

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA АКАДЕМИАСЫ «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Фармация ісін ұйымдастыру және басқару кафедрасы		К044-40/19-2020 9 беттің 1 беті
ӘДІСТЕМЕЛІК НҰСҚАУ		

**«Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ
медицина колледжі**

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

№ 8 тақырып: «Кадрларды басқару қызметтерін ұйымдастыру, ұйымдардың құрылымын жобалау»

Мамандығы: 0306000-«Фармация»

Курсы: 3

Семестрі: 5,6

Құрастырушы: Баркизатова Г.Б.

Шымкент, 2020

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «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 9 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 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 НҮСҚАУ		9 беттің 3 беті

1. Сабақтың тақырыбы: Кадрларды басқару қызметтерін ұйымдастыру, ұйымдардың құрылымын жобалау.

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, Реферат, Тестілер құрастыру

6. Материалды-техникалық жабдықтылығы.

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.

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН 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 9 беттің 4 беті

8. Ұйымдастыру кезеңі: 11 мин 6%

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

Қазақстан Республикасы фармацевтикалық мамандарды басқару жүйесінде фармацевтикалық мамандарды басқару әр түрлі иерархиялық деңгейлерде жүзеге асырылады. Атап айтқанда республикалық, облыстық, қалалық, аудандық және әртүрлі дәріханалар деңгейлерінде. Барлық деңгейлердегі басқару процесінде кез-келген міндеттерді шешуде әрбір қызметкерге және фармацевтикалық қызметкерлері ұжымында басқарушы өзінің ықпалын екі түрлі әдісі арқылы іске асырады:

1. Тікелей әдіс – бұйрықтар, жарлықтар, жоспарлар арқылы жұмысқа бақылау жасау;
2. Жанама әдіс – еңбекке ынталандыру, жағдай жасау, саяси-идеялық және өнегелікке тәрбиелеу, мамандар қабілеттілігін қалыптастыру арқылы фармацевтикалық жүйенің негізгі міндеттерін орындау.

Фармацевтикалық мамандарды басқаруды жетілдірудің маңызды мәселелері болып мыналар саналады: басқарудың аталған екі әдісінің үйлесімді қатынастарын іздестіру және жеке қызметкерлер мен ұжымдарға басқарушы ықпалының нәтижелігін жоғарылатуға бағытталған нақтылы шаралар жүйесін жасау. Осы міндеттерді шешу үшін алдымен фармацевтикалық қызметкерлер ұжымына, атап айтқанда, дәріханаларға жүргізілген зерттеулердің нәтижесінде нәтижесінде басқарушы ықпалының нәтижелері анықталады: мамандарды іріктеу, тәрбиелеу, жұмысқа орналастыру, мамандық дәрежелерін жоғарылату т.б. Аталған жұмыстар төмендегі негізгі факторларға тәуелді болады:

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 9 беттің 5 беті

- Барлық деңгейдегі басқару аппараты мамандарының кәсіби дайындық дәрежесі және олардың мамандармен жұмыс істеуді ұйымдастыру негіздерін жетік, терең білулері;
- Мамандарды басқару процесін ұйымдастыру барысында барлық басқару аппараттарының мамандылығын жүзеге асыру және басшылардың жұмысты жүргізе білуі;
- Әрбір фармацевтикалық мекемелер бөлімдерінде жақсы ұйымдастырылған мамандарды басқару жүйелерінің бар болуы.

Фармацевтикалық мамандарды басқару жүйесі жалпы фармацевтикалық жүйенің нақтыл мақсаттарына бағынып, дәріханалық ұжымның әлеуметтік дамуын қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерге сәйкес келуі керек.

Фармацевтикалық мамандарды басқаруда жетістіктерге жету үшін бірінші ретте жүйелік – элементтік, жүйелік-функционалдық, жүйелік-құрылымдық, жүйелік-қатынастық және жүйелік-интегративтік сұрақтар шешілуге тиісті.

Қазіргі жағдайдағы басқару ғылымның тиімді әдістерін практикада қолдана отырып, фармацевтикалық мамандармен жұмыс істеуде фармацевтикалық мамандарды басқару процесінде жүйелі шаралар жиынын жасауға болады деп ойлаймыз. Оларға жататындар:

- Мамандарды басқару жүйесін жасауға және оларды қызметпен қамтамасыз етуге бағытталған жалпы, ұйымдастырылған шаралар;
- Фармацевтикалық жүйедегі барлық басқарушы мамандарды мамандармен жұмыс істеу жөніндегі проблемаларды шешудің комплекстік, жүйелік тәсілдерін білуге және мамандарды басқару технологиясын толық меңгеруге үйрету;
- Мамандарды басқару барысында оларды мамандықтары бойынша жұмыспен қамтамасыз ету;
- Фармацевтикалық мамандарды дұрыс іріктеп алу және орналастыру;
- Жас мамандар мен қызметкерлерді дәріханалық мекемелерді дәріханалық мекемелерді үйренудің комплексті жүйесімен қамтамасыз ету;
- Фармацевтикалық мамандардың кәсіби шеберлігі мамандығын жүйелі түрде жоғарылату, мақсатты бағытталған шаралар жүйесі бойынша мамандардың пломнан кейінгі дайындығын қамтамасыз ету;
- Әрбір маманның практикалық қызметіндегі озық әдістері және ғылыми жетістіктері арқылы фармацевтикалық мамандардың жұмысын ғылыми негізде қалыптастыру ;

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН 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 9 беттің 6 беті

- Еңбектің озық әдістері туралы арнайы хабарлар жинағы жүйесін түсіндіріп, тарату және оларды фармацевтикалық мекемелердегі практикалық басқару процестеріне енгізіп отыру;
- Басқару еңбегін ғылыми түрде ұйымдастыру бағытында жүйелі шаралар жүргізу;
- Фармацевтикалық мекемелердегі әлеуметтік-психологиялық мәселелерді шешу және еңбек ұжымын қалыптастыру, оның дамуын әлеуметтік жоспарлау бағытында жұмыстарды ұйымдастыру;

Кадрлық менеджмент – фармацевтикалық ұйымның жалпы менеджментінің маңызды құрамдас бөліктерінің бірі болып табылады.

Кадрлық менеджментінің негізгі қызметтеріне:

- кадрлармен қамтамасыз ету;
- еңбек қатынастарын тіркеу, рационалды және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау;
- фармацевтикалық және басқа мамандардың біліктілігін жоғарылату;
- еңбекті бағалау, мамандарды аттестациялау;
- еңбек тәртібін сақтау;
- еңбекті қорғауды қамтамасыз ету;
- ұйымдағы келенсіз жағдайлардың алдын алу, анықтау және шешімін қарастыру;
- нәтижелі қызмет етуге стимулдау қатары, кадрлық менеджменттің бұл қызметтері фармацевтикалық ұйымдардағы қызметкерлерді басқару жүйесінің көмегімен жүзеге асады.

Кесте №1 Фармацевтикалық ұйымдардағы қызметкерлерді басқару жүйесі

Таңдау,	Кадрларды бағалау	Еңбек	Еңбекті	Еңбектік қарым-

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	9 беттің 7 беті

орнықтыру, біліктілігін жоғарылату	мен дамуы	жағдайлары	стимулдау	қатынастар
Кадрларға деген қажеттілікті жоспарлау мамандарды қызықтырудың ішкі және сыртқы көздерін қолдану Еңбек қатынастарын құжаттық тіркеу Жаңа қызметкерлердің профессионалды және әлеуметтік-психологиялық адаптациясы	Периодты бағалау, мамандардың аттестациясы Дәріханадағы фармацевтикалық және экономикалық оқыту Біліктілігін жоғарылату Іскерлік карьерасын басқару	Еңбекті қорғау Еңбек психофизиологи ясының талаптарын сақтау Қоршаған ортаны қорғау	Еңбектің ақысын төлеу жүйесін жасау Моралдық сыйақы құралдарын қолдану Еңбекті негіздеуді басқару	Жеке қарым-қатынастарды реттеу және талдау Ұрыс-керіс, келеңсіз жағдайларды басқару Әлеуметтік-психологиялық диагностика Қарым-қатынастардың этикалық нормаларын сақтау

Менеджментте бір-бірімен өте тығыз байланысқан екі компонент ара қатынасқа түседі. Менеджердің ұйым қызметін тиімді және белсенді ете алу қабілеті мен ұжым мүшелерінің шығармашылығы. Менеджменттің теориясы мен тәжірибесінің екі бағыты бар:

1. Менеджерлерді басқару саласындағы білімі мен біліктілігіне тәуелді таңдау керек.
2. Менеджер, бірінші кезекте, жоспарлауды, ұйымдастыруды, координациялауды және басқаруды білу керек, қалған арнайы білімдерді қоластындағы қызметкерлерге береді.

Басшының құндылығының жаңа критеріі – басқарушылық компоненттілік, яғни басқаларды жұмыс істеті алу қабілеті.

Басқару көпқырлы үрдіс. Ол басқарушыдан шығармашылықты, жоғары профессионалды біліктілікті, интуицияны, ерекше сапалардың т.б. болуын талап етеді.

Кадрлық бөлімдердің басты міндеттері келесі кезеңдерден тұрады:

1. Кадрларды жоспарлау

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 9 беттің 8 беті

2. Кадрларды тандау
3. Еңбекақы мен жеңілдіктерді анықтау
4. Професионалдық бейімделу
5. Қызметкерлерді оқыту
6. Кадрлардың аттестациясы
7. Кадрларды ауыстыру
8. Басқару кадрларын дайындау
9. Қызметкерлерді әлеуметтік қорғау
10. Қызметкер мен фирманың ара қатынасының заңдық және тәртіптік аспектілері (келісім-шарт, қызметтік нұсқаулар, т.б.)

Персоналды басқару бөлімінің қызметінің маңызды бағыттары:

1. Қызметкерлермен байланысты мәселелерді анықтау мен шешу бойынша менеджердің кеңестері
2. Ұйымның стратегиясы мен юристік мән мағынасын менеджерлерге дейін жеткізу
3. Еңбек қарым қатынастары саласындағы менеджерлердің кеңестері
4. Кәсіпорынның барлық қызметкерлерімен қарым қатынасын қамтамасыз ету
5. Штаттық саясат бойынша менеджерлердің кеңестері
6. Түскен шағымдардың қарастырылуын бақылау
7. Қызметкерлерді алумен байланысты үрдістерді координациялау
8. Еңбекақыны төлеу бағдарламалары туралы қызметкерлерге дейін жеткізу және тіркеу
9. Тағайындау
10. Кадрлық құжаттарды тіркеу және сақтау жүйесі

Кесте №2 Кадрлық бөлімнің жұмыс істеу кезеңдері мен кадрлық саясаттың бағыттары

Кадрлық саясат бағыты	Кадр бөлімінің жұмыс істеу кезеңі	Қызметтің мазмұны, тәсілі мен технологиясы
Кадрлық саясаттың жалпы принциптерін жасау	Қызметкерлермен жұмыс істеу мақсаттарын анықтау	Ұйымның саясатын жасаудағы кадр бөлімі қызметкерлерінің қатысуы
Қызмет етуді қамтамасыз	Еңбек қорларына деген	Қолда бар еңбек қорларын

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

ету: ұйымдастырушылық саясат	қажеттіліктерді жоспарлау Ұйымның құрылымына сәйкес штат қалыптастыру	бағалау, болашақ қажеттіліктерді бағалау Сынамалар өткізіп таңдау Сөйлеу, бағалау орталықтары
Ақпараттық саясат	Кадрлық ақпараттың жылжуы жүйесін жасау және қолдау	Жарнамалау, кадрлық ақпарат банкін жасау, вакансиялар туралы кандидаттарды ақпараттандыру, мамандандырылған кадрлық фирмалармен ақпарат алмасу
Қаржылық саясат	Ұйымның стратегиялық мақсаттарына сәйкес заттарды үлестіру принциптерін қалыптастыру	Еңбекақы, сыйақылар және жеңілдіктер арқылы еңбекті стимулдау жүйесін қамтамасыз ету
Қызметкерлердің дамуы	Қызметкерлерді дамыту бағдарламасын жасау	а)проф. Бағытталу б)әлеуметтік психологиялық бейімдеу в)жеке дамуды жоспарлау г)команданы қалыптастыру мен дамыту д)кадрларды дайындау:жалпы профессионалдық мамандану
Қызмет нәтижелерін бағалау	Кадрлық саясат пен ұйымның стратегиясының сәйкестігін талдау	Қызметтің тиімділігін бақылау

Бақылау сұрақтары:

1. Басқарушының ұжым қызметкерлеріне ықпал ету әдістері қандай?
2. Фармацевтикалық мамандарды басқару процесінде жүйелі шаралар жиынын айтып өтіңіз.
3. Кадрлық менеджменттің негізгі қызметтері қандай?
4. Фармацевтикалық ұйымның қызметкерлерін басқару жүйесіне не кіреді?
5. Кадр бөлімінің басты міндеттері қандай? Қызметкерлердің басқару бөлімінің жұмысын істеу кезеңдерін ата.