

немногочисленная для которой коллективный менталитет не играет определяющей роли. Эта группа работников ориентирована на интровертные мотивы, стремится к самоутверждению и ответственности. Механизмы мотивации в обеих группах будут различны. В первой — он будет опираться на коллективный менталитет. Во второй — на личные (индивидуальные) интересы. Для каждой категории наемных работников может быть использована своя особая система социально-экономических факторов мотивации труда. Оптимальной будет та из них, где наиболее полно можно сочетать интересы индивида и предприятия, разумеется, при ведущей роли личных интересов [1].

Список использованной литературы

1. Конова А.Ю. Мотивационный механизм как элемент системы управления организацией // Современные исследования социальных проблем 2009. Сборник статей. 2009. № 3. С. 64-65.

2. Нематериальная мотивация персонала // HRHelpline Бесплатный источник идей URL: <https://hrhelpline.ru/nematerialnaya-motivaciya-personala/> (дата обращения: 02.02.2020).

3. Факторы спада и роста посещаемости в библиотеке // allbest Выбери лучшее! URL: https://revolution.allbest.ru/marketing/00975875_0.html (дата обращения: 02.02.2020).

УДК3 38.2

С. Насылбеков, А.А. Маукенова
Каспийский общественный университет,
Алматы, Казахстан
01nasylbek@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Аннотация. В статье рассматривается значимость организационного развития предприятия в современном менеджменте. Дается понятие термину менеджмент с точки зрения управления организацией.

Ключевые слова: менеджмент, организационное развитие, управление.

S. Nassylbekov, A.A. Maukenova
Caspian University, Almaty, Kazakhstan
01nasylbek@gmail.com

FEATURES OF THE ENTERPRISE ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT IN THE MODREN MANAGEMENT

Abstract. The article deals with the essence of the enterprise's organizational development in the modern type of management. The concept of management is given from organization management point of view.

Keywords: Management, organizational development, company management.

Существует несколько определений понятия «управление» для организаций, функционирующих как целостная система: управление – целенаправленный процесс

взаимодействия объекта и субъекта управления для достижения поставленных организацией целей; управление – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации. Рассматривая сущность менеджмента в XXI веке, необходимо учитывать замечания касательно проблем менеджмента, представленные П. Друкером: «Это проблемы, которые могут понять и решить только работники умственного труда, ученые и руководители, вооруженные теорией менеджмента.

Пройдет совсем немного времени, и эти проблемы в полную силу проявятся во внутренней политике всех развитых и развивающихся стран. И каждой организации придется решать их самостоятельно, причем решение должно будет вырабатываться менеджментом этих организаций – и каждым отдельным работником умственного труда (и особенно каждым отдельным руководителем) этой организации» [2].

Менеджмент, прежде всего – это менеджмент организации (П. Друкер). Организацией, в самой просто формулировке, можно называть группу людей, действующих сообща для достижения общих целей. Мы выделяем два вида организаций: неформальная, которая возникла на базе каких-либо общих интересов и действует в рамках взаимодействия членов данной организации и формальная, обладающая правом юридического лица, цели деятельности которой закреплены в учредительных документах, а функционирование — в нормативных актах, соглашениях и положениях, регламентирующих права и ответственность каждого из участников организации [3].

Формальные организации бывают коммерческими и некоммерческими (рис. 1)



Рисунок 1 – Формальные организации. Примечание: источник [3].

В отличие от устоявшихся понятий «менеджмента» и «управления» современный менеджмент не имеет каких-либо четких и конкретных формулировок. В динамично развивающемся XXI веке все правила и законы имеют свойство подвергаться изменениям, именно поэтому понятие современного менеджмента представляет собой систему наиболее общих представлений об организациях, новую «управленческую философию», нежели свод готовых рецептов. Говоря о представлении современного менеджмента, можно выделить три основные характеристики:

- внешняя среда организации чрезвычайно изменчива и подвижна;
- любой сотрудник фирмы - прежде всего личность со своими многообразными и противоречивыми потребностями и лишь в последнюю очередь - "инструмент" для обеспечения прибыли;
- управление - необыкновенно сложная сфера человеческой деятельности, которой следует учиться всю жизнь [4].

Так или иначе, все организации функционируют по-разному, занимая различные позиции в рейтинге успешности (с точки зрения прибыли), имеют разную организационную структуру управления. Организационным развитием является

долгосрочная деятельность по улучшению стратегии развития и деятельности компаний.

Организация происходит от слова организм. Соответственно, все организации должны быть готовы к изменению рыночных условий и иметь рычаг, который сможет адаптировать компанию к произошедшим изменениям. В современных условиях любая компания нуждается в правильном организационном развитии. Необходимо понимать, что перед началом внедрения преобразований и изменений в процесс функционирования организации, нужно искоренять уже существующую и устоявшуюся систему. В осуществлении данной деятельности нужно отличать понятия «рост» и «развитие»: ростом является процесс преумножения каких-либо вещей, качеств, материальных благ и т.д., развитием является постоянное достижение поставленных и ранее не достигаемых целей [1].

В основе стратегии развития современной организации лежат ее перспективные цели и средства для их достижения, которые также могут быть подвержены постоянным изменениям внешней среды. Соответственно изменениями может управлять и распределять только квалифицированный специалист, знающий внутреннюю среду организации и внешнюю среду на рынке.

В Казахстанских реалиях большую роль во внедрении и улучшении организационного развития играют появление изменений в менеджменте, другими словами появление системы современного менеджмента. На данном этапе все компании сталкиваются с одной большой проблемой – проблемой выявления эффективности и достижения результативности в быстро изменяющихся условиях.

Из всего вышенаписанного можно сделать следующий вывод: современный менеджмент требует правильных изменений, которые в свою очередь являются верно подобранными технологиями организационного развития. Кадровый потенциал компании при данных условиях имеет огромное значение и является одним из ключевых показателей в достижении успеха предприятием. На сегодняшний день задача решается, начиная с предоставления образования. На территории Республики Казахстан функционируют вузы, воспитывающие и предоставляющие образовательные услуги, которые отвечают потребностям современного менеджмента. Используя теоретические знания и практические навыки, специалисты в области развития менеджмента придут к поставленным целям.

Список использованной литературы

1. Чуприн Д. Организационное развитие малого и среднего бизнеса, 2019, [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://kursiv.kz/opinions/2019-09/organizacionnoe-razvitie-malogo-i-srednego-biznesa-0>.
2. Кафидов В.В., Сопилко Н.Ю. Современный менеджмент // Учебник. Москва: РУДН, 2018. 380 с.
3. Организация: понятия и условия функционирования, [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/organizaciya.html>.
4. Современный менеджмент, [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://works.doklad.ru/view/GXbPC9WZNQk.html>.

УДК 65.018

*Г.И. Пасько, А.А. Маукенова
Каспийский общественный университет,
Алматы, Казахстан
michel_40@mail.ru*

**ЭКСПЕРТИЗА КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО
ПЕРСОНАЛА**