

**Кафедра «Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық»**

**Пәннің жұмыс бағдарламасы (Силлабус)**

**Білім беру бағдарламасы «Қоғамдық денсаулық сақтау»**

<b>1. Пән туралы жалпы мағлұмат</b>			
1.1	Пән коды: DSHRM 4305	1.6	Оқу жылы: 2021-2022
1.2	Пәннің атауы: Денсаулық сақтаудағы HR -менеджмент	1.7	Курс: 4
1.3	Реквизитке дейінгі: мамандыққа кіріспе, қоғамдық денсаулық сақтау негіздері.	1.8	Семестр: VII
1.4	Реквизиттен кейінгі: Магистратура пәндері.	1.9	Кредиттер саны: (ECTS): 5
1.5	Цикл: ПП	1.10	Компонент: ТК
<b>2. Пәннің сипаттамасы (максималды 150 сөз)</b>			
<p>Дамыған мемлекеттердің кадр саясаты бар ресурстардың тиімділігін басқару әдістерін енгізуге, әкімшілік қызметкерлердің рөлінің артуына, медқызметкерлердің тез эволюциясына және медицина қызметкерлерінің қызметінің кеңеюіне, қоғамдық денсаулық саласында мамандар даярлауға, мамандар даярлаудағы және оқытудағы талаптардың күшеюіне бағытталған.</p> <p>Қазақстандағы денсаулық сақтау кадрлары ресурстарының өзгешелентін ерекшелігі: әлемде медициналық қызметкерлермен қамтылу көрсеткішінің төмендігіне қарамастан дәрігер кадрлармен қамтылудың жоғары көрсеткіштері болып табылады. Жұмыс күшінің толығы үшін бастысы дәрігерлердің жалпы жастық құрылымында жас дәрігер мамандарының саны басым болуы болып табылады. Сонғы жылдарда жас мамандар саны артуы, сапалы мамандар артуы денсаулық сақтау саласына оңтайлы әсер етеді.</p>			
<b>3. Жиынтық бағалау түрі</b>			
3.1	Тестілеу+	3.5	Курстық
3.2	Жазбаша	3.6	Эссе
3.3	Ауызша	3.7	Жоба
3.4	ОҚКЕ/ ОҚТЕ немесе тәжірибелік дағдыларды қабылдау	3.8	Басқа (көрсету)
<b>4. Пәннің мақсаттары</b>			
<p>Денсаулық сақтау саласында білімді және тәжірибелі мамандар даярлау. Студенттерді денсаулық сақтау саласындағы кадрлық ресурстарды мемлекеттік бақылаудың негіздерімен, басқару және реттеумен таныстыру.</p>			
<b>5. Оқытудың соңғы нәтижелері (пәннің ОН)</b>			
ОН 1.	Ұжым жұмысын жоспарлай алады, кадрлық саясаттың негізгі бағыттарын анықтай алады.		
ОН 2.	Медициналық ұйымдарда кадрлық ресурсқа деген мұқтаждықты жоспарлайды және болжамдайды, мұқтаждықты қанағаттандырудың тиімді жолдарын таба алады.		
ОН 3	Денсаулық сақтаудың ақпараттық жүйесінде есеп-қисап құжаттарын рәсімдей алады.		
ОН 4.	Жаңа білім мен шешімдерді алуға жетелейтін, жобаларды өңдеу дағдыларын біледі.		
ОН 5	Жалпы алғанда, медициналық ұйымдардың және жекелеген дәрігерлер жұмысының тиімділігі мен сапасын бағалауды талдай алады.		
5.1			
	ОН 6	Қоғамдық денсаулық сақтау және халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы қызметті ағымдағы және алдын ала қадағалауды,	



		бағалауды және түзетуді жүргізеді. Денсаулық сақтаудың ақпараттық жүйесінде қажетті есепке алу-есеп беру құжаттамасын ресімдейді.				
	ОН 7	Қоғамдық денсаулық сақтау және халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласында жаңа білім мен жаңа шешімдер алуға әкелетін жобаларды зерттейді, әзірлейді, іске асырады.				
<b>6.</b>	<b>Пән туралы толық ақпарат</b>					
6.1	Өткізу орны (мекеме, аудитория): Аль-Фараби, 3, оқу корпусы №2 АО ОҚМА, 5-этаж, ауд. 511-519 а. Телефон: 408222 (ішкі. 121). <a href="http://www.ukma.kz">www.ukma.kz</a>					
6.2	Сағат саны	Дәріс	Тәжіриб. сабақ	Зерт. сабақ.	СӨЖ	СОӨЖ
		15	35	-	70	30
<b>7.</b>	<b>Оқытушылар туралы мәлімет</b>					
№	Аты-жөні	Лауазымы мен дәрежесі	Электрондық адресі	Ғылыми қызығушылық	Ғылыми жетістіктері	
1.	Серікбай Салтанат Смайылқызы	Магистр, аға оқытушы	saltanatserikbai@mail.ru	Ауыл тұрғындарының денсаулығын қорғаудың ғылыми негіздері (Ордабасы ауданы мысалы ретінде)	8 мақала шығарды.	
2.	Несіпбаева Замзагүл Жолдасбекқызы	магистр, аға оқытушы	Zamza_83n@mail.ru	Денсаулық сақтаудың өзекті мәселелері.	5 мақала шығарды.	
3.	Мугалбекова Жанар Есенбековна	аға оқытушы	muqalbekoba82@mail.ru	Денсаулық сақтаудың өзекті мәселелері.	3 мақала шығарды.	
4.	Отызбаева Нұржамал Әлімханқызы	магистр, оқытушы	nur_nur9191@mail.ru	Денсаулық сақтаудың өзекті мәселелері.	5 мақала шығарды	
<b>8.</b>	<b>Тақырыптық жоспар</b>					
Апта/күн	Тақырып атауы	Пәннің қысқаша мазмұны	Пәннің ОН	Сағат саны	Оқыту технологиясының формасы / әдістері	Бағалау әдістері/ формалары
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1/1	Дәріс. Қ.Р. денсаулық сақтау кадрлық ресурстарының дамуы.	Адам факторы бүкіл денсаулық сақтау жүйесінің, сондай-ақ оның жекелеген объектілері мен құрылымдарының пәрменділігін	ОН 1	1	Шолулық	Кері байланыс сұрақтары



		қамтамасыз ететін негізгі буын болып табылады.				
	<b>Тәжірибелік сабақ.</b> ҚР Денсаулық сақтау саласының кадрлық ресурстарын дамыту.	Адам әлеуетін дамыту, мамандарды тәрбиелеу және оқыту-елдің әлеуметтік-экономикалық әл-ауқатының бір бөлігі ретінде денсаулық сақтау жүйесін табысты дамытудың маңызды құрамдас бөлігі.	ОН 1	3	Оқу кейстері	Чек парағын қолдана отырып, бағалау сұхбаты
	<b>СООЖ\СӨЖ</b> HR-менеджменттің теориялық негіздері. Денсаулық сақтау жүйесіндегі кадрлық саясатты дамыту мәселелері.	Қызметкерлердің сауатты және нәтижелі басқаруын қамтамасыз ету үшін ұйымның кадрлық саясатын қалыптастыру қажет.	ОН1	3/6	Презентация Реферат Интеллект. карта	
2/2	<b>Дәріс.</b> Заманауи ұйымдағы кадр қызметінің рөлі. Кадр қызметі ұғымы.	КЖ-бұл ұйымның кадр саясатын әзірлеуге және іске асыруға, кадрлармен жұмыстың тиімді жүйесін қалыптастыруға, кадр жұмысын жүргізуге жауап беретін дербес құрылымдық бөлімшесі.	ОН 1	1	Шолулық	Кері байланыс сұрақтары
	<b>Тәжірибелік сабақ.</b> Денсаулық сақтау жүйесінде персоналды басқарудың	Сапа менеджменті жүйесі қайда іске асырылатынына байланысты, персоналды басқарудың бірнеше	ОН 1	3	Оқу кейстері	Чек парағын қолдана отырып, бағалау сұхбаты



3/3	<p>моделдері. Медициналық мекемелердегі персоналды басқару жүйесін құрудың тәсілдері.</p>	<p>үлгілерін атап көрсетуге болады: американдық үлгі, жапон моделі және еуропалық үлгі</p>				
	<p><b>СООЖ\СӨЖ</b> Персоналды басқару әдістері мен принциптері.</p>	<p>Басқару әдістері еңбек ұжымының алдына қойылған міндеттерді табысты шешу және еңбек қызметі үшін қолайлы орта құру мақсатында персоналға әсер ету тәсілдерінің жиынтығы болып табылады.</p>	ОН 1	3/6	Презентация Реферат Интеллект. карта	
	<p><b>Дәріс.</b> Қазіргі жағдайда денсаулық сақтау жүйесінде кадрларды басқару мәселелері</p>	<p>Денсаулық сақтау жүйесінің мақсаты аурулардың алдын алу және жою, өлім-жітім мен мүгедектікті төмендету, физикалық дамуды жақсарту, еңбек ету қабілетін арттыру және адамдардың өмір сүру ұзақтығын арттыру болып табылады</p>	ОН 1	2	Шолулық	Кері байланыс сұрақтары
	<p><b>Тәжірибелік сабақ.</b> Қазіргі заманғы ұйымдағы кадрлық қызметтің ролі. Кадрлық қызметтің түсінігі.</p>	<p>Кадр қызметінің мақсаты - ұйымның өзінің қажеттіліктеріне, қолданыстағы заңнаманың талаптарына, еңбек нарығының жағдайына сәйкес кадрлардың сандық және сапалық құрамын жаңарту және сақтау процестерінің</p>	ОН 2	3	Оқу кейстері	Чек парағын қолдана отырып, бағалау сұхбаты



4/4		оңтайлы теңгерімін қамтамасыз ету				
	<b>СӨӨЖ\СӨЖ</b> Персонал маркетингінің коммуникациялық және ақпараттық функциясы.	Персонал маркетингі шеңберіндегі барлық коммуникациялық іс — шаралардың мақсаты-персоналға қажеттілікті жабу жолдарын орнату және іске асыру, сондай-ақ ұйымның жұмыс беруші ретінде артықшылықтарын ұсыну.	ОН 2	2/6	Презентация Реферат Интеллект. карта	
	<b>Дәріс.</b> Кадрлық ресурстарды жоспарлаудағы және болжаудағы кадрлық менеджмент.	Кадрлық менеджмент мәні бойынша функциясы болып табылады жоғарғы буын басшыларын басқару құқығы бар қабылдауы кадрлық шешімдер мен орта буын, оның ішінде кадр қызметі мамандарының ұйымдастыру.	ОН 2	1	Шолулық	Кері байланыс сұрақтары
	<b>Тәжірибелік сабақ.</b> Кадрлық саясат және ұйымның даму стратегиясы. Кадрлық саясатты қалыптастыру факторлары мен әдіснамалық тәсілдері.	Кадр саясаты-бұл барлық басшылар мен мамандардың орындауы үшін міндетті кадрлық ресурстармен жұмыс жасаудың өзара байланысты ережелерінің, қағидаттарының, нысандары мен әдістерінің кешені.	ОН 2	3	Оқу кейстері	Чек парағын қолдана отырып, бағалау сұхбаты
	<b>СӨӨЖ\СӨЖ</b> Денсаулық сақтаудағы еңбек заңнамасы.	Кәсіби медициналық қызметті құқықтық қамтамасыз ету. Медицина қызметкерлерінің еңбегін құқықтық реттеу.	ОН 3	3/7	Презентация Реферат Интеллект. карта	



5/5		Медициналық қызметкерлердің еңбек құқықтары. Лауазымдық нұсқаулықтар Міндеттері.				
	<b>Дәріс.</b> Денсаулық сақтаудағы кадрлық ресурстарды дамытудың негізгі принциптері мен жалпы тәсілдері.	Тиімді басқару үшін ең алдымен сенімді және сенімді деректер базасын құру қажет, бұл кадр ресурстарын талдау мен жоспарлауды жүргізуге мүмкіндік береді.	ОН 4	1	Шолулық	Кері байланыс сұрақтары
	<b>Тәжірибелік сабақ.</b> Персоналды басқару әдістері. Персоналды басқарудың негізгі стильдері	Басқару әдістерінің 3 тобы бар, олар адамдарға әсер ету тәсілдерімен ерекшеленеді: әкімшілік, экономикалық, әлеуметтік-психологиялық.	ОН 4	3	Оқу кейстері	Чек парағын қолдана отырып, бағалау сұхбаты
	<b>СӨЖ\СӨЖ</b> Кадрлық стратегия. Стратегия түрлерінің жіктелуі.	ДДСҰ тәжірибесі ұйымдастырушылық өзгерістер арасында кадрларды басқару саласында жүргізілетін іс-әрекеттерге барынша табысқа жететінін куәландырады.	ОН 2	3/6	Презентация Реферат Интеллект. карта	
6/6	<b>Дәріс.</b> Персоналды оқыту: персоналды басқару. Коучинг.	Персоналды оқыту персоналды басқаруды да қамтиды. Қызметкерлерді дамытуды тәжірибелі оқытушылар, тәлімгерлер, сондай-ақ жоғары білікті басшылар мен мамандар жүргізеді. Жалпы, бұл еңбек тиімділігін,	ОН 5	2	Шолулық	Кері байланыс сұрақтары



		мотивациясын арттыруға ықпал етеді.				
	<b>Тәжірибелік сабақ.</b> Персоналды басқару жүйесіндегі оқытудың орны. Персоналды оқыту әдістері, олардың артықшылықтары мен кемшіліктері.	Оқыту ұйымдастырушылық даму процестерімен, ұйымның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу жөніндегі жұмыстармен байланысты, ұйымда жұмыс істейтін адамдардың алдында тұрған міндеттерді шешуге барынша дайындығын қамтамасыз етеді.	ОН 5	3	Оқу кейстері	Чек парағын қолдана отырып, бағалау сұхбаты
7/7	<b>СООЖ\СӨЖ</b> Медицина қызметкерлерінің әлеуетінің сапасы мен шарты ретінде медициналық мекемелердің қызметкерлерін ынталандыру. <b>Аралық бақылау-1 тестілеу</b>	Мотивация шын мәнінде негізгі еңбек өнімділігін арттырады. Жоғары уәжделген қызметкер жақсы жұмыс істейді.	ОН 5	2/7	Презентация Реферат Интеллект. карта	
	<b>Дәріс.</b> Персонал маркетингі.	Персонал маркетингі адам ресурстарын басқару саласында өндірістік маркетинг функциясын мазмұнды кеңейтуді білдіреді.	ОН 3	1	Шолулық	Кері байланыс сұрақтары
	<b>Тәжірибелік сабақ.</b> Денсаулық сақтау қызметкерлерінің еңбегін ынталандыру. Персоналды	Әдебиеттегі "ынталандыру" термині "еңбек", "еңбек тәртібі", "Еңбекті ұйымдастыру", "еңбекақы төлеу	ОН 5	3	Оқу кейстері	Чек парағын қолдана отырып, бағалау сұхбаты



	материалдық және материалдық емес ынталандыру.	жүйесі", "еңбекті көтермелеу", "еңбек үшін сыйақы" және т. б. ұғымдармен тығыз байланыста болады.				
	<b>СОӨЖ\СӨЖ</b> Денсаулық сақтаудағы персоналды іріктеу және іріктеу әдістері.	Қазіргі даму деңгейінде "сапа" ұғымы түпкі өнімнің сапасын, басқару сапасын, жеткізу немесе жұмыс сапасын, адамдар мен қоғамның өмір сүру сапасын қамтитын кешенді құрамдас бөлік ретінде қарастырылады.	ОН 5	3/6	Презентация Реферат Интеллект. карта	
8/8	<b>Дәріс.</b> Ұйым персоналының инновациялық әлеуеті.	Қызметкерлердің инновациялық әлеуеті жеке қызметкердің де, барлық еңбек ұжымының да мүмкіндіктерімен анықталады.	ОН 5	1	Шолулық	Кері байланыс сұрақтары
	<b>Тәжірибелік сабақ.</b> ҚР Денсаулық сақтау саласының кадрлық ресурстарын жоспарлау және болжау жүйесі. Қызметкерлерді жалдау, іріктеу және қабылдау.	Кадрлық ресурстарды жоспарлау медициналық қызмет алушыларға бағытталған және экономикалық ұстанымдарды ескеруге, оларды бір-бірімен келісуге және сол арқылы жұмыс берушілер мен қызметкерлердің мүдделерін теңестіруге мүмкіндік береді.	ОН 2	3	Оқу кейстері	Чек парағын қолдана отырып, бағалау сұхбаты
	<b>СОӨЖ\СӨЖ</b> Кадрлық резервпен жұмыс.	Кадрлық резерв-біліктілігі анағұрлым жоғары жұмыс	ОН 1	3/7	Презентация Реферат Интеллект.	



9/9	Covid-19 пандемиясы кезінде медициналық мекемелердегі ұйымдастырушылық іс-шаралар.	орындарын иелену үшін жоспарлы дайындықтан өтетін персоналдың бір бөлігі. Covid-19 берілу механизмдері мен жолдарына бағытталған алдын-алу шаралары. Пандемия кезіндегі инфекциялық қауіпсіздік шаралары.			карта	
	<b>Дәріс.</b> Кадр резервін басқару.	Резервті қалыптастыру басшы лауазымдарға кандидаттардың іскерлік және жеке қасиеттері туралы ақпаратты объективті жан-жақты бағалауға негізделген аттестаттау комиссияларының тұжырымдары негізінде жүргізіледі.	ОН 1	2	Шолулық	Кері байланыс сұрақтары
	<b>Тәжірибелік сабақ.</b> Ұйымның кадрлық қызметінің дәстүрлі және заманауи құрылымы.	Кадрлық қызметтің қазіргі құрылымы басқарудың тұрақты және неғұрлым күрделі міндеттерінің бірі кадрлық ресурстардың әлеуетін арттыру болып табылады деп болжайды.	ОН 3	3	Оқу кейстері	Чек парағын қолдана отырып, бағалау сұхбаты
	<b>СОӨЖ\СӨЖ</b> Персоналды бейімдеудің негізгі бағыттары мен кезеңдері және оның процесіне әсер ететін факторлар.	Бейімделу түрлері: кәсіби және әлеуметтік-психологиялық бейімделу.	ОН 3	2/6	Презентация Реферат Интеллект. карта	
10/10	<b>Дәріс.</b>	Персонал аудиті кез	ОН 4	1	Шолулық	Кері



	Персонал аудиті.	келген аудиторлық тексеру үшін жалпыға танылған қағидаттардың негізінде жүзеге асырылады: кәсіпқойлық, Тәуелсіздік, шынайылық, адалдық және объективтілік, халықаралық құқықтармен салыстыру.				байланыс сұрақтары
	<b>Тәжірибелік сабақ.</b> Ұйымдағы кадрлар ағымын басқару.	Кадрлардың тұрақтамауы- қызметкерлердің өз ережесімен наразылығынан шығатын кадрлардың артық айналымы.	ОН 2	3	Оқу кейстері	Чек парағын қолдана отырып, бағалау сұхбаты
	<b>СӨЖ\СӨЖ</b> Денсаулық сақтаудағы кадрлық ресурстарды аттестаттау.	Персоналды аттестаттау-еңбек деңгейінің, жеке тұлғаның сапасы мен әлеуетінің орындалатын қызмет талаптарына сәйкестігін бағалауға арналған кадрлық іс-шаралар.	ОН 2	2/6	Презентация Реферат Интеллект. карта	
11/11	<b>Дәріс.</b> HR-дің заманауи трендтері.	ICT және HR-үдерістерді технологияландыру- бұл бір онжылдықта байқалатын екінші өте жарқын тренд. ICT-бұл information and communication technologies Ну, және HR-процестерді технологияландыру.	ОН 5	1	Шолулық	Кері байланыс сұрақтары
	<b>Тәжірибелік сабақ.</b> Персоналды тартудың	Жұмысқа қабылдау- бұл сауда ұйымы қойылған цельдерге жету үшін қажетті	ОН 2	3	Оқу кейстері	Чек парағын қолдана отырып, бағалау



	(қызықтыру) және кәсіби іріктеудің түрлері мен әдістері.	сапаға ие кандидаттарды тарту үшін бастайтын бірқатар іс-әрекеттер. Іріктеу процесіне әсер ететін маңызды жағдай жұмыс Силь нарығы болып табылады.				сұхбаты
12/12	<b>СООЖ\СӨЖ</b> Іскерлік мансап. Мансаптық өсу кезеңдері.	Мансап кезеңдері ұғымы үлкен мәнге ие. Олар дамудың әртүрлі міндеттерімен және мансаптық мүдделерімен белгіленген кезеңдер ретінде анықталады.	ОН 2	3/6	Презентация Реферат Интеллект. карта	
	<b>Дәріс.</b> Лауазымға кіріспе.	Лауазымға енгізу-жаңа персоналдың тез және тиімді бейімделуіне арналған іс-шаралар кешені.	ОН 5	1	Шолулық	Кері байланыс сұрақтары
	<b>Тәжірибелік сабақ.</b> Денсаулық сақтаудағы еңбекақы төлеу түрлері мен жүйелері.	Еңбекке ақы төлеу көптеген экономистер қызметкердің өз еңбек күшін жоғары өнімді қайтаруына деген қызығушылығын ояту мен үздіксіз қолдаудың негізгі құралы ретінде қарастырылады.	ОН 2	2	Оқу кейстері	Чек парағын қолдана отырып, бағалау сұхбаты
	<b>Аралық бақылау-2</b> тестілеу					
<b>9.</b>	<b>Оқыту және сабақ беру әдістері</b>					
9.1	Дәріс	Шолулық, мәселелік				
9.2	Тәжірибелік сабақ	Оқу кейстері				



9.3	СӨЖ/СОӨЖ	Презентация. Реферат. Интеллектуальды карта	
9.4	Аралық бақылау	Тестілеу	
<b>10.</b>	<b>Бағалау критерийлері</b>		
Әріптік жүйемен бағалау	Баллдардың сандық эквиваленті	Пайыздық мазмұны	Дәстүрлі жүйе бойынша бағалау
A	4,0	95-100	Өте жақсы
A -	3,67	90-94	
B +	3,33	85-89	Жақсы
B	3,0	80-84	
B -	2,67	75-79	
C +	2,33	70-74	Қанағаттанарлық
C	2,0	65-69	
C -	1,67	60-64	
D+	1,33	55-59	
D-	1,0	50-54	Қанағаттанарлықсыз
FX	0,5	25-49	
F	0	0-24	
<b>11.</b>	<b>Оқу ресурстары</b>		
Электрондық ресурстар	Репозиторий ОКМА <a href="http://lib.ukma.kz/repository/">http://lib.ukma.kz/repository/</a> Республиканская Межвузовская электронная библиотека <a href="http://rmebrk.kz/">http://rmebrk.kz/</a> Цифровая библиотека» Акпигресс " <a href="https://aknurpress.kz/login">https://aknurpress.kz/login</a> База нормативно-правовых актов» Закон " <a href="https://zan.kz/ru">https://zan.kz/ru</a> Информационная система "Параграф Медицина" <a href="https://online.zakon.kz/Medicine/">https://online.zakon.kz/Medicine/</a>		
Электрондық оқулықтар	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Туркина, В. Р. Экономика и управление здравоохранением [Электронный ресурс] : курс лекций-презентаций: электронное учеб. пособие . - Электрон. текстовые дан. ( 10,8 Мб). - М. : Изд. группа "ГЭОТАР-Медиа", 2010. - эл. опт. диск (CD-ROM).</li> <li>2. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика [Электронный ресурс] : электронный учеб. / В. Р. Веснин. - Электрон. текстовые дан. ( 695 Мб). - М. : КНОРУС,</li> </ol>		



	<p>2010. - эл. опт. диск (CD-ROM).</p> <p>3. Управление и экономика здравоохранения [Электронный ресурс] : учеб. пособие для вузов / под ред. А. И. Вялкова. - 3-е изд. - Электрон. текстовые дан. ( 41,2 Мб). - М. : Изд. группа "ГЭОТАР-Медиа", 2009. - 664 с. эл. опт. диск (CD-ROM).</p> <p>4.</p>
Журналы (электронные журналы)	-
Әдебиет	<p>1. Дорф, Р. К. Заманауи басқару үйелері. III.: оқулық / Р. К. Дорф, Р. Х. Шишоп. - 12-бас. - Алматы : Дәуір, 2017. - 18 б. с.</p> <p>2. Управление персоналом в системе здравоохранения : учеб. пособие / А. Маукенова [и др.]. - Караганда : ТОО Medet Group", 2016. - 238 с.</p> <p><b>Қосымша әдебиет:</b></p> <p>1. Управление персоналом в системе здравоохранения: практикум / А. Маукенова [и др.]. - Караганда : ТОО Medet Group", 2016. - 128 с</p> <p>2. Рыманов, Д. М. Денсаулық сақтауды басқару этикасы : оқу-әдістемелік кешен = Этика управления в здравоохранении : учебно-методический комплекс /. - Алматы : Эверо, 2015. - 164 б. С</p> <p>3. Аканов, А. Здоровье населения и здравоохранения Республики Казахстан = Population Health and Care of the Republic of Kazakstan (White Paper) : монография /. Алматы : Эверо, 2014. - 80 с.</p> <p>4. Интеграция высшего образования Республики Казахстан в глобальный процесс: управление; содержание, кадры: научно - методический сборник / Нац. офис программы Темпус в Казахстане. Нац. команда экспертов по реформированию высшего образования. - Алматы : [б. и.], 2013. - 73 с.</p> <p>5. Татарников, М. А. Сборник должностных инструкций работников учреждений</p>



здравоохранения. - М. : ГЭОТАР -  
Медиа, 2010

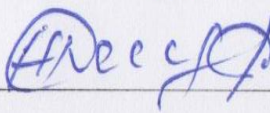
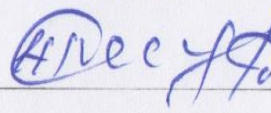
**12.****Пән саясаты**

1. Оқу үдерісіне белсенді қатысу.
2. Белсенділік болмаған жағдайда және тапсырмаларды орындамаған жағдайда айып шаралары қолданылады және тәжірибелік сабақтың балы төмендейді.
3. Алдағы дәрістің тақырыбы туралы алдын-ала түсінік алу, дәрісте кері байланысқа дайын болу.
4. Командада жұмыс істей білу.
5. Студенттердің ғылыми-зерттеу жұмыстарына және оқу-әдістемелік үрдісті жетілдіру бойынша кафедраның іс-шараларына белсенді қатысу.
6. Аудиторияда техника қауіпсіздігін сақтау.
7. Аралық бақылауды белгіленген уақытта тапсыру.
8. Студенттердің білімін аралық бақылау бір академиялық кезең ішінде кемінде екі рет теориялық оқытудың 7/15 апталарында өткізіліп, қорытындысы оқу үлгерім журналына және электронды журналға дәрістерді жібергені үшін айыпбалын есепке ала отырып қойылады (жіберген дәріс сабағы үшін айып балы аралық бақылау бағасынан алынады). 1 дәрісті жібергені үшін айыпбалы 1,0. Аралық бақылауға себепсіз келмеген студент пән бойынша емтихан тапсыруға жіберілмейді. Аралық бақылау қорытындысы деканатқа бақылау аптасының соңына дейін баянат түрінде беріледі.
9. СӨЖ-ді кестеде көрсетілген мерзімде міндетті түрде тапсыру, жазбаша жұмыстардың барлық түрлері плагиатқа тексеріледі.
10. СӨЖ - де көрсетілген тапсырмалардың бірнеше түрінен студенттер бір түрін таңдайды.
11. СӨЖ бағасы ОСӨЖ сабақтарының кестесіне сәйкес оқу үлгерімі журналына және электрондық журналға СӨЖ сабақтарына келмегені үшін айып балдарын есепке ала отырып қойылады (ОСӨЖ сабақтарына келмегені үшін айып балдары СӨЖ бағасынан алынады). 1 ОСӨЖ сабағына келмегені үшін айыпбалы 2,0 баллды құрайды.
12. Емтиханға жіберу рейтингі тәжірибелік сабақтың, СӨЖ, аралық бақылаудың орташа балдарынан құралады. Емтиханға жіберу рейтингісін есептеу мысалы: ЖРБ (жіберу рейтингін бағалау) = 80 + 90 + 95 = 88,3; мұндағы 80-тәжірибелік сабақтардың орташа бағасы; 90-аралық бақылаудың орташа бағасы; 95-СӨЖ орташа бағасы.
13. Студент бақылаудың бір түрінен (ағымдық бақылау, №1 және/немесе №2 аралық бақылау) өтпелі балды жинамаса (50%), пән бойынша емтиханға жіберілмейді.

**13.****Академияның моральдық-этикалық құндылықтарына негізделген академиялық саясат**

Академиялық саясат. 4-т. студенттің ар-намыс кодексі [https://base.ukgfa.kz/?page\\_id=251](https://base.ukgfa.kz/?page_id=251)

Пән бойынша баға қою саясаты

14.	Бекіту және қайта қарау		
Кафедрада бекітілген күні	Хаттама № 9	Кафедра меңгерушісі Т.А.Ж.	Қолы 
04.05.2021		Сарсенбаева Г.Ж.	
ББК мақұлданған күні	Хаттама № —	ББК төрағасының Т.А.Ж.	Қолы 
12.05.2021	9	Сарсенбаева Г.Ж.	
Қайта қарау күні	Хаттама № —	Кафедра меңгерушісі Т.А.Ж.	Қолы
		Сарсенбаева Г.Ж.	
ББК қайта қарау күні	Хаттама № —	ББК төрағасының Т.А.Ж.	Қолы
		Сарсенбаева Г.Ж.	

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН

**MEDISINA  
AKADEMIASY**

«Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ



SOUTH KAZAKHSTAN

**MEDICAL  
ACADEMY**

АО «Южно-Казакстанская медицинская а

Кафедра «Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық»

044/58-16

Пәннің жұмыс бағдарламасы (Силлабус)