

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA АКАДЕМИЯСЫ «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Фармация ісін ұйымдастыру және басқару кафедрасы		К044-40/19-2020
ӘДІСТЕМЕЛІК НҰСҚАУ		14 беттің 1 беті

«Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ медицина колледжі

**«Маркетинг және менеджмент негіздерімен фармацияның ұйымдастыру экономикасы» пәні бойынша
ӘДІСТЕМЕЛІК НҰСҚАУ**

№ 9 тақырып: «Ұйым және басшы, басқару стильдері»

Мамандығы: 0306000-«Фармация»

Курсы: 3

Семестрі: 5,6

Құрастырушы: Баркизатова Г.Б.

Шымкент, 2020

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA АКАДЕМИЯСЫ «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Фармация ісін ұйымдастыру және басқару кафедрасы ӘДІСТЕМЕЛІК НҮСҚАУ		K044-40/19-2020 14 беттің 2 беті

Фармация ісін ұйымдастыру және басқару кафедрасының мәжілісінде қаралып, бекітілді.

Хаттама № «19» «25» 05 2020 ж.

Каф. мең., фарм.ғ.д., профессор  — Шертаева К.Д.

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Фармация ісін ұйымдастыру және басқару кафедрасы		К044-40/19-2020 14 беттің 3 беті
ӘДІСТЕМЕЛІК НҰСҚАУ		

1. Сабақтың тақырыбы: Ұйым және басшы, басқару стильдері

2. Сағат саны: 5 сағат

3. Сабақ түрі: тәжірибелік

4. Сабақтың мақсаты Оқушыларға саяси экономика, макро, микроэкономика, фармацевтикалық экономика туралы түсініктер беру.

— **оқыту:** Фармацевтикалық экономика – шектеулі дәрілік зат ресурстарын қолдану, басқа да дәріхана ассортиментіндегі тауарларды қолдану, басқа да дәріхана ассортиментіндегі тауарларды қолдану және олардың эффективті жұмсалуды қадағалайтын, осы мәселелер аймағын зерттейтін ғылым. Фармацевтикалық экономика мемлекеттің макроэкономикалық жүйесінің құрам бөлігі ретінде қарастырылады, сондықтан да ол жалпы және жеке принциптер қатарымен базаланады.

— **Тәрбиелік:** Оқушылардың фармация мамандығын меңгеруде өз құқықтары мен міндеттерін білуі халыққа фармацевтикалық көмек көрсетуде дұрыс патриоттық сезімін қалыптастыру

— **Дамыту:** тұрғындарды медициналық және дәрілік заттармен қамтамасыз етуде дұрыс патриоттық сезімін қалыптастыру.

5.Оқыту әдісі: Семинар,презентация

6.Материалды-техникалық жабдықталуы.

а) техникалық құралдар: компьютерлер,интерактивті тақта,мультимедиялық құрылғы.

ә) көрнекі және дидактикалық құралдар: кестелер, слайдтар, әдістемелік өңдеу

б) оқыту орны: 217 аудитория

7.Әдебиеттер:

Негізгі:

1. Лекциялық материал

2. Қазақстан Республикасы үкіметінің шешімдері

3. Дәрі-дәрмек туралы заң

4. Арыстанов Ж.М. «Фармациялық қызметті ұйымдастыру негіздері» 2012.

Қосымша:

1. ҚР ДСМ бекіткен бұйрықтар мен нұсқаулар және басқа да нормативті-техникалық құжаттар.

8. Ұйымдастыру кезеңі: 11 мин 6%

ОНТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA АКАДЕМИЯСЫ «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Фармация ісін ұйымдастыру және басқару кафедрасы		К044-40/19-2020 14 беттің 4 беті
ӘДІСТЕМЕЛІК НҰСҚАУ		

Оқушылардың сабаққа қатысуын тексеру
 Оқушылардың сабаққа дайындығын тексеру
 Сабақтың мақсаты мен міндеті.

9. Оқушылардың өтілген тақырып бойынша білімін тексеру: 27мин 15%

10. Жаңа сабақты түсіндіру: 54мин 30%

11. Оқушылардың өз бетінше атқаратын жұмысы: 63мин 35%

12. Жаңа тақырыпты бекіту: 18мин 10%

13. Сабақты қорытындылау: 3,5мин 2%

14. Үйге тапсырма беру: 3,5мин 2%

АҚПАРАТТЫҚ-ДИДАКТИКАЛЫҚ БЛОК

Менеджментті оқып білу үшін ұйымның не екенін, неге басқару керек екенін білу қажет. Ұйым менеджерлер әлемінің негізін құраушы және менеджменттің өмір сүруінің негізі болып табылады.

Ұйым дегеніміз не? Қандай да бір топ Ұйыммен санасу үшін бірнеше міндетті талаптарға сәйкес болу керек.

Әрбір топтың ұйым болып есептелуіне төмендегідей талаптар қойылады:

1. Осы топтың мүшесі болатын кем дегенде екі адамның бар болуы;
2. Барлығының алдына қойылған ортақ мақсат немесе нәтиженің болуы;
3. Топтың мақсатына жетуі үшін топ мүшелерінің бірегей арнайы еңбектенуі.

Осыдан барып төменгі анықтамаға тоқталамыз.

Ұйым – алға қойылған мақсатқа жету барысында адамдар тобы еңбегінің саналы үйлестірілуі.

Ұйымның мақсаты жан-жақты болуы мүмкін. Мысалы, кәсіпорынның басты міндетті белгілі бір мөлшерде өнім өндіру немесе қызмет көрсету болса, ал осы бастапқы міндеттің, өзі оның орындалуын қамтамасыз ететін бірнеше мақсатқа бөлінеді. Бұлар: өндірісті жетілдіру және оның тиімділігін арттыру, қаржы көздерімен мүмкіндіктерді іздестіру, сыртқы ортаға бейімделу, ғылыми жетістіктерді пайдалану, ұйым қызметкерлерін әлеуметтік қорғау т.б. яғни ұйым мақсатына қол жеткізуде сан қилы іс-әрекеттер орындалады және осы мақсаттың өзі әртүрлі ұйымдарға байланысты болып келеді.

ONTUSTIK QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Фармация ісін ұйымдастыру және басқару кафедрасы ӘДІСТЕМЕЛІК НҰСҚАҰ	K044-40/19-2020 14 беттің 5 беті

Ұйымдар формасы, мақсаттары, ұйымдық құрылымы бойынша ерекшеленеді, сонымен қатар ортақ сипаттары бөлініп шығады. Төменде келтірілген ортақ қасиеттері табысқа, жетістікке жету үшін ұйымды не үшін басқару керек екенін түсінуге көмектеседі.

Оларға ресурстардың орын алуы, сыртқы ортадан тәуелділігі, көлденең және тік еңбек бөлінісі және басқарудың қажеттілігі енгізіледі.

Ресурстар. Жалпы алғанда кез-келген қызметі – нәтижеге, мақсатқа қол жеткізуде ресурстарды тиімді пайдалану. Ұйымдардағы ресурстар: адамдық, қаржылық, материалдық, технологиялық ресурстар: адамдық, қаржылық, материалдық, технологиялық және ақпараттық болып жіктелінеді.

Адамдық ресурстардың нәтижелілігі – басқару ісінің сан қилы міндеттерін орындайтын басқарушылар, мамандар, техникалық қызметкерлердің кәсіптілігіне байланысты. Қаржылық және материалдық ресурстар бастапқы өндірістік жүйені қолдаушы және мүмкіндіктерін іздестіруші қызмет орындайды.

Технологиялық және ақпараттық ресурстар алдыңғы қатарлы ғылымның жетістіктерін тәжірибеде қолдануды және басқаруға қажетті ақпарат тасқынымен тиімді қамтамасыз етуді береді.

Сыртқы ортадан тәуелділігі. Ұйымның қызметі мен нәтижесі көп жағдайда оның қоршаған ортасындағы экономикалық, саяси, нарықтық, технологиялық, халықаралық, әлеуметтік, мәдени факторларға байланысты болады. Басшылық аталған факторларды талдау арқылы ұйымға төнетін ықтимал қауіп-қатерді орнықты бағалап, мүмкін болар зардаптарын саналы түрде алдын алуы және сыртқы ортаға бейімделуі тиіс. Сыртқы ортаны талдау процесс болып саналады, сол арқылы ұйым стратегиясын ұсынуға, өзгерістерді бағалауға, бәсекелестер қызметін бақылауға және тиімді факторларды бөліп көрсетуге мүмкіндік туындайды.

Көлденең және тік еңбек бөлінісі.

Басқару ісінің тиімділігі сондағы әрекеттердің нақтылы жағдайына қарап ұйымдастырылуы сипатына байланысты болады.

Көлденең еңбек бөлінісі дегеніміз – басқару процесіндегі әртүрлі қызметтерді икемді орындау мақсатында компоненттерге жіктелінуі, яғни ұйым ішіндегі өндірістік және функционалдық қызметтердің орын алуы.

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA АКАДЕМИЯСЫ «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Фармация ісін ұйымдастыру және басқару кафедрасы	К044-40/19-2020 14 беттің 6 беті
ӘДІСТЕМЕЛІК НҰСҚАУ	

Көлденең еңбек бөлінісі арқылы ұйымда бастапқы өндірістік цехтармен бөлімдер мен қатар барлық жүйенің қызметін қамтамасыз ететін: жоспарлау, қаржы, жаңалықтар енгізу, қызметтекерлерді басқару, маркетинг, жабдықтау т.б. бөлімдер құрылады.

Тік еңбек бөлісі – басқару ісінің күрделі жүйелі сипатта болуынан туындайтын әрекет. Мақсатқа жетуде басқарушы ұйым қызметін тиімді үйлестіріп отыруы қажет. Осыдан барып қызметтердің анықталуы, өкілеттіліктердің берілуі және басқару деңгейлеріне бөліну жүзеге асырылады. Ұйым ішінде басқару деңгейлері жоғары, орта, төмен болып бөлінеді.

Жоғарғы буын (деңгей) ұйымның жалпы стратегиясын, бағыт-бағдарламасын уақыт пен кеңістік бойынша қалыптастырып жасауда және жалпы ұйымдық дамуды бағалауда қызмет атқаратын жоғарғы басшыларды (президент, вице-президент, директор, басқарма) өз құрамына енгізеді.

Орта буын (деңгей) – жоғарғы буын анықтаған ұйымның жалпы мақсатын жүзеге асыруда үйлестіру қызметтерін орындайтын өндірістік және функционалдық бөлім басшылары.

Төменгі деңгей – тікелей орындаушылар және төменгі ішін ара қызметтерді орындайтын басшы буындар.

2. Адам қарым-қатынасты қажет етеді, ол адамды қуанышқа бөлейді. Қатынас уақытша және онша маңызды емес, тұрақты және маңызды болуы мүмкін. Біз әрқайсымыз бірнеше топтарға жатамыз - жанұя, достар, ұжым.

Топ - бұл әрбір жақ екінші жаққа ықпал ететін және басқа жақтардың ықпалында болатын, бір-бірімен қарым-қатынастағы екі немесе одан да көп жақтар. Ұйым ресми және бейресми топтардан тұрады.

Ресми ұйымдар— жетекшінің еркімен құрылған топтар. Оларға жетекші топтар, өндірістік немесе жұмысшы топтары, комитеттер жатады.

Бейресми ұйым - белгілі бір мақсатқа жету үшін өзара байланысқа түсетін, аяқ астынан құрылған адамдар тобы.

Ұйымның ішкі ортасы.

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA АКАДЕМИЯСЫ «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Фармация ісін ұйымдастыру және басқару кафедрасы		К044-40/19-2020 14 беттің 7 беті
ӘДІСТЕМЕЛІК НҰСҚАУ		

Қандай ұйым, кәсіпорын болмасын «өмір сүріп», өзінің мақсатына жету үшін менеджер ең бірінші ішкі ортаның элементтері мен сыртқы ортаның әрекеттеріне көңіл аударуы тиіс.

Ұйымның өзі адамдар құрған жүйе болғандықтан, оның ішкі ортасының элементтері қабылданған басқару шешімінің нәтижесі болып табылады, олардың негізгі түрлері мыналар: *мақсаты, құрылымы, міндеттері, технология, адамдар.*

Ø *Мақсаты* – бұл ұйымның жұмысының соңғы нақты нәтижесі. Ұйым өзінің жұмыс жоспарын дайындау алдында негізгі мақсатын анықтап, оны ұйымның мүшелеріне таныстырады, ұйым мүшелері өз жұмысының нәтижесі не екенін, қандай болатынын білу арқылы соған жетуге талпынып, еңбектенеді. Әртүрлі ұйымның мақсаттары, әрине, өзінің таңдап алған бағытына байланысты әртүрлі болады (түрлі өнімдер өндіру, қызмет көрсету, білім беру т.с.с.). Сонымен бірге ұйымның бөлімдерінің де өз алдына түрлі мақсаттары болады және олар ұйымның негізгі мақсатына жетуге бағытталады. Негізгі мақсатқа жету жолындағы кіші мақсаттарға нарық үлесін, өнімнің жаңа түрін өндіру, өнімнің, қызметтің бұрынғыдан да жоғары сапасын т.б. жатқызуға болады.

Әрбір ұйымның мақсатының орындалу дәрежесі сол ұйымның экономикалық тиімділігін – рентабельділігін көрсетеді. Ұйымның құрылымы көздеген мақсатқа жету жолына орай алдын-ала зерттеу, ойластыру арқылы құрылады.

Ø *Құрылымы* дегеніміз – еңбекті (жұмысты) адамдарға кездейсоқ бөлу арқылы емес,

мамандықтарына, салаларына, функцияларына, деңгейлеріне сай бөлу арқылы пайда болады. Ұйым мүшелерінің көздеген мақсатына жету үшін басқару деңгейін қисынды үйлестіру (тікелей және көлденең (көлбеу) еңбек бөлінісі арқылы) ұйымның құрылымын көрсетеді. Ұйым құрылымының түрлері кейінгі тақырыптарда толық қарастырылады.

Ø *Міндеттер* жеке адамдарға емес, құрылымдағы қызмет орнына жүктеледі. Әрбір қызмет орнының негізгі мақсатқа үлес қосу үшін

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA АКАДЕМИЯСЫ «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Фармация ісін ұйымдастыру және басқару кафедрасы		К044-40/19-2020 14 беттің 8 беті
ӘДІСТЕМЕЛІК НҰСҚАУ		

бекітілген арнайы міндеттері болады және ол белгілі бір уақытта, белгілі бір әдіспен орындалуы тиіс.

Міндеттердің *үш түрі* болады:

- а) адамдармен жұмыс істеу;
- ә) заттармен жұмыс істеу (техника, құрал-жабдық, шикізат т.б.);
- б) мәліметпен жұмыс істеу.

Әр қызметкер өзіне жүктелген міндеттеріне сай адамдармен, мәліметпен, заттармен жұмыс атқаруы арқылы бөлімдердің және ұйымның мақсаттарын орындайды.

Ұйым мүшелері өз міндетін атқару үшін сол орындалатын жұмыстың *технологиясын* білуі тиіс.

Ø *Технология* дегеніміз – шикізатты түрлендіру жолы, яғни көздеген мақсатқа жету

үшін құрал-жабдықтар мен шикізаттың, сол жұмысқа сай білімнің басын біріктіріп жұмысты орындау.

Сондықтан міндеттер мен технология бір-бірімен тығыз байланысты. Қызметкерлер де, жұмысшылар да өз міндеттерінің орындалу технологиясын жоғары дәрежеде меңгеруі қажет.

Технологияның орындалу тәсілі әртүрлі болуы мүмкін, ол адамның біліміне, сол істі қандай дәрежеде меңгеруіне, тәжірибесіне де байланысты. Мысалы, А.Смиттің «Богатство народов» (1776 ж.) деген кітабында келтірілген түйреуіш (булавка) жасау технологиясын өзгерту арқылы ең бірінші өндірістік революцияға жол ашылды десе де болады. Мұнда бір түйреуішті бір адам жасағаннан гөрі біреуі сымды түзетіп, екіншісі кесіп, үшіншісі ұштап т.с.с. бірнеше адамдар өз функциясын орындаған (бір түйреуіш жасау үшін 18-дей жұмыс атқарылуы қажет) жағдайда күніне 10 адам 48 мың дана жасайтын болған, егер бір адам өзі ғана дайындаса, онда күніне бар болғаны 20 дана жасаған болар еді. Қазіргі кезде өнім өндірудегі күрделі процестердің барлығы дерлік конвейерлік жүйе арқылы жүзеге асырылады.

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA АКАДЕМИЯСЫ «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Фармация ісін ұйымдастыру және басқару кафедрасы ӘДІСТЕМЕЛІК НҰСҚАУ		K044-40/19-2020 14 беттің 9 беті

Технологияны жетілдіруге ағылшын ғалымдары Эли Уитни (стандартизация), Генри Форд (автомобиль жинау), Джоан Вудворд, Джеймс Томпсонның еңбектерін атауға болады.

Технологияның ең тиімді түрін таңдау орындалатын жұмыс процесіне және адамдарға байланысты. Ұйымдардағы барлық жұмыс адамдардың қатысуы арқылы ғана жүзеге асады. Ұйымдағы жұмыстардың қай түрі болмасын жақсы аты мен жаман аты сол ұйымдағы адамдарға қатысты.

Сондықтан ұйымның ішкі ортасының ең басты элементінің бірі – *адамдар*.

Ø Адамдардың ұйымдағы іс әрекеті үш түрлі көріністе анықталады:
адамның жеке

басының ерекшелігі, адамдармен қарым-қатынаста топ арасында өзін көрсетуі, сонымен бірге менеджердің жетекші, лидер ретінде өзін көрсетуі жеке адамға және адамдар тобына ықпалы.

Адамдар сыртқы түрімен бір-біріне қалай ұқсамайтын болса, олардың ішкі жан-дүниесі онан да өзгеше, әртүрлі болатыны белгілі. Адамдардың мінез-құлқынан басқа олардың жұмысқа икемділігі, тәрбиесі, талғамы, діни ұғымы көзқарастары да соншалықты әртүрлі болады. Сондықтан менеджер ұйымның мақсатына жету үшін адамдардың басты роль атқаратынын үнемі естен шығармай, адамгершілік факторын бірінші орынға қойған жөн. Ұйымның ішкі ортасының өзгеріп отыратын элементтерін талдай отырып, олар бір-бірімен тығыз байланыста екенін, ажырамас бірлікте ғана әрекет ету арқылы көздеген мақсатқа жетуге болатынын байқадық, оны схема түрінде былайша көрсетуге болады:

Ұйымның сыртқы ортамен байланысы. Әрбір ұйымның басшысы ішкі ортаның элементтерін реттеп, негізгі мақсатқа бағыттап отыруға міндетті екеніне сөз жоқ, бірақ ұйымның табысы **сыртқы ортаның** өзгерістеріне де тәуелді, себебі ұйым сыртқы ортамен үнемі байланыста болатын *ашық жүйе* ретінде дамиды.

Менеджер сыртқы ортаның ұйымға қалай әсер ететінін қадағалап, әртүрлі өзгерістерге бейімделіп отыруы тиіс. Сыртқы орта ұйымға *тікелей және жанама* әсер ететді.

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA АКАДЕМИЯСЫ «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Фармация ісін ұйымдастыру және басқару кафедрасы ӘДІСТЕМЕЛІК НҰСҚАУ	K044-40/19-2020 14 беттің 10 беті

Тікелей әсер ететін факторлар.

Ø Жеткізушілер (жабдықтаушылар). Ұйым барлық ресурстарды сыртқы ортадан

алады. Мысалы, еңбек ресурстарын, шикізатты, техника, құрал-жабдықтарды, энергияны, қаржыны белгілі бір бағамен, белгілі бір уақыт аралығында басқа ұйымдардан алып отырады, міне осындай ресурстармен қамтамасыз етіп отыратын мекемелер *жеткізушілер* (жабдықтаушылар) болып саналады. Ресурстар қажет кезінде жеткізілмесе, онда ұйымның жұмысына кедергі болып, тоқтап қалады. Сондықтан олар тікелей әсер етуші фактор болып табылады.

Ø Кәсіподақ. Нарықтық экономикаға өтуге байланысты көптеген мекемелерде

кәсіподақ ұйымы өз жұмысын тоқтатқан жағдайлар кездеседі, бірақ ол дұрыс емес. Ұйым мүшелерінің мүддесін қорғаушы, оларды еңбекпен қамтамасыз етіп, келісімшарттың орындалуын қадағалайтын кәсіподақ болуы тиіс. Әрбір ұйымда еңбек қатынастары заңдарының сақталуы кәсіподақ келісімі арқылы жүзеге асырылады.

Ø Мемлекеттік органдардың заңдары мен қаулы-қарарларын орындамаған ұйым заң

алдында жауап береді. Әрбір ұйымға тән белгілі бір шектеулер, жеңілдіктер, салық төлеу міндеті, еңбек тәртібін сақтау, бухгалтерлік есеп-қисапты ережеге сай жүргізу т.б. әртүрлі заңдылықтар белгіленген. Ұйымның осындай заңдылықтар мен ережелерді уақытында орындап отыруы тиіс.

Ø Тұтынушылар. Әрбір кәсіпорынның мақсаты өндірілген өнімдерін

тұтынушыларға ұсынып, олардың тілек-талабынан шығып, қажеттілігін қанағаттандыру. Егер тұтынушылардың сұранысын алдын-ала зерттеп, анықтамаса, онда өнімдер сатылмай, ұйымның шығындары ақталмайды, сондықтан тұтынушылардың талабымен санасу арқылы ғана ұйым мақсатына жетеді.

Ø Бәсекелестер. Ұйым көздеген мақсатына жету үшін басқа да бәсекелес

ОНТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA АКАДЕМИЯСЫ «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Фармация ісін ұйымдастыру және басқару кафедрасы ӘДІСТЕМЕЛІК НҰСҚАУ	K044-40/19-2020 14 беттің 11 беті

ұйымдардың іс-әрекеттерімен санасуына тура келеді. Бәсекелес ұйымдардың нарықта алатын орны, өндіріс ауқымы, сату шапшаңдығы, басты ерекшеліктері, баға деңгейі, жарнамаларының тиімділігі, жаңалығы, тәжірибесі, өнім сапасы, қызметкерлердің білім деңгейі, жалпы беделіосы ұйым үшін ерекше роль атқарады. Әрбір ұйымның бәсекелестік қабілеті жоғары болған жағдайда ғана табысқа жетеді. Сол себепті, кәсіпорын өзімен бәсекелес, даму деңгейі жоғары ұйымдардың жұмысын үнемі бақылап отыруы тиіс, бұл жағдайда кәсіпорын әрқашан алға шығып, дами түседі.

Тікелей әсер ететін факторлардан басқа да, сыртқы орта ұйымға экономикалық тұрғыда, технологиялық, әлеуметтік-этикалық және саяси тұрғыда ықпал етеді.

Ұйымға жанама әсер етуші факторлар.

Ø Сыртқы экономикалық орта – инфляция, баға деңгейі, несие алу, салық саясаты,

қаржы жүйесі, еңбек ақы мөлшері, жұмысшылардың білімі, кәсіби шеберлігінің деңгейі т.б. ұйымның жұмысына әсер етеді.

Ø Сыртқы технологиялық орта. Әрбір кәсіпорын технологияның соңғы жетістіктерінен хабардар болуы тиіс. Ол үшін ұйым байланыс құралдарымен толық жабдықталып, мәлімет-ақпараттар, жаңалықтар мезгілінде қызметкерлерге жетіп отыруы қажет. Технология - өнім өндіру мен қызмет көрсетудің, оған басшылық етудің маңызды элементі болып табылады. Технологияның өзгеруіне жаңаруына байланысты кадрлармен қамтамасыз ету тәсілі де біршама өзгеруі мүмкін.

Ø Сыртқы әлеуметтік-этикалық орта – адамдардың көзқарасына, тәрбиесіне,

тілек-ықыласына, зиялылығы мен біліміне, сенімі мен дәстүріне қарай қалыптасады. Кез келген адам белгілі бір әлеуметтік ортада жарық дүниеге келеді, ата-ана мен балалардың қарым-қатынасы басталып, адамзат ұрпағының қалыптасу жолы басталады. Осындай күрделі құрылыс адамдар ортасын қалыптастырады және адам баласы қоғамға тәуелсіз ешқандай өмір сүре алмайды. Басшы әлеуметтік ортамен санаспай болмайды. Менеджер үшін әлеуметтік көзқарас, сенімділік, бағалылық өте маңызды:

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA АКАДЕМИЯСЫ «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Фармация ісін ұйымдастыру және басқару кафедрасы ӘДІСТЕМЕЛІК НҰСҚАУ	K044-40/19-2020 14 беттің 12 беті

- сенімділіктің болатын себебі мынада: жұмыс істегісі келетін адамдарда жұмыс барысында әртүрлі мүмкіндіктер болатындықтан, сол мүмкіндіктерді дер кезінде пайдалану қажет;

- бизнеске сену, кәсіпорынның басшысын бағалау, құрметтеу;
- іскерлік қызметте бәсекелестікке сену;
- жеке адамдардың діни наным-сеніміне, нәсіліне қарамастан құрметтеу;
- білімге сену және оны құрметтеу;
- қисынды процестерге ғылыммен техникаға сену;
- әртүрлі өзгерістердің маңыздылығына, бір нәрсені таңдаулы әдіспен істеу үшін эксперимент жасаудың қажеттілігіне сену.

Сыртқы этикалық орта әлеуметтік ортаның құрамдас бөлігі – іс жүзінде қолданылатын адамның жеке басының жүріс-тұрыс стандарттары жиынтығынан құралады. Ұйымға қатысты этикалық нормативтер азаматтық кодексте жазылған, ол нормативтерді әрбір қызметкер білуі тиіс (пара алу, қиянат жасау, залымдық, заңсыз ақша төлету, жағымсыз іс-әрекеттерден аулақ болу т.б.).

Ø Сыртқы саяси орта. Әрбір ұйымдағы әрбір басшы түрліше заңдармен, қаулылармен, әртүрлі комиссиялармен, ресми жаңалықтармен, сот шешімдерімен ұшырасып тұрады. Осы құжаттардың кейбіреуі жұмысшылардың, тұтынушылардың мүддесін қорғауға арналған. Кез-келген ұйымдағы басқарушының барлық іс-әрекеті кез-келген заңға немесе қаулыға қатысты және шешім қабылдар алдында басшылар заң кеңесшілерімен ақылдасады.

Ø Халықаралық жағдайлар да ұйым жұмысына әсер етеді. Мысалы, ұйым өнімдерін

өткізіп немесе сол жақтан шикізат алып жүрген елдердің халықаралық жағдайлары өзгерсе, ұйымның жұмысына да ықпалын тигізуі мүмкін, сондықтан ұйым басшысы тығырықтан шығатын басқа да жолдарды қарастыруы тиіс.

Тиімді басқару адамдарды басқаруды емес, қойылған мақсатқа жету үшін өз мәселелерімен бөлісуді, адамдармен біргелікті түрде басқаруды тұжырымды, оның маңызды компоненттері - қоғам өзгерістерімен өзектес болып, адам ресурстарын басқара білу болып табылады.

ONTUSTIK QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Фармация ісін ұйымдастыру және басқару кафедрасы ӘДІСТЕМЕЛІК НҰСҚАУ	K044-40/19-2020 14 беттің 13 беті

Фармацевт менеджердің билігі және ықпалы

Билік жүргізу – бұл адамдарға ықпал ете білу, адамның немесе адамдар тобының қарым қатынасын тәртібін өзгерту өзге тұлғалардың тәуелділік неғұрлым көп болса, соғұрлым сол тұлғаның билігі көп болады. Бағынушылар мен басшы билік балансын қамтамасыз ету үшін, менеджер басқару қызметін орындау процесінде компетенция бөлігін бағынушыларға береді. Бұл жағдайда бағынушыға берілген менеджер есебінен жұмыс істеу құқығы уақытша болып, тапсырма алғанға дейін созылады

Фармацевт менеджер үшін жауапкершілік пен билікті бөлу қиын да маңызды мәселе.

Жауапкершілік нақты салалар бойынша бөлінеді. Билік ұжым мүшелерінің тек қармақты суға уақытынан ғана емес, бір тартуын қарап, бақылау үшін қолданылады.

Фармацевт менеджердің абыройы, мәртебесі

Басқару қызметінің табысты болуы тек билік күшіне ғана емес, сонымен қатар менеджердің тұлғалық абыройы, мәртебесіне де байланысты. Абырой, мәртебесі жоқ. Кез-келген қызметкер, әсіресе басшы қызметкер ұжымның білімдер мүшесі, жақсы басшысы бола алмайды.

Басшы абыройы – мойнына алған міндеті мен негізгі қызметін орындаумен байланысты тұлғалық үлгімен және жоғары моральды қасиеттерден шыңдала түсуі қажет. Абыройдың осы тұста екі статусын ажыратып қарауға болады:

- ресми атқаратын қызметімен анықталатын (қызметтік статус);
- нақты абырой, нақты ықпал ету, нақты сенім және құрмет (субъективті статус)

Абырой мәртебесін қолданып басшы, адамдармен санасып, оларға дұрыс ықпал етеді. Абыройлы, мәртебелі және мәртебесіз менеджерлерге қатардағы мамандар әр түрлі көзқараспен қарайды. Бірінші жағдайда нұсқау ішкі қарсылықсыз қабылданады, дайындықпен орындалады, қосымша әкімшілік қыспақтың қажеті болмайды.

Басшының абырой мәртебесімен шұғылдану – тек оның жеке ісі емес, сонымен қатар жоғарғы басқару орындарының бір деңгейдегі басшылардың және әсіресе оны бекітетін, жоғарылататын мамандардың да қатысы бар.

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Фармация ісін ұйымдастыру және басқару кафедрасы		K044-40/19-2020
ӘДІСТЕМЕЛІК НҰСҚАУ		14 беттің 14 беті

Абырой-мәртебеге жасанды ие болу табыс әкелмейді, нәтижесінде жасанды абырой-мәртебе пайда болады.

Бақылау сұрақтары:

1. Ұйым. Ұйымның сипаттамалары.
2. Ресми және бейресми ұйымдар.
3. Ұйымның ішкі ортасы.
4. Ұйымның сыртқы ортасы.
5. Басшының беделі.