сотрудничества для мобилизации необходимых мер. В качестве мероприятий, нацеленных на общесистемные факторы, способствующие кадровым ресурсам здравоохранения необходимо следовать единому принятию решений и протоколов путем усиления или создания механизмов межсекторальной координации в различных секторах (здравоохранение, образование, финансы, государственные услуги, социальное обеспечение, средства массовой информации, телекоммуникации и т.д.), уровнях государственного управления (национальном, региональном) и типы работодателей [4].

Пандемия дополнительно влияет и на доступность и способность работников здравоохранения оказывать основные услуги. Проблемы со стороны медицинских работников во время COVID-19 могут включать в себя отсутствие надлежащего использования средств индивидуальной защиты (СИЗ) и другое необходимое оборудование; карантин; социальная дискриминация. Следует отметить, завышенные требования к деятельности и оснащенности к медицинским организациям со стороны государства, дороговизна медицинского оборудования и услуг здравоохранения, низкий уровень диагностических услуг, отсутствие либо низкий уровень маркетинга, дефицит кадров и менеджеров также являются барьерами эффективного управления [5].

Мировой опыт здравоохранения позволил разработать комплексные меры по совершенствованию систем управления субъектов здравоохранения. Открытие проектных офисов, а

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