

УДК 614.2
МРНТИ 06.52.13

DOI: <https://doi.org/10.37788/2024-1/65-77>

Д.С. Бекниязова^{1*}, А.Н. Бигалиева², Ж.К. Нургаламов³, А.А. Ергалимова³

¹Торайгыров университет, Казахстан

²Кыргызский экономический университет им. М. Рыскулбекова, Кыргызская Республика

³Инновационный Евразийский университет, Казахстан

(*e-mail: dana.bekniyazova@mail.ru)

Оценка состояния кадрового потенциала организаций санитарно-эпидемиологической службы Республики Казахстан

Аннотация

Основная проблема: На современном этапе жизни в деятельности и развитии любой организации особую и очень важную роль играет ее трудовые ресурсы. Трудовыми ресурсами нужно управлять. Само по себе управление – это процесс упорядочения, регламентации той или иной деятельности. Управлять организацией – значит определять основные направления ее развития, ставить перед ней цели и способствовать их достижению. Трудовые ресурсы – это лицо компании, составляющая производная, без которой невозможно ее существование. Любая перспективная и уважающая себя компания отводит формированию штата своих работников одно из ведущих направлений собственной политики. В настоящее время в условиях социальных и экономических преобразований существенно меняется управление деятельностью организаций здравоохранения, в связи с чем необходимо совершенствование подходов управления персоналом, способствующих повышению качества предоставленных услуг и производительности труда. Учитывая особенности по управлению персоналом медицинского учреждения в настоящее время, остро стоит вопрос о реформировании кадровой политики здравоохранения, повышении имиджа учреждений, формировании корпоративной культуры, разработки и внедрения критериев мотивационного процесса. Решение данных задач поможет руководителям в процессе управления персоналом.

Цель данной статьи состоит в проведении оценки состояния кадрового потенциала организаций санитарно-эпидемиологической службы Республики Казахстан и выявлению основных проблем в системе управления персоналом организации на примере деятельности РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан»

Методы: В работе использовались общенаучные методы сравнительно-системного, вертикального и горизонтального анализа, структурно-функциональный метод, аналитические приемы, экономико-статистические методы исследования.

Результаты и их значимость: авторами определена система управления трудовыми ресурсами учреждения здравоохранения, проведен анализ действующей системы управления персоналом на примере РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан. Проведена оценка состояния и движения трудовых ресурсов Комитета санитарно-эпидемиологического контроля. На основе проведенного исследования авторами выявлены основные проблемы управления трудовыми ресурсами учреждения здравоохранения и разработаны предложения, которые могут быть использованы в качестве рекомендаций по дальнейшему реформированию и развитию системы управления персоналом в сфере здравоохранения.

Ключевые слова: управление персоналом, трудовые ресурсы, бюджетный сектор, здравоохранение, санитарно-эпидемиологическая служба.

Введение

Система управления трудовыми ресурсами занимает значительное место в системе управления медицинской организацией. Это связано с возрастающей ролью служб управления трудовыми ресурсами в обеспечении эффективности деятельности каждой категории работников в целом [1]. Современные крупные многопрофильные больницы представляют собой сложные организации, включающие в свою структуру не только медицинские и

параclinical отделения, обеспечивающие соответствующую лечебную помощь пациентам, но и вспомогательные службы: административную, экономическую, инженерную, юридическую и хозяйственные – прачечные, транспортные, пищеблоки, охраны и т.д. [2, с.153].

Основное внимание организаторов здравоохранения и исследователей прежде всего сосредоточено на проблемах ресурсного обеспечения, повышения эффективности и качества деятельности основных подразделений лечебно-профилактических учреждений [3].

Сложность управления трудовыми ресурсами заключается в следующем:

- 1) сам по себе управленческий труд является очень сложным;
- 2) сам персонал является сложным объектом управления;
- 3) постоянно, причем достаточно круто, меняются системы ценностей работников (что, как правило, связано с общеполитическими и экономическими реформами общества) и т.д..

Главными элементами системы управления являются люди, которые одновременно выступают объектом и субъектом управления. Способность человеческих ресурсов одновременно выступать как объектом, так и субъектом управления - основная специфическая особенность управления [4]. Целью управления трудовыми ресурсами является формирование работоспособных коллективов, в которых работники действуют с учетом собственных интересов и во благо организации в целом. Основными задачами управления трудовыми ресурсами являются удовлетворение потребности предприятия в кадрах, обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров [5].

В настоящее время в условиях социальных и экономических преобразований существенно меняется понятие процесса деятельности организации здравоохранения, в связи с чем необходимо совершенствование подходов управления персоналом, способствующих повышению качества предоставленных услуг и производительности труда.

Материалы и методы

Управление трудовыми ресурсами представляет собой сложный, постоянно обновляющийся творческий процесс, в котором взаимодействуют: организационные, социально-психологические, правовые, экономические, нравственные и другие факторы [6, с. 15]. Некоторые специалисты в области экономики, юриспруденции отмечают, что управление трудовыми ресурсами, в том числе как система, становится все более сложным. Управление трудовыми ресурсами включает комплекс мероприятий по формированию и развитию трудовых ресурсов предприятия. К процессу управления трудовыми ресурсами существуют различные подходы [7].

Концептуальная модель системы управления персоналом представлена на рисунке 1.

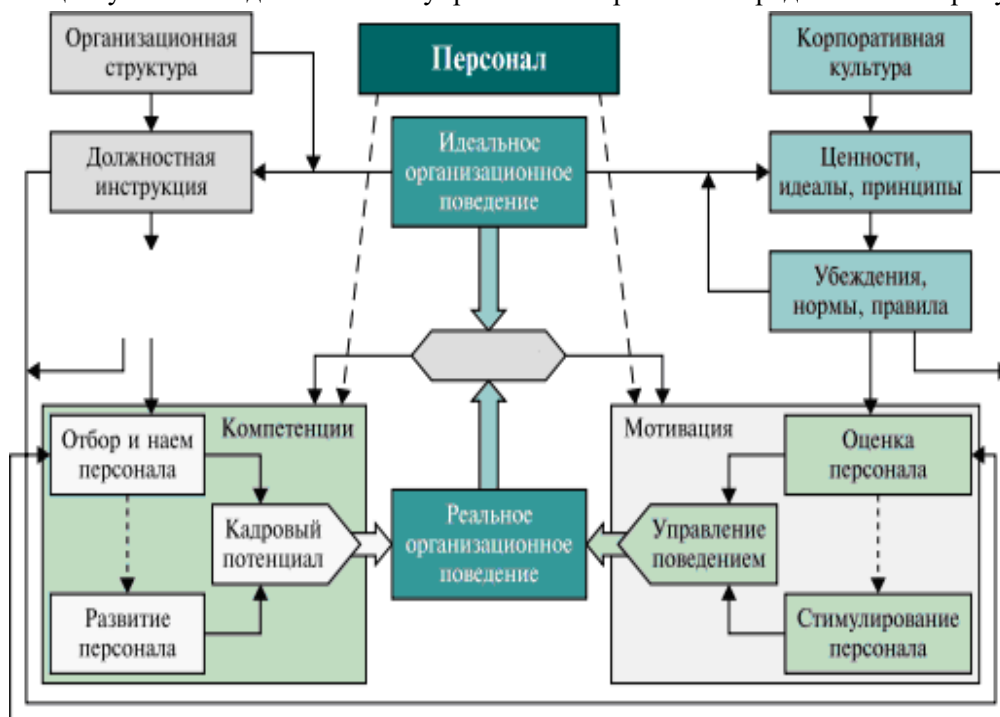


Рисунок 1 – Концептуальная модель системы управления персоналом

Рассматривая систему управления трудовыми ресурсами в сфере здравоохранения и ее элементы, важно сказать, что основными ресурсами, необходимыми для осуществления процесса управления трудовыми ресурсами, являются:

- сотрудники службы управления трудовыми ресурсами;
- материально-технические ресурсы для ее оснащения;
- информация о существующем кадровом потенциале организации;
- методики оценки трудовых ресурсов, результативности их обучения.

Кроме материального поощрения сегодня существует достаточное количество методов стимулирования персонала, не требующих существенных денежных затрат [8]. В соответствии с описанной выше структурой системы управления трудовыми ресурсами, управление эффективностью персонала в медицинской организации может осуществляться через управление группой процессов (рисунок 2): управление эффективностью труда персонала (разработка показателей результативности, качества и эффективности, мониторинг показателей, корректировка и анализ); управление квалификацией персонала (повышение квалификации, наем на работу, аттестация, оценка, обучение и т.д.); управление мотивацией (материальные, нематериальные методы) [9].



Рисунок 2 – Основные группы процессов управления персоналом в сфере здравоохранения

Таким образом, все перечисленные выше процессы тесно взаимосвязаны и образуют единую систему процессного управления трудовыми ресурсами в медицинской организации. Например, оценку и аттестацию сотрудников можно проводить тогда, когда решены вопросы с показателями их деятельности, выделением среди них ключевых и ранжированием по важности в персональных матрицах сотрудников.

Результаты

Оценка современных тенденций в управлении персоналом рассмотрена на примере РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан».

Основные задачи РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан» представлены на рисунке 3.

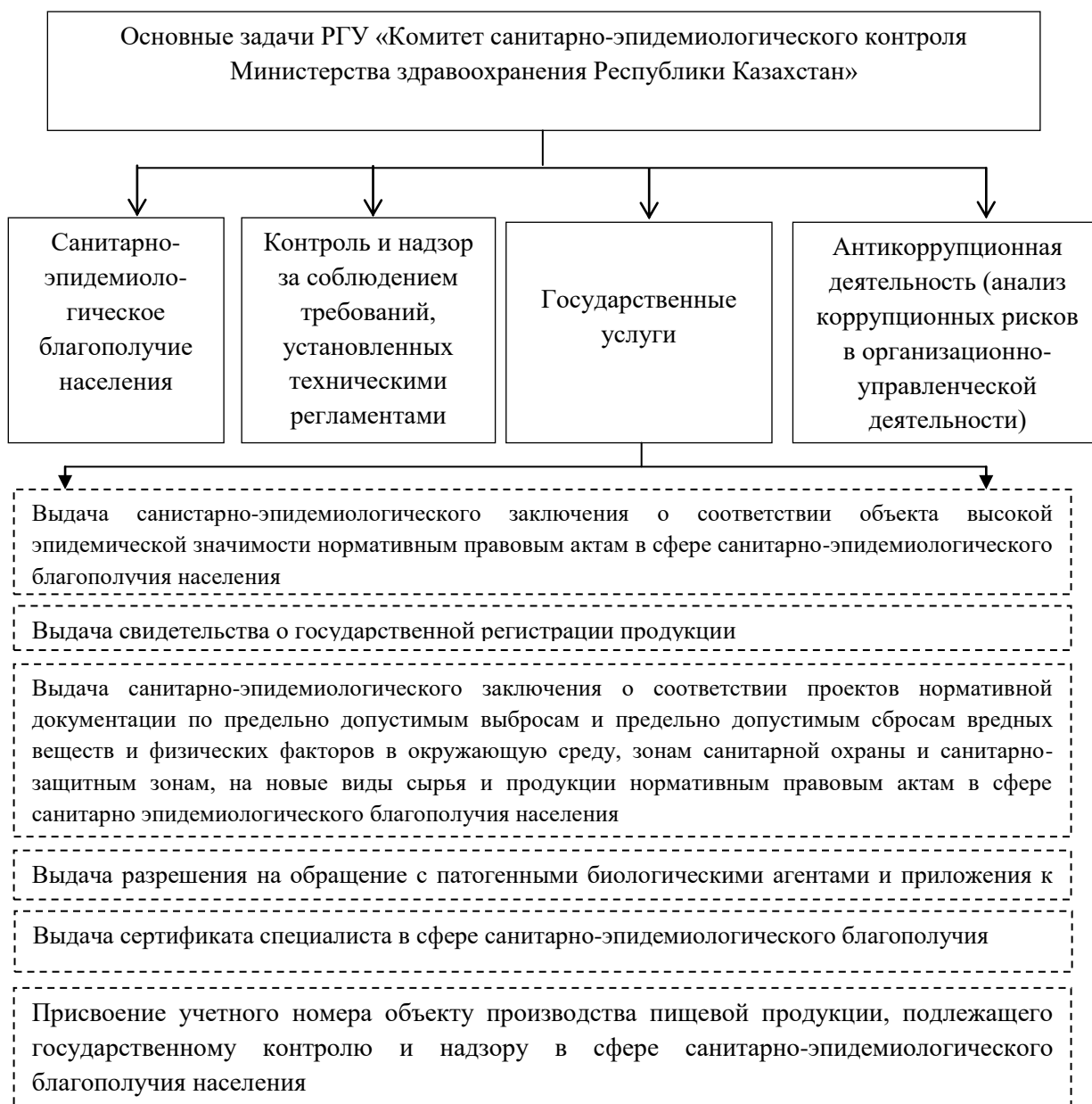


Рисунок 3 - Основные задачи РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан»

В целом, организационная структура РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан» представлена на рисунке 4.

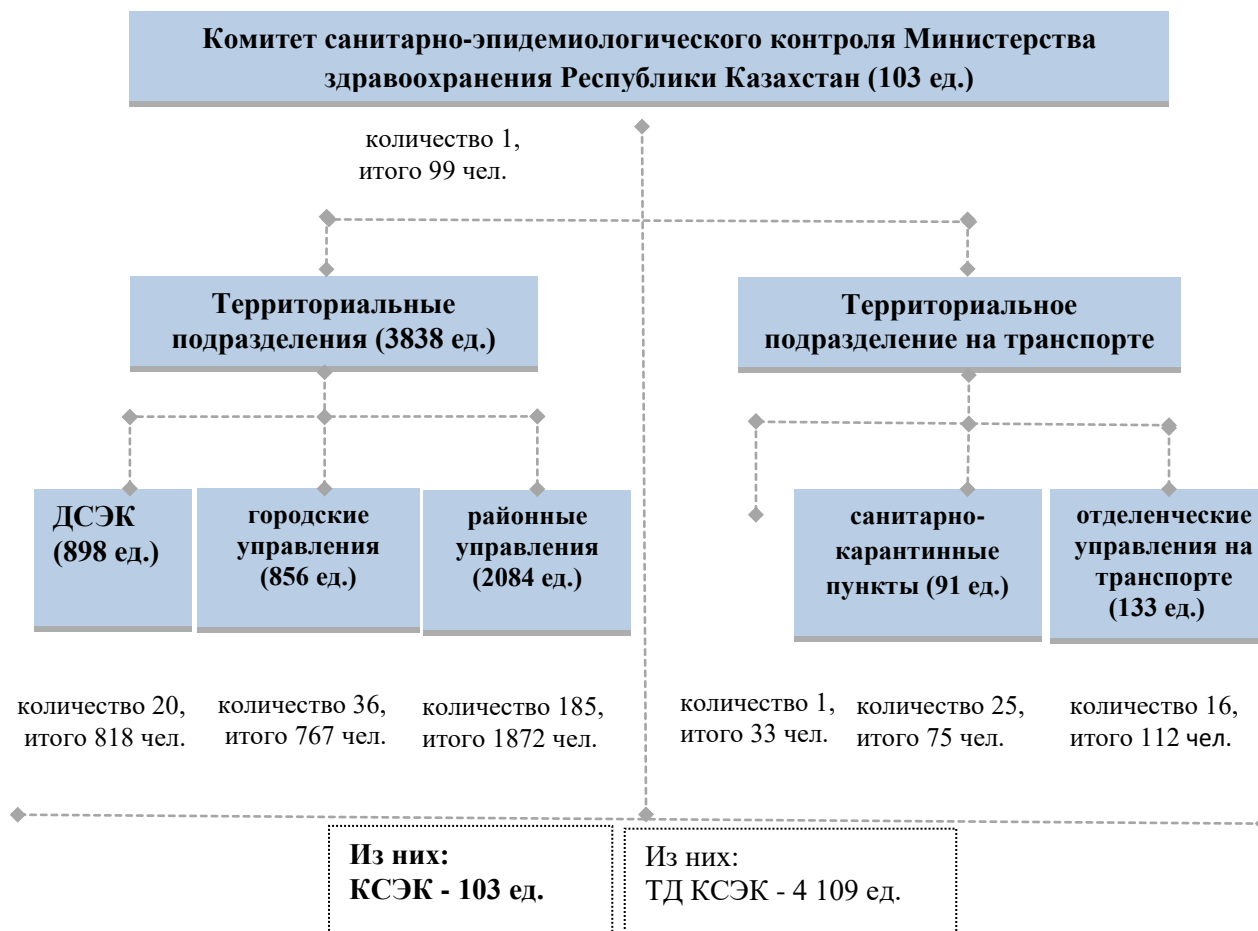


Рисунок 4 - Действующая организационная структура РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан»

Структура и лимит штатной численности Комитета санитарно-эпидемиологического контроля утверждаются в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

Штатная численность Комитета санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан за 2018-2022 годы имела тенденцию к увеличению в 2019 году на 146 человек или на 3,2 процентов.

Однако в целом с 2018 года штатная численность Комитета санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан сократилась до 4212 человек в 2022 году или на 7,3 процентов (в 2018 году – 4542 человек).

Более подробно динамика изменения штатной численности Комитета санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан за 2018-2022 годы представлена на рисунке 5.

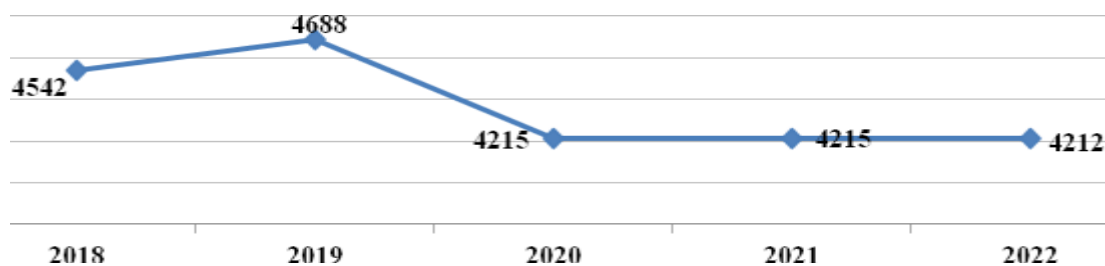


Рисунок 5 - Динамика изменения штатной численности Комитета санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан за 2018-2022 годы

За последние пять лет санитарно-эпидемиологическая служба Казахстана претерпела ряд сокращений численности сотрудников (с 2018 года численность персонала сократилась на 7,3 процента, с 4542 до 4212 в 2022 году) и эта проблема наиболее болезненно проявилась в условиях пандемии.

В 2020 году в период пандемии COVID-19 наблюдается значительный отток медицинских кадров в связи с недостаточными мерами социальной поддержки медицинских работников. Данная ситуация, несмотря на принятые меры в обеспечении мер социальной поддержки, сохранилась и в 2021-2022 годах. В частности, была обеспечена социальная поддержка медиков путем:

- предоставления общежитий;
- компенсации коммунальных расходов, услуг связи, сооплаты арендных платежей;
- выделения мест в детских садах;
- трудоустройства супруг/супруга и пр.

За 2020 год за счет средств местного бюджета молодым специалистам, прибывшим в сельские населенные пункты были предоставлены подъемные пособия 19,2 процентов (138 из 717), жилье 7,4 процентов (53 из 717), иные меры социальной поддержки 6,7 процентов (48 из 717). Прибывшим для работы в город предоставлены подъемные пособия 8,5 процентов (60 из 704), жилье 0,7 процентов (5 из 704) и иные меры социальной поддержки - 2,6 процентов.

Руководство Комитетом санитарно-эпидемиологического контроля осуществляется Председателем, который несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Комитет санитарно-эпидемиологического контроля задач и осуществление им своих функций [10]. Председатель Комитета санитарно-эпидемиологического контроля имеет заместителей, которые назначаются на должность и освобождается от должности Председателем Комитета.

Исполнение полномочий председателя Комитета санитарно-эпидемиологического контроля в период его отсутствия осуществляется лицом, его замещающим в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан. Председатель Комитета санитарно-эпидемиологического контроля имеет право образовывать консультативно-совещательные органы при Комитете.

Обсуждение

Коллектив РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан» – сотрудники занимающиеся оказанием государственных услуг профиля на основании законодательства Республики Казахстан, постановлений Министерства здравоохранения РК, трудового договора, устава организации, функциональных обязательств и других нормативных, локальных актов. В ведомстве Комитета санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан имеется 21 территориальных подразделений с 237 районными и городскими управлениями.

В 2022 году увеличилось количество Департаментов санитарно-эпидемиологического контроля - с 18 до 21 (появились новые области в республике: Абай, Ұлытау и Жетісу).

Всего штатная численность Комитета санитарно-эпидемиологического контроля в 2022 году составляет 4212 единиц, из них в Комитете – 103 единицы, в территориальных подразделениях - 4109 единиц. Общее количество человек – 2083 (таблица 1, рисунок 6).

Исходя из данных таблицы 2.2 и рисунка 2.4 штатная численность РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан» за 2018-2022 годы снизилась на 380 единиц (с 4592 единиц в 2018 году до 4212 единиц в 2022 году), что повлияло на небольшой рост укомплектованности кадрами Комитета санитарно-эпидемиологического контроля: в итоге немного увеличена на 1,0 процент (с 89,0 процентов в 2018 году до 90,0 процентов в 2022 году).

Таблица 1 – Укомплектованность кадрами РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан» за 2018-2022 годы

Подразделения	2018 год			2019 год			2020 год			2021 год			2022 год		
	штат	факт	%	штат	факт	%	штат	факт	%	штат	факт	%	штат	факт	%
Комитет	97	93	96	134	117	87	97	85	88	101	93	92	103	99	96
Департаменты	1270	1055	83	1390	1203	87	1013	892	88	1008	908	90	1036	933	90
Городские управления	1001	918	92	990	888	90	970	877	90	970	886	91	962	861	90
Районные управления	2174	1973	91	2174	1937	89	2135	1862	87	2136	1881	88	2111	1890	90
Всего	4592	4039	89	4688	4145	88	4215	3716	88	4215	3768	89	4212	3783	90

Примечание - Составлено авторами по данным источника [10].

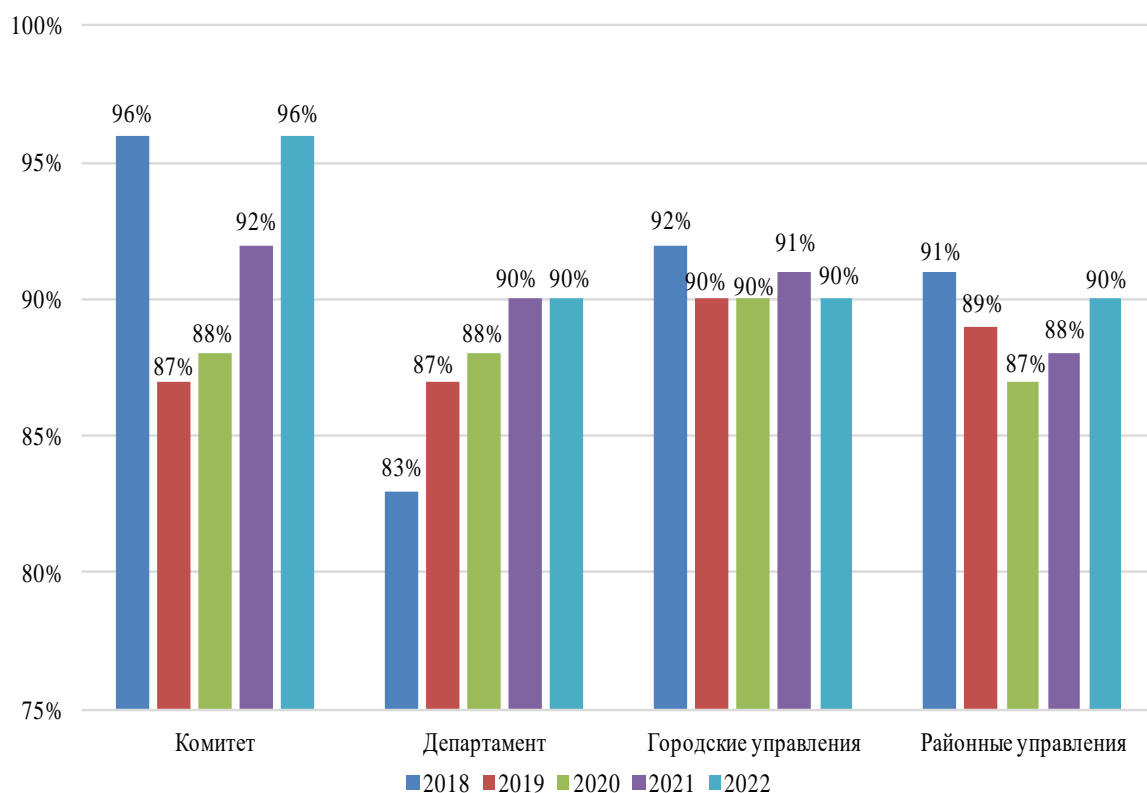


Рисунок 6 – Укомплектованность кадрами РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан» за 2018-2022 годы (в процентах)

С 2018 года по 2022 годы в РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан» количество постоянных вакансий снизилось с 503 единиц до 429 единиц, а количество временных вакансий, напротив, увеличивается с 254 единиц до 272 единиц (таблица 2, рисунок 7).

Таблица 2 – Динамика количества вакантных штатных единиц РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан» за 2018-2022 годы

Годы / вакансии	Постоянные вакансии	Из них постоянные профессиональные вакансии		Временные вакансии	Из них временные профессиональные вакансии		общее количество профессиональных вакансий	уд. вес, %
		Кол-во, единиц	уд. вес, %		Кол-во, единиц	уд. вес, %		
2018 г.	503	390	77,5	254	205	80,7	595	78,0
2019 г.	543	435	80,1	322	256	79,5	691	80,0
2020 г.	499	418	83,8	355	300	84,5	718	84,1
2021 г.	447	357	79,9	305	264	86,5	621	83,2
2022 г.	429	350	81,6	272	229	84,2	579	83,0

Примечание - Составлено авторами по данным источника [10].

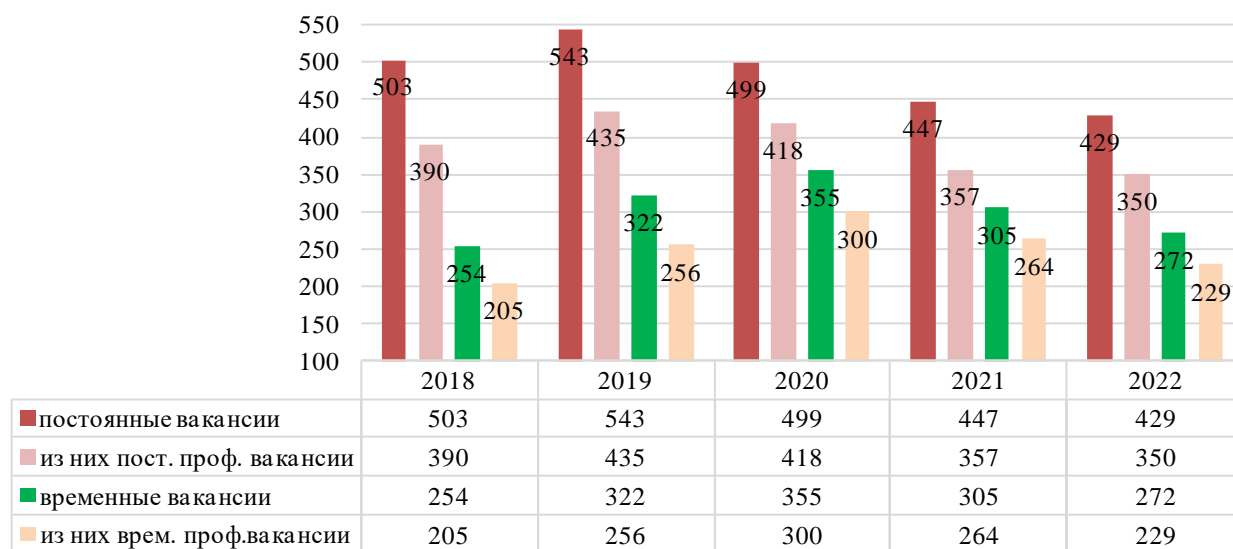


Рисунок 7 – Динамика количества вакантных штатных единиц РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан» за 2018-2022 годы

Ежегодно дефицит профессиональных специалистов формируется свыше 500 единиц дефицита или порядка 17,0 процентов от всей численности (83,0 процентов в 2022 году). В структуре вакансий за 2018 год 78,0 процентов общего количества вакансии или 595 единиц составляют дефицит профессионального состава, за 2022 год дефицит составляет 83,0 процентов или 579 единиц. Тем самым, наблюдается увеличение доли дефицита профессиональных кадров на 5,0 процентов от общего числа вакантных должностей, несмотря на сокращение профессиональных вакансий в целом с 595 до 579 единиц.

Следует отметить, что за последние семь лет санитарно-эпидемиологическая служба реорганизовывалась пять раз (в том числе нахождение в министерствах экономики, образования, культуры и спорта).

При этом функционал санитарно-эпидемиологических служб, помимо обусловленных коронавирусной инфекцией вызовов, расширился в связи с новыми требованиями в сфере защиты прав потребителей и технического регулирования, охраны общественного здоровья, биологической безопасности, а также внедрением новых видов камерального контроля и мониторинга.

Текущность кадров РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан» за пять лет (с 2018 по 2022 годы) в среднем составила 11,0 процентов. Количество уволенных сотрудников увеличилось от 10,0 процентов (или 454 сотрудника) в 2018 году до 12,0 процентов (или 481 сотрудник) в 2022 году (рисунок 8, таблица 3).

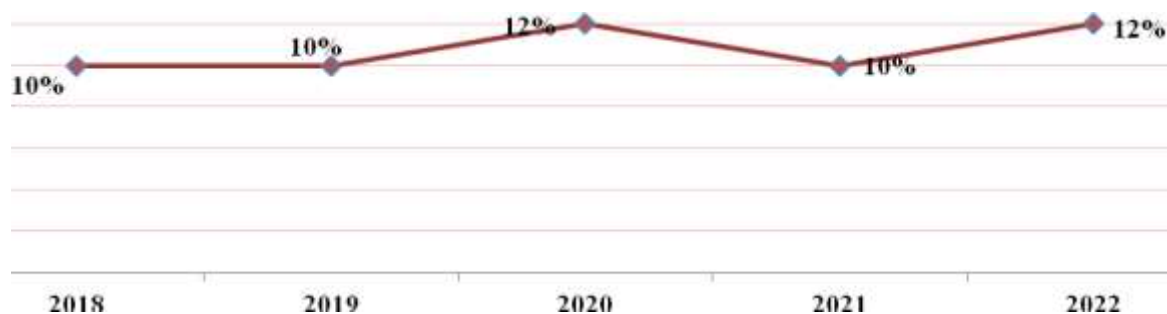


Рисунок 8 – Текущность кадров РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан» за 2018-2022 годы (в процентах)

Таблица 3 – Анализ текучести кадров РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан» за 2018-2022 годы

Подразделения	2018 год			2019 год			2020 год			2021 год			2022 год		
	Кол-во уволенных кадров	Из них уволено с мед. образованием	Из них уволено с немед. образованием	Кол-во уволенных кадров	Из них уволено с мед. образованием	Из них уволено с немед. образованием	Кол-во уволенных кадров	Из них уволено с мед. образованием	Из них уволено с немед. образованием	Кол-во уволенных кадров	Из них уволено с мед. образованием	Из них уволено с немед. образованием	Кол-во уволенных кадров	Из них уволено с мед. образованием	Из них уволено с немед. образованием
Комитет	3	3	0	19	10	9	15	7	8	8	4	4	24	7	17
Департаменты	114	74	40	172	111	61	201	139	62	120	62	58	153	87	66
Городские управления	134	98	36	106	89	17	99	67	32	106	84	22	92	65	27
Районные управления	203	151	52	193	153	40	178	138	40	196	138	58	212	155	57
ИТОГО:	454	326	128	490	363	127	493	351	142	430	288	142	481	314	167

Примечание - Составлено авторами по данным источника [10].

От общего количества уволенных доля уволенных профильных специалистов составило – 66,0 процентов, из них 50,0 процентов с районных управлений.

Тем самым, за пять лет с 2018 по 2022 годы доля профильных вакансий выросла от 78,0 процентов до 82,0 процентов. Дефицит профессиональных специалистов по данным 2022 года составляет 17,0 процентов. Штатная численность Комитета санитарно-эпидемиологического контроля за 2018-2022 годы снизилась на 380 единиц (с 4592 единиц в 2018 году до 4212 единиц в 2022 году), что в итоге повлияло на небольшой рост

укомплектованности кадрами на 1,0 процент (с 89,0 процентов в 2018 году до 90,0 процентов в 2022 году).

Заключение

Таким образом, на основе проведенной оценки авторами выявлено, что основной проблемой в РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан» за 2018-2022 годы остается допущение оттока высококвалифицированных специалистов из службы за последние пять лет, что в целом отразилось на квалификации кадрового состава службы.

Текущее количество кадров Комитета санитарно-эпидемиологического контроля в среднем составило 11,0 процентов за 2018-2022 годы. От общего количества уволенных доля уволенных профильных специалистов составило – 66,0 процентов, из них 50,0 процентов с районных управлений.

Основные причины увольнений:

- неконкурентоспособная заработная плата государственных служащих;
- деление оклада по функциональным блокам;
- отсутствие жилищных и социально-бытовых условий государственных служащих, проживающих в сельской местности.

Кроме того, низкий показатель укомплектованности кадров связан со сложной системой поступления и прохождения государственной службы:

- прохождение тестирования на знание законодательства, тестирования на оценку компетенций;
- конкурсный отбор (собеседование), в последующем – прохождение специальной проверки, процедуры испытательного срока и адаптационного наставничества.

Такая существующая система приводит к низкому количеству участников конкурсов на занятие вакантных должностей. Учитывая, что основная часть вакансий - это специальности с медицинским образованием, то лицам, желающим трудоустроиться, гораздо проще сделать это в медицинскую организацию, где нет таких сложных процедур, выше заработная плата и имеется существенный социальный пакет.

Из-за продолжающейся непривлекательности санитарной службы в части низкой оплаты труда, отсутствия мер поддержки молодых специалистов (жилье, подъемные) в службу, в течении ряда лет нет притока молодых специалистов с профильным высшим образованием, что ведет к низкой эффективности кадрового потенциала и старению кадров.

В 2023 году в проект «С дипломом в село», в перечень специалистов, получающих меры социальной поддержки, необходимо включение государственных служащих - специалистов санитарно-эпидемиологической службы, прибывшим для работы и проживания в сельские населенные пункты [11].

В качестве решения данной проблемы предлагается увеличение предоставления образовательных грантов учащимся для получения высшего медицинского образования по специальности «Медико-профилактическое дело» до 100 и более с условием трудоустройства в санитарно-эпидемиологические службы, включая сельские населенные пункты, а также установление требования об обязательной отработке в территориальных управлениях СЭС не менее трех лет. Данная мера позволит значительно сократить потребность в профессиональных кадрах санитарно-эпидемиологической службы.

Также предлагается внести изменения к приказу № ҚР ДСМ-63 по ГОСО, № ҚР ДСМ-305/2020: возврат статуса врача-гигиениста, эпидемиолога выпускникам через реализацию пятилетней программы «Медико-профилактическое дело» по принципу непрерывного интегрированного медицинского образования с сентября планируемого года; реализовать программу «Медико-профилактическое дело» через сокращенные образовательные программы для выпускников «Общественное здоровье» выпуска до 2027 года (для получения статуса врача и/или степени магистра).

В рамках решения выявленных проблем предлагается дополнить мотивационный механизм РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан» следующими методами:

- публикация по итогам квартала, полугодия лучших работников на сайте медицинской организации и в местных СМИ;

- содействие и помощь в продвижении работника по карьерной лестнице, даже если карьерное развитие не влечет за собой увеличения зарплаты (или незначительное увеличение) для амбициозных работников такая мотивация представляет интерес;
- система наставничества.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Correia T., Dussault G., Pontes C. The impact of the financial crisis on human resources for health policies in three southern-Europe countries // Health Policy. 2019. - № 119 (12). - P. 1600-1605.
- 2 Buchan J., Dhillon I. S., Campbell J. Health Employment and Economic Growth: An Evidence Base. Geneva, World Health Organization, 2017, - 455 p.
- 3 Романова Т.И., Виничук Т.Г. Оценка эффективности использования трудового потенциала // Russian Journal of Labor Economics. – 2018. - № 5(2). – С. 493-502.
- 4 Касумова М.К., Мchedlidze Т.Ш., Ступин М.Г., Шпилев Д.И., Янченко В.М. Управление эффективностью персонала медицинской организации // Институт стоматологии. - 2020. - № 4 (69). - С. 14-19.
- 5 Ошкордина А.А. Оценка использования трудовых ресурсов в медицинских учреждениях // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. - 2019. - № 27(2). - С. 104-108.
- 6 Barriball L. et al. Recruitment and Retention of the Health Workforce in Europe. Luxembourg, European Union, 2020, - 54 p.
- 7 Zimmerman R.D. Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A metaanalytic path model. Personnel Psychology. – 2018. - № 61 (2). - P. 309-348.
- 8 Shanafelt T. D. et al. Impact of organizational leadership on physician burnout and satisfaction // Mayo Clinic Proceedings. – 2022. - № 90(4). - P. 432-440.
- 9 Santric Milicevic M., Vasic M., Edwards M. Mapping the governance of human resources for health in Serbia // Health Policy. - 2017. - № 119 (12) - P. 1613-1620.
- 10 РГУ «Комитет санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан», 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gov.kz/memleket/entities/ksek?lang=ru>.
- 11 Турумбетова Т.Б., Мусина Г.А., Кабдуллина М.М. Методы планирования, прогнозирования кадровых ресурсов здравоохранения: методические рекомендации. – Астана: Республиканский центр развития здравоохранения, 2019. – 42 с.

REFERENCES

- 1 Correia, T., Dussault, G., Pontes, C. (2019) The impact of the financial crisis on human resources for health policies in three southern-Europe countries. Health Policy, 19(12), 1600-1605.
- 2 Buchan, J., Dhillon, I. S., Campbell J. (2017). Health Employment and Economic Growth: An Evidence Base. Geneva: World Health Organization.
- 3 Romanova, T. I., Vinichuk, T. G. (2018). Ocenka jeffektivnosti ispol'zovanija trudovogo potenciala [Evaluation of the effectiveness of the use of labor potential]. Russian Journal of Labor Economics, 5(2), 493-502 [in Russian].
- 4 Kasumova, M. K., Mchedlidze, T. Sh., Stupin, M. G., Shpilev, D. I., Yanchenko, V. M. (2020). Upravlenie jeffektivnost'ju pe rsonala medicinskoj organizacii [Efficiency management of medical organization staff]. Institut stomatologii - Institute of Dentistry, 4(69), 14-19 [in Russian].
- 5 Oshkordina, A. A. (2019). Ocenka ispol'zovanija trudovyh resursov v medicinskih uchrezhdenijah [Assessment of the use of labor resources in medical institutions]. Novoe slovo v nauke i praktike: gipotezy i aprobacija rezul'tatov issledovanij - New word in science and practice: hypotheses and approbation of research results, 27(2), 104-108 [in Russian].
- 6 Barriball, L. et al. (2020). Recruitment and Retention of the Health Workforce in Europe. Luxembourg: European Union.
- 7 Zimmerman, R. D. (2018). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A metaanalytic path model. Personnel Psychology, 61(2), 309-348.
- 8 Shanafelt, T. D. et al. (2022). Impact of organizational leadership on physician burnout and satisfaction. Mayo Clinic Proceedings, 90(4), 432-440.

9 Santric Milicevic, M., Vasic, M., Edwards, M. (2017). Mapping the governance of human resources for health in Serbia. *Health Policy*, 119(12), 1613-1620.

10 RGU «Komitet sanitarno-jepidemiologicheskogo kontrolja Ministerstva zdravoohraneniya Respubliki Kazahstan» [“Committee for Sanitary and Epidemiological Control of the Ministry of Health of the Republic of Kazakhstan” RSU], 2023 Retrieved from: <https://www.gov.kz/memleket/entities/ksek?lang=ru> [in Russian].

11 Turumbetova, T. B., Musina, G. A., Kabdullina, M. M. (2019). *Metody planirovaniya, prognozirovaniya kadrovyyh resursov zdravoohraneniya: metodicheskie rekomendacii* [Methods of planning and forecasting human resources of healthcare: methodological recommendations]. Astana: Republican Center for Health Development [in Russian].

Д.С. Бекниязова^{1*}, А.Н. Бигалиева², Ж.К. Нургаламов³, А.А. Ергалимова³

¹Торайғыров университеті, Қазақстан

²М. Рысқұлбеков атындағы Қырғыз экономикалық университеті, Қырғыз Республикасы

³Инновациялық Еуразия университеті, Қазақстан

(*e-mail: dana.bekniyazova@mail.ru)

Қазақстан Республикасының санитариялық-эпидемиологиялық қызметі ұйымдарының кадр әлеуетінің жай-күйін бағалау

Негізгі мәселе: өмірдің қазіргі кезеңінде кез-келген ұйымның қызметі мен дамуында оның еңбек ресурстары ерекше және өте маңызды рөл атқарады. Еңбек ресурстарын басқару керек. Басқарудың өзі-бұл белгілі бір қызметті реттеу, реттеу процесі. Ұйымды басқару дегеніміз-оның дамуының негізгі бағыттарын анықтау, оған мақсат қою және оларға қол жеткізуге ықпал ету. Еңбек ресурстары-бұл туынды құрайтын компанияның тұлғасы, онсыз оның болуы мүмкін емес. Кез-келген перспективалы және өзін-өзі құрметтейтін компания өз қызметкерлерінің штатын құруға өз саясатының жетекші бағыттарының бірін береді. Қазіргі уақытта әлеуметтік және экономикалық өзгерістер жағдайында денсаулық сақтау ұйымдарының қызметін басқару айтарлықтай өзгеруде, осыған байланысты көрсетілетін қызметтердің сапасын және еңбек өнімділігін арттыруға ықпал ететін персоналды басқару тәсілдерін жетілдіру қажет. Қазіргі уақытта медициналық мекеменің персоналды басқару ерекшеліктерін ескере отырып, денсаулық сақтаудың кадрлық саясатын реформалау, мекемелердің имиджін арттыру, корпоративтік мәдениетті қалыптастыру, мотивациялық процестің критерийлерін әзірлеу және енгізу мәселесі өткір тұр. Бұл міндеттерді шешу менеджерлерге персоналды басқару процесінде көмектеседі.

Зерттеу мақсаты: «Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігінің санитариялық-эпидемиологиялық бақылау комитеті» РММ қызметінің мысалында Қазақстан Республикасы санитариялық-эпидемиологиялық қызметі ұйымдарының кадр әлеуетінің жай-күйіне бағалау жүргізу және ұйымның персоналды басқару жүйесіндегі негізгі проблемаларды анықтау болып табылады

Әдістері: жұмыста салыстырмалы жүйелік, тік және көлденең талдаудың жалпы ғылыми әдістері, құрылымдық-функционалдық әдіс, аналитикалық әдістер, экономикалық және Статистикалық зерттеу әдістері қолданылды.

Нәтижелер және олардың маңыздылығы: авторлар Денсаулық сақтау мекемесінің Еңбек ресурстарын басқару жүйесін анықтады, «Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігінің санитарлық-эпидемиологиялық бақылау комитеті» РММ мысалында персоналды басқарудың қолданыстағы жүйесіне талдау жүргізді. Санитарлық-эпидемиологиялық бақылау комитетінің еңбек ресурстарының жай-күйі мен қозғалысына бағалау жүргізілді. Зерттеу негізінде авторлар денсаулық сақтау мекемесінің еңбек ресурстарын басқарудың негізгі проблемаларын анықтады және денсаулық сақтау саласындағы персоналды басқару жүйесін одан әрі реформалау және дамыту бойынша ұсыныстар ретінде пайдаланылуы мүмкін ұсыныстар әзірледі.

Түйінді сөздер: персоналды басқару, еңбек ресурстары, Бюджеттік сектор, денсаулық сақтау, санитарлық-эпидемиологиялық қызмет.

D.S. Bekniyazova^{1*}, A.N. Bigalieva², Zh.K. Nurgalamov³, A.A. Ergalimova³

¹Toraighyrov University, Kazakhstan

²Kyrgyz Economic University named of M. Ryskulbekov, Kyrgyz Republic

³Innovative University of Eurasia, Kazakhstan

(*e-mail: dana.bekniyazova@mail.ru)

Evaluation of Human Resource Potential of Organizations of Sanitary and Epidemiological Service of the Republic of Kazakhstan

Main problem: At the present stage of life, workforce plays a special and very important role in the activities and development of any organization. Human resources need to be managed. Management itself is a process of streamlining, regulating a particular activity. Managing an organization means defining the main directions of its development, setting goals for it and contributing to their achievement. Human resources are the face of a company, a component derivative, without which its existence is impossible. Any promising and self-respecting company assigns the formation of its staff to one of the leading directions of its own policy. Currently, in the context of social and economic transformations, the management of the activities of healthcare organizations is changing significantly, and therefore it is necessary to improve personnel management approaches that contribute to improving the quality of services provided and labor productivity. Taking into account the peculiarities of personnel management of a medical institution at the present time, the issue of reforming the personnel policy of healthcare, improving the image of institutions, forming a corporate culture, developing and implementing criteria for the motivational process is acute. Solving these tasks will help managers in the personnel management process.

Purpose of this article is to assess the state of human resources of organizations of the sanitary and epidemiological service in the Republic of Kazakhstan and identify the main problems in the personnel management system of the organization using the example of the activities of the State Institution “Committee for Sanitary and Epidemiological Control of the Ministry of Health of the Republic of Kazakhstan”.

Methods: The work used general scientific methods of comparative systemic, vertical and horizontal analysis, structural and functional the method, analytical techniques, economic and statistical research methods.

Results and their significance: the authors have defined the human resource management system of a healthcare institution, analyzed the current personnel management system using the example of the State Institution “Committee for Sanitary and Epidemiological Control of the Ministry of Health of the Republic of Kazakhstan”. The assessment of the state and movement of labor resources of the Sanitary and Epidemiological Control Committee was carried out. Based on the conducted research, the authors identified the main problems of human resource management of a healthcare institution and developed proposals that can be used as recommendations for further reform and development of the personnel management system in the healthcare sector.

Keywords: personnel management, human resources, public sector, healthcare, sanitary and epidemiological service.

Дата поступления рукописи в редакцию: 12.03.2024 г.