

ҰЙЫМДЫҚ ҚҰРЫЛЫМДЫ ҚҰРУДЫҢ ПАРТИСИПАТИВТІК ПРИНЦИПІ

Кәсіпорынды басқаруға қатысуға қызметкерлерді тарту, жұмыс комитеттерін құру, олар арқылы кәсіпорындағы істің жай-күйі туралы қажетті ақпарат жеткізіледі. Қызметкерлердің шешім қабылдау мен әзірлеуге белсенді қатысуы, ең алдымен өзінің жауапкершілік аймағы шеңберінде қызметкерлердің уәждемесін арттырады, олардың ұйымшылдығын арттырады, қызметкерлердің қатыстылығы мен тартылу сезімін тудырады, командалық рухты қалыптастырады.

Партисипативті басқару кіреді [1]:

- корпорацияның мақсаттарын және оның құндылықтарын қызметкерлерге жеткізу;
- әрбір қызметкерге құрмет көрсетудің маңыздылығы;
- қатаң ережелер мен бақылаудың орнына қызметкерлерге сенім;
- командада жұмыс істей;
- басшылық деңгейін қысқарту;
- бетпе-бет ашық, еркін қарым-қатынас;
- әріптестердің (мәртебесі бойынша тең) және бағыныштылардың бағалауы;
- басқару дағдыларына үйрету;
- орындаушыларды ұйымдастыру шешімдерін әзірлеуге және қабылдауға тарту;
- орындаушылардың ұйымдастырушылық өзгерістерді жоспарлауға және іске асыруға қатысуы;
- дербес шешім қабылдау құқығына ие топтық құрылымдарды құру (жұмыс комитеттері, сапа үйірмелері);
- қызметкерлерге қандай да бір мәселелерді дербес әзірлеуге, жаңа идеяларды қалыптастыруға мүмкіндік беру, бұл инновациялық үдерістерді дамытуға ықпал етеді.

Барлық деңгейдегі қызметкерлердің кәсіпорынды басқаруға қатысуы келесі нысандарда көрсетілуі мүмкін [2]:

1. шаралар;
2. мақсаттарды белгілеуге қатысу;
3. шешім қабылдауға қатысу.

Бірінші нысан - өндірістік қызмет процесінде туындайтын қандай да бір проблемалар бойынша ұсыныстар ұсыну. Бұл қызметкерлердің басқаруға қатысуының ең қарапайым және қолжетімді тәсілі. Ол ұсыныстар ұсыну регламентін пысықтаудан басқа ешқандай қосымша күш-жігерді талап етпейді. Процесс тұрақты негізге қойылған кезде жақсы. Ұсыныстар жеке және топтық талқылау барысында ("проблемалық семинар" деп аталатын) ұсынылуы мүмкін. Ұсыныстарды жинаудың ең көп таралған тәсілі – ұйымда сауалнама жүргізу. Бұл нысан күрделі ұйымдық өзгерістерді талап етпейді және тікелей менеджер жүзеге асыра алады.

Екінші нысан - мақсаттарды белгілеу ұйымдастырушылық өзгерістерді және осы міндетті тиімді шеше алатын арнайы құрылымдардың пайда болуын талап етеді. Іс жүзінде бұл тәсіл құру уақытша немесе тұрақты комитеттер немесе комиссияларының, сондай-ақ алған кеңінен сапа үйірмелері.

Үшінші деңгей – шешім қабылдауға қатысу басқаруға қатысу ғылыми-техникалық, техникалық-экономикалық және басқарушылық сипаттағы арнайы кеңестердің жұмыс нысанында жүзеге асырылады деп болжайды. Бұл кеңестер проблемаларды талқылап қана қоймай, оны шешу жолдарын іздейді, сондай-ақ өз бетінше шешім қабылдауға өкілеттігі бар. Шын мәнінде, бұл басқаруға қатысу ғана емес, бұл қызметкерлерге басшылық өкілеттіктерінің бір бөлігі берілген кезде басқаруды жүзеге асыру. Сондай-ақ, партисипативтік басқарудың алдыңғы формасы сияқты арнайы ұйымдастыру құрылымдарын құруды талап етеді.

Ұйымдық құрылымды құрудың партисипативтік принципі оны енгізетін ұйымнан басқарушылық кәсіпқойлықтың жоғары деңгейін талап етеді, өйткені қабылданатын шешімдер бөлімшенің өзінің ғана емес, тұтастай алғанда кәсіпорынның қызмет нәтижелеріне елеулі әсер етеді.

Сондықтан басқарудың партисипативті құрылымын енгізу басшыларға да, қызметкерлерге да белгілі бір талаптар қояды.

Осылайша, ұйым қызметкерлеріне басқарушылық шешімдерді әзірлеу мен қабылдауға тікелей қатысу мүмкіндігі - бұл қабылданатын шешімдер үшін жоғары жауапкершілік. Дұрыс емес, кәсіби емес шешімдерде әртүрлі ауырлық дәрежесінің теріс салдары сөзсіз болады.

Персоналдың мансаптық өсу бағдарламасын әзірлеу. Қызметкерлер үшін кәсіпорында кәсіби өсуді жоспарлау және дамыту бағдарламасын енгізу кәсіпорындағы жұмыстан қанағаттанудың, оған

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