

Торайғыров университетінің
ҒЫЛЫМИ ЖУРНАЛЫ

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайғыров университета

Торайғыров университетінің ХАБАРШЫСЫ

Экономикалық сериясы
1997 жылдан бастап шығады



ВЕСТНИК

Торайғыров университетта

экономическая серия
Издается с 1997 года

ISSN 2710-3552

№ 4 (2023)

Павлодар

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайгыров университета

Экономическая серия
выходит 4 раза в год

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о постановке на переучет периодического печатного издания,
информационного агентства и сетевого издания
№ KZ93VPY00029686

выдано
Министерством информации и коммуникаций
Республики Казахстан

Тематическая направленность
публикация материалов в области экономики, управления,
финансов, бухгалтерского учета и аудита

Подписной индекс – 76133

<https://doi.org/10.48081/ZRPO6395>

Бас редакторы – главный редактор

Нургалиева А. А.

к.э.н., ассоц. профессор

Заместитель главного редактора
Ответственный секретарь

Гребнев Л. С., *д.э.н., профессор*
Шеримова Н. М., *магистр*

Редакция алқасы – Редакционная коллегия

Шмарловская Г. А.,	<i>д.э.н., профессор (Беларусь);</i>
Кунызов Е. К.,	<i>доктор PhD, доцент;</i>
Алмаз Тольымбек,	<i>доктор PhD, профессор (США);</i>
Мукина Г. С.,	<i>доктор PhD, доцент;</i>
Алтайбаева Ж. К.,	<i>к.э.н., доцент;</i>
Мусина А. Ж.,	<i>к.э.н., доцент;</i>
Титков А. А.,	<i>к.э.н., доцент;</i>
Омарова А. Р.	<i>(технический редактор).</i>

За достоверность материалов и рекламы ответственность несут авторы и рекламодатели
Редакция оставляет за собой право на отклонение материалов
При использовании материалов журнала ссылка на «Вестник Торайгыров университета» обязательна

<https://doi.org/10.48081/MTYF9885>

***П. Алдабердіқызы**

әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті,

Қазақстан Республикасы, Алматы қ.

e-mail: aldaberdikyzy@mail.ru

ҚҰЗЫРЕТТІЛІК ҮЛГІСІ БОЙЫНША МЕДИЦИНАЛЫҚ ҰЙЫМ ҚЫЗМЕТКЕРІНІҢ ҚЫЗМЕТІН БАҒАЛАУ ӘДІСТЕРІ

Мақалада медициналық ұйымдардың персоналын бағалаудың негізгі түрлері және ұйым басшысына персоналдың тиімділігін арттыру бойынша басқару шешімдерін қабылдауға көмектесуге бағытталған персоналды бағалаудың ерекшеліктері қарастырылады, өйткені, бағалау персоналды басқарудың барлық дерлік негізгі функцияларымен байланысты. Персоналды бағалау жүйесінің мысалы ретінде медициналық мекеменің құзыреттілік моделіне сәйкес персоналды бағалау медициналық мекеменің дамуында персоналды бағалау нәтижелерін қолданудың практикалық мысалдарын қарастыра отырып келтірілген. Персоналды бағалау келесі міндеттер бойынша реттелген тізім түрінде ұсынылады: ашық бос жұмыс орындарына үміткерлерді іріктеу үшін; қызметкерлерді тиімді бейімдеу, олардың медициналық ұйымдағы мансабын жоспарлау үшін; компанияда жұмыс істейтін қызметкерлерді ротациялау бойынша негізделген басқару шешімдерін қабылдауға көмектесу; қызметкерлерді дамытуға және өзін-өзі тәрбиелеуге ынталандыру; қызметкерлердің адалдығы мен уәждемесін арттыру. Ең көп таралған әдістерге сипаттама беріліп, персоналды бағалау әдісін таңдау және қызметкердің құзыреттерін арнайы критерийлер бойынша дамыту алгоритмі ұсынылды. Медициналық ұйым үшін бірқатар перспективалар ашатын құзыреттерге негізделген персоналды бағалауды қалыптастыру тәсілі ұсынылды, яғни, жұмыс тиімділігінің стандарттарын әзірлеу, әр қызметкердің күшті және әлсіз жақтарын анықтау және оны дамыту үшін осы ақпаратты пайдалану.

Кілтті сөздер: персонал, тиімділік, құзыреттілік, персоналды бағалау, құзыреттілік моделі.

Кіріспе

Қазіргі таңда медициналық ұйымдарда персонал қызметін бағалауға үлкен мән берілгендіктен, оларды қолдау мен ынталандырудың мемлекеттік бағдарламалары жұмыс істейді, денсаулық сақтау жүйесінде кадрлардың құзыреттерін дамытуға маңызды рөл беріледі.

Қазіргі таңда ұйымның бәсекеге қабілеттілігі мен тиімділігінің шешуші сәті ұйымдарда қойылған міндеттерді кәсіби түрде шеше алатын адами ресурстардың болуы болды.

Персоналдың жұмысын бағалау ұйым мен бөлімшенің алдында тұрған мақсаттарға қол жеткізген кезде басшыға көмектесетін құрал ретінде қызмет ете алады. Алайда, бұл жағдайда менеджер бағалаудың қолданыстағы әдістерін жақсы біліп қана қоймай, сонымен қатар таңдай білуі керек.

Осылайша, ұйым қызметкерлерінің жұмысын бағалау қызметкерлердің сапалық сипаттамаларының лауазым немесе жұмыс орнының талаптарына сәйкестігін анықтаудың мақсатты процесі. Бұл дұрыс қолданылған кезде ұйымның бірқатар бизнес-процестерін оңтайландыруға септігін тигізеді. Қызметкерді бағалаудың негізгі міндеттері қызметкердің өсу перспективаларын анықтау, оның еңбек әлеуетін, осы әлеуетті пайдалану дәрежесін анықтау болып табылады,

Нәтижелер мен талқылаулар

Құзыреттілік – бұл қызметкердің қызметтік лауазымның талаптарына және қойылған талаптарға сәйкес жұмысты орындау қабілеті (кәсіби біліктілігі, моральдық және мотивациялық, физикалық және психикалық қасиеттері, шығармашылық қабілеті, коммуникативті әлеуеті, көшбасшылық әлеуеті, икемділігі, талапшылдығы, даму қабілеті), позиция – бұл ұйымда немесе салада қабылданған міндеттер мен оларды орындау стандарттары [1].

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2021 жылғы 12 қазандағы «Дені сау ұлт әрбір азамат үшін сапалы және қолжетімді денсаулық сақтау» ұлттық жобасын бекіту туралы» № 725 қаулысымен бекітілген бағыттардың бірі «Қолжетімді және сапалы медициналық көмек», оның ішінде «Кадрлық әлеуетті нығайту» міндеттелген. Ұлттық жобаның аталған міндеті аясында «Жетекші әлемдік орталықтарда, оның ішінде қарқынды терапия бойынша оқытылған дәрігерлердің санын ұлғайту» және «Өте тапшы мамандықтар бойынша резидентураның білім беру гранттарының санын ұлғайту» көрсеткіштерін іске асыру нәтижесінде сапалы медициналық көмекке қол жеткізу көзделіп отыр. Медициналық көмектің қолжетімділігі

мен сапасын тек аталған көрсеткіштерді іске асырумен ғана шектелмей, бұған қоса медициналық ұйымның қызметкерлерінің құзыретін жеткілікті деңгейде орындауы да ең маңызды қажеттіліктің бірі болып саналады. Бұған қоса, Ұлттың жобаның басқа да көрсеткіштерін іске асыру денсаулық сақтау басқармалары, медициналық ұйымдарды, оның ішінде белгілі бір қызметкерлердің құзыретіне кіретін міндеттемелер болып саналады [2].

Медициналық ұйымдардың қызметкерлерінің білімге және тәжірибеге қойылатын талаптары Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 21 желтоқсандағы «Денсаулық сақтау саласындағы мамандықтар мен мамандандырулар номенклатурасын, денсаулық сақтау қызметкерлері лауазымдарының номенклатурасы мен біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» №ҚР ДСМ-305/2020 бұйрығына талаптарына сәйкес бекітілген [3]. Сонымен қатар, Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2020 жылғы 30 желтоқсандағы «Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығын бекіту туралы» № 553 бұйрығымен лауазымдарының нақты және белгілі құзыреттері бекітілген [4]. Алайда, бұйрықтармен бекітілмеген, бірақ қызметкерлердің құзыреттілігін бағалауда қолданылатын бірқатар әдістер бар екендігін ескеру қажет. Атап айтқанда, Америкалық мамандардың қолданатын «жеке» көзқарасты жақтаушылар, дәстүрлі түрде құзыреттілік ұғымының ауқымын жеке қасиеттермен немесе білім, дағдылар, қабілеттермен шектейді және KSAO аббревиатурасын пайдаланады:

- Білім (knowledge).
- Дағдылар (skills).
- Қабілеттер (abilities).
- Басқа сипаттамалар (others) (дене күйін, мінез-құлқын және т.б. көрсету үшін қолданылады).

Жоғарыда аталған элементтердің әрқайсысының мазмұны әртүрлі сипаттамалардың үлкен санын қамтиды және бұл жерде дағдылар мен қабілеттердің ерекше маңыздылығын атап өткен жөн, өйткені олар іс-әрекеттің практикалық жағын көрсетуге барынша қабілетті, сонымен қатар олардың нақты анықтамасында кейбір мәселе бар, атап айтқанда, олардың түсінігінің абстрактілілігіне байланысты.

Басқару құзыреттерінің тізімін жасау кезінде өнімділікке, сонымен қатар бірқатар негізгі құзыреттерді бөліп көрсету қажеттілігіне назар аудару керек. Менеджмент ұжымының да, басқарушылық әлеуеті бар мамандардың да негізгі құзыреттерін анықтау бүгінгі күні ерекше маңызды пікірталас мәселесі болып табылады, өйткені дәл осы құзыреттер қазіргі заманғы тиімді көшбасшыны қалыптастыру платформасын құрайды, бұл оның «ішкі

өзегін» дамытады, ал қалған құзыреттер тізімі тек менеджердің мазмұны мен қызметін толықтыруға, түсіндіруге, кеңейтуге, мамандандыруға мүмкіндік береді. Маманның да, басшының да құзыреттері өмір бойы жинақталған дағдыға, білімге және тәжірибеге негізделеді, бұл тапсырманы орындау немесе белгілі бір қызметті жүзеге асыру қабілеттерінің дамуын қамтамасыз етуге септігін тигізеді.

Құзыреттіліктің бұрын оқыту немесе жинақталған тәжірибесі нәтижесінде қалыптасқан және белгілі бір тұлғаның меншігі ретінде көрінетін, сондай-ақ оның әртүрлі міндеттерді немесе әрекеттерді орындау қабілеті ретінде көрінетін негізге ие болады.

Қазіргі таңда, Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің міндетін атқарушысының 2020 жылғы 14 қазандағы «Денсаулық сақтау саласындағы мамандарды кәсіптік құзыреттілігіне аттестаттауды жүргізу қағидаларын бекіту туралы» № ҚР ДСМ-130/2020 бұйрығының 1-тарау, 3 тармағына сәйкес бекітілген лауазымдар аттестаттауға жататын болса, медициналық ұйымның басқа қызметкерлері бұл тізімге кірмейді. Аттестатталатын адамның кәсіби және жеке құзыреттілігін қызметтік әдепті сақтауы, жауапкершілігі және орындаушылығы, бастамашылығы, күрделі жағдайларда шешім таба алуы, көшбасшылық қасиеттер мен жұмысты ұйымдастыру қабілеті, мемлекеттік тілді білуі, коммуникативтілігі және командада жұмыс істей білуі балдың шкала бойынша бағалауды аттестаттау комиссиясымен жүргізіледі [5]. Осы орайда, әр медициналық ұйымның персоналды бақылау қызметі әрбір қызметкердің құзыреттілігін бағалауы тиіс.

Медициналық ұйымдарды аккредиттеу стандарттарының 2-тарауында «Ресурстарды басқару» 21 тармағына сәйкес жылына бір рет медициналық ұйымның басшылығы бекіткен тәртіпке сәйкес медициналық персоналдың жұмысын бағалау жүргізіледі.

Бағалау тәртібі мен медицина қызметкерлерін бағалау нысаны бекітіледі және клиникалық дәрігерді бағалау нысаны (пациентті тексеру немесе емдеуді жүзеге асыратын дәрігер) мына критерийлерді қамтиды:

- 1) емдеу және күту (дәрігер тиімді және мақсатқа сай медициналық көмек көрсетеді);
- 2) клиникалық білім (дәрігердің қажетті білімі бар, бұл білімді өз қызметінде қолданады);
- 3) біліктілікті арттыру (дәрігер өзінің клиникалық тәжірибесі мен білімін жетілдіреді);
- 4) жеке қасиеттері мен көпшілігі (дәрігер пациенттермен және әріптестермен кәсіби қарым-қатынасты сақтайды);

5) этикалық тәжірибе (дәрігер науқасқа жанашырлықпен қарайды, әртүрлі әлеуметтік және мәдени ортадағы науқастарға құрметпен қарайды);

6) жүйелі ойлау (дәрігер қажетті ресурстарды пайдалануда белсенді және икемді);

7) ресурстарға ұқыпты қарау (дәрігер дәрі-дәрмектерді, зерттеулерді, консультацияларды дұрыс және уақтылы тағайындайды) [6].

Бұған қоса, жоғарғы медициналық білімі бар қызметкерлерден басқа персоналдың құзыретін бағалауды жоғарыда көрсетілген KSAO әдісімен бағалаған жөн.

Медициналық ұйымдағы персоналды басқару – бұл барлық ұйымдық деңгейдегі ұйымның мақсаттарына жету үшін персоналдың тиімділігін дамытуға және арттыруға бағытталған жедел және стратегиялық қызмет жүйесі. Ресурстық көзқарасқа сәйкес, кез келген ұйымның, соның ішінде медициналық ұйымның бәсекеге қабілеттілігін арттырудың негізі табысты тәжірибелерді көшіру емес, персоналдың негізгі құзыреттерін құру және дамыту болып табылады. Қолданыстағы құзыреттерді түсіну, құзіреттіліктердің өзгеру және даму динамикасын қадағалау үшін персоналды бағалаудың ойластырылған жүйесі қажет. Қызметкерлер саны өсіп жатқан ұйымдар үшін персоналды бағалау персоналды басқару жүйесінің ажырамас элементіне айналуға тиіс. Ұйымның үйлесімді дамуы және тиімділікке жету үшін қызметкерлердің күшті және әлсіз жақтарын білу қажет. Персоналды бағалау келесі міндеттерді орындау үшін қажет:

- ашық бос орындарға үміткерлерді іріктеу үшін;
- қызметкерлерді тиімді бейімдеу, олардың медициналық ұйымдағы мансабын жоспарлау үшін;
- компанияда жұмыс істейтін қызметкерлерді ротациялау бойынша негізделген басқару шешімдерін қабылдауға көмектесу;
- қызметкерлерді дамытуға және өзін-өзі тәрбиелеуге ынталандыру;
- қызметкерлердің адалдығы мен мотивациясын арттыру [7].

Ұйымда қызметкерлерді бағалаудың көптеген жолдары бар. Үміткерді жұмысқа қабылдау немесе жоғарылату туралы шешім қабылдау кезінде бағалау корпоративтік мәдениетті, қызмет бағыттарын және басқа да көптеген аспектілерді ескере отырып жүргізілуі керек. Технологиялардың дамуы және ұйымдардың, оның ішінде медициналық ұйымдардың қызметін дараландыру қызметкерлерден ұйымды бәсекеге қабілетті деңгейде ұстауды талап ететін кәсіпкерлік корпоративтік мәдениет идеясының таралуына әкелді. Бірінші кезекте қызметкердің жеке қабілеттері, мансаптық өсу әлеуеті, нәтижеге жетуге бағдарлануы, мінез-құлқы мен ойлауының икемділігі, шығармашылық әлеуетін дамыту және тағы басқа [8].

Бүгінгі таңда жеке жауапкершілік ұғымы ұжымды басқару парадигмасымен ауыстырылуда, ол қызметкерден стандартты емес міндеттерді шешу үшін бір командадағы әріптестерімен жұмыс істей білуді талап етеді. Персоналды бағалау әдістері қызметкерлердің жеке және кәсіби қасиеттерін бағалауға, олардың әрқайсысының болашақ немесе ағымдағы қызметтік функцияларын орындау тиімділігі туралы объективті ақпарат алуға бағытталған. Персоналды бағалау әдістерінің классификациясы адамның іскерлік және жеке қасиеттерінің лауазымның немесе жұмыс орнының талаптарына сәйкестігін анықтау процесін жақсартуға және ең қолайлы әдістемені таңдауға мүмкіндік береді.

Персоналды бағалау ұйымдағы қызметкердің өмірлік циклінің әртүрлі кезеңдерінде жүзеге асырылады:

– іріктеу кезеңінде (медициналық жоғары оқу орындарының түлектері, жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру циклін аяқтаған тұлғалар, сондай-ақ басқа медициналық ұйымдарда жұмыс істейтін әріптестер арасында);

- қызметкердің ағымдағы бағасы;
- кадрлық резервті жоспарлау кезінде;
- мансаптық өсумен [9].

Персоналды жүйелі бағалау (кемінде 2 жылда бір рет) қызметкерлердің құзыреттерінің өзгеру динамикасын қадағалауға, ішкі оқыту бағдарламаларын түзетуге және кадрлық резервті уақтылы жаңартуға мүмкіндік береді.

Әртүрлі елдердің көптеген ғалымдары компаниялар мен персонал дамуының әр кезеңінде құзыреттер мен құзыреттілік дегенді қалай және нені түсіну керек, өз қызметкерінен максималды нәтижеге жету үшін олардың қайсысына бәс тігу керек деген сұрақтарға жақындады. Әрбір ұйымда осы мәселені зерттейтін және бөлімшенің де, лауазымның өзіндік ерекшеліктерін ескере отырып, белгілі бір лауазымдар үшін жаңа құзыреттілік үлгілерін әзірлейтін және ұйым басшылығына ұсынатын өз мамандары болады.

Басқару құзыреттеріне тұлғалық, кәсіби қасиеттер мен дағдылардың жиынтығы, сондай-ақ орынға, уақытқа және жағдайға байланысты өзгеруі мүмкін мінез-құлық үлгілері жатады.

Бұйрық беруге, жанжалды жағдайларды шешуге, топта жұмыс істеуге, өкілеттіктерді беруге және қызметкерлерді ынталандыруға қабілетті басшы ең қысқа мерзімде өз мақсаттарына жетеді. Оның ұйымдастырушылық және басқарушылық қабілеттері әртүрлі ақпаратты корреляциялауға, проблемалық жағдайларда да шешім табуға мүмкіндік береді [10].

Қорытынды

Қортындылай келе, құзыреттілікке негізделген бағалау медициналық ұйым үшін бірқатар перспективаларды ашады, яғни, жұмыстың тиімділігінің

стандарттарын әзірлеу, әрбір қызметкердің күшті және әлсіз жақтарын анықтау және оны дамыту үшін осы ақпаратты пайдалану.

Басқару құзыреттері мынадай дағдылар мен қабілеттерімен анықталады: ең тиімді шешімдерді әзірлеу; тапсырмаларды нақты тұжырымдау; кезеңдерді жоспарлау және жұмысты орындау процестерін ұйымдастыру; келіссөздерді ұйымдастыру және жүргізу; әртүрлі кездесулер, презентациялар ұйымдастыру және өткізу; ұйымның барлық құрылымдарымен өзара әрекеттесу; ынталандыру қабілеті; мақсатқа жетуге жұмылдыра білу. Мұндай бағалау жүйесі қызметкерлердің дамуына уақтылы басшылық жасауға, кадрлық шешімдерді объективті етуге және қызметкерлердің қатысуын арттыруға, сонымен қатар, ұйымдағы қызметкер қызметінің барлық кезеңдерінде құзыреттілік моделі бойынша персоналды бағалауды енгізу қызметкерлердің медициналық ұйым талаптарына сәйкестігін жүйелі бақылауға мүмкіндік береді.

ПАЙДАЛАНҒАН ДЕРЕКТЕР ТІЗІМІ

- 1 **Спивак, В. А.** Управление персоналом : учебное пособие. – Эксмо, 2012
- 2 «Дені сау ұлт» әрбір азамат үшін сапалы және қолжетімді денсаулық сақтау» ұлттық жобасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2021 жылғы 12 қазандағы № 725 қаулысы.
- 3 Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 21 желтоқсандағы «Денсаулық сақтау саласындағы мамандықтар мен мамандандырулар номенклатурасын, денсаулық сақтау қызметкерлері лауазымдарының номенклатурасы мен біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» № ҚР ДСМ-305/2020 бұйрығы.
- 4 Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2020 жылғы 30 желтоқсандағы «Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығын бекіту туралы» № 553 бұйрығы.
- 5 Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің м.а. 2020 жылғы 14 қазандағы «Денсаулық сақтау саласындағы мамандарды кәсіптік құзыреттілігіне аттестаттауды жүргізу қағидаларын бекіту туралы» № ҚР ДСМ-130/2020 бұйрығы.
- 6 Медициналық ұйымдарды аккредиттеу стандарттары, «Денсаулық сақтау саласындағы сапаны аккредиттеу орталығы» 2022.
- 7 **Spencer, L. M.** Competency assessment methods // Human resources of management. Boston : MA, 2015.

8 **Нүрсейтова, Г. Б.** Персоналды басқару : оқу құралы. – Алматы : Қазақ университеті, 2020.

9 **Колесникова, Ю. С., Камашева, А. В., Буры, В. В.** Использование технологии DISC при формировании кадрового резерва // Вестник экономики, права и социологии. – 2017. – № 2.

10 **Болдырева, Н. В.** Личная эффективность руководителя в современном бизнес-пространстве // Теоретические и методологические проблемы современной педагогики и психологии сборник статей Международной научно- практической конференции. 2018.

REFERENCES

1 **Spivak, V. A.** Upravlenie personalom: uchebnoe posobie. [Personnel Management] tutohal– Eksmo, 2012

2 «Deni sau ұлт» әрбір азамат үшін сапалы және қолжетімді денсаулық сақтау» ұлттық жобасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2021 жылғы 12 қазандағы № 725 қаулысы. [Resolution No. 725 of the Government of the Republic of Kazakhstan dated October 12, 2021 on approval of the national project «Healthy nation» quality and affordable health care for every citizen»].

3 Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 21 желтоқсандағы «Денсаулық сақтау саласындағы мамандықтар мен мамандандырулар нomenclaturasын, денсаулық сақтау қызметкерлері лауазымдарының нomenclaturасы мен біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» №QR DSM-305/2020 бұйрығы. [Order of the Minister of Health of the Republic of Kazakhstan dated December 21, 2020 «On approval of the nomenclature of professions and specializations in the field of health care, nomenclature of positions and qualification characteristics of health care workers» No. KR DSM-305/2020]

4 Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2020 жылғы 30 желтоқсандағы «Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығын бекіту туралы» №553 бұйрығы. [Order No. 553 of the Minister of Labor and Social Protection of the Republic of Kazakhstan dated December 30, 2020 «On approval of the qualification manual for the positions of managers, specialists and other employees»].

5 Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің м.а. 2020 жылғы 14 қазандағы «Денсаулық сақтау саласындағы мамандарды кәсіптік құзыреттілігіне атестаттауды жүргізу қағидаларын бекіту туралы» № QR DSM-130/2020 бұйрығы. [Minister of Health of the Republic of Kazakhstan m.a. Order No. DSM-130/2020 of the Republic of Kazakhstan dated October 14, 2020 «On approval of the principles of certification of professional competence of health care specialists»]

6 Medisinalyq üymdardy akreditteu standarttary, «Densaulyq saqtau salasyndaғы sapany akreditteu ortalyғы» 2022. [Standards for accreditation of medical organizations, «Center for Quality Accreditation in Healthcare» 2022]

7 **Spencer, L. M.** Competency assessment methods // Human resources of management. – Boston : MA, 2015.

8 **Nūrseitova, G.B.** Personalды basqaru:ey texbock [Personnel management] oqu qūraly. – Almaty : Qazaq universiteti, 2020.

9 **Kolesnikova, Yu. S., Kamasheva, A. V., Bury, V. V.** Ispol'zovanie tekhnologii DISC pri formirovanii kadrovogo rezerva [The use of DISC technology in the formation of a personnel reserve] // Vestnik ekonomiki, prava i sociologii. – 2017. – № 2.

10 **Boldyreva, N. V.** Lichnaya effektivnost' rukovoditelya v sovremennom biznes-prostranstve [Personal effectiveness of the leader in the modern business space] // Teoreticheskie i metodologicheskie problemy sovremennoj pedagogiki i psihologii Sbornik statej Mezhdunarodnoj nauchno- prakticheskoy konferencii. 2018.

Басып шығаруға 30.11.23 қабылданды.

Алдабердіқызы П.

Казахский национальный университет имени аль-Фараби,

Республика Казахстан, г. Алматы

Принято к изданию 30.11.23.

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО МОДЕЛИ КОМПЕТЕНТНОСТИ

В статье рассматриваются основные виды оценки персонала медицинских организаций и особенности оценки персонала, которая направлена на то, чтобы помочь руководителю организации принять управленческие решения по увеличению результативности персонала, так как оценка связана практически со всеми основными функциями управления персоналом. В качестве примера системы оценки персонала приведена оценка персонала в соответствии с моделью компетентности медицинского учреждения с рассмотрением практических примеров использования результатов оценки персонала в развитии медицинского учреждения. Представлена оценка персонала в виде упорядоченного перечня по следующим задачам: для отбора

кандидатов на открытые вакансии; для эффективной адаптации сотрудников, планирования их карьеры в медицинской организации; помощь в принятии обоснованных управленческих решений по ротации сотрудников, работающих в компании; мотивация сотрудников на развитие и самообразование; повышение лояльности и мотивации сотрудников. Дана характеристика наиболее распространенных методов и предложен алгоритм выбора метода оценки персонала и развития компетенций работника по выделенным критериям. Предложен подход к формированию оценки персонала, основанная на компетенциях, которая открывает ряд перспектив для медицинской организации, то есть разработка стандартов эффективности работы, выявление сильных и слабых сторон каждого сотрудника и использование этой информации для его развития.

Ключевые слова: персонал, эффективность, компетенции, оценка персонала, модель компетенций.

Aldaberdikyuzy P.

al-Farabi Kazakh national university, Republic of Kazakhstan, Almaty.

Accepted for publication on 30.11.23

METHODS OF EVALUATING THE ACTIVITY OF A MEDICAL ORGANIZATION EMPLOYEE ACCORDING TO THE COMPETENCE MODEL

The article discusses the main types of personnel assessment of medical organizations and the features of personnel assessment, which is aimed at helping the head of the organization make management decisions to increase the effectiveness of personnel, since the assessment is associated with almost all the main functions of personnel management. As an example of a personnel evaluation system, the evaluation of personnel in accordance with the competence model of a medical institution is given with consideration of practical examples of using the results of personnel evaluation in the development of a medical institution. The staff assessment is presented in the form of an ordered list of the following tasks: for the selection of candidates for open vacancies; for the effective adaptation of employees, planning their careers in a medical organization; assistance in making informed management decisions on the rotation of employees working in the company; motivation of employees for development and

self-education; increase of loyalty and motivation of employees. The characteristics of the most widespread methods are given and an algorithm for choosing a method for evaluating personnel and developing employee competencies according to the selected criteria is proposed. An approach to the formation of personnel assessment based on competencies is proposed, which opens up a number of prospects for a medical organization, i.e. development of performance standards, identification of strengths and weaknesses of each employee and use of this information for his development.

Keywords: personnel, efficiency, competencies, personnel assessment, competence model.

Теруге 29.11.2023 ж. жіберілді. Басуға 29.12.2023 ж. қол қойылды.

Электронды баспа

2.86 Мб RAM

Шартты баспа табағы 9,15

Таралымы 300 дана. Бағасы келісім бойынша.

Компьютерде беттеген: А. К. Мыржикова

Корректор: А. Р. Омарова, Д. А. Кожас

Тапсырыс № 4164

Сдано в набор 29.11.2023 г. Подписано в печать 29.12.2023 г.

Электронное издание

2.86 Мб RAM

Усл.п.л. 9,15. Тираж 300 экз. Цена договорная.

Компьютерная верстка: А. К. Мыржикова

Корректор: А. Р. Омарова, Д. А. Кожас

Заказ № 4164

«Toraighyrov University» баспасынан басылып шығарылған

Торайғыров университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

«Toraighyrov University» баспасы

Торайғыров университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

8 (7182) 67-36-69

e-mail: kereku@tou.edu.kz

www.vestnik.tou.edu.kz

www.vestnik-economic.tou.edu.kz