

ONTUSTIK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»		044-58/12
Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение»		1 стр. из 20

Силлабус

Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»
Рабочая учебная программа дисциплины «Организационное поведение»
 Образовательная программа 7М10140 «Общественное здравоохранение»

1.	Общие сведения о дисциплине		
1.1	Код дисциплины: М-ОРv	1.6	Учебный год: 2023-2024
1.2	Название дисциплины: Организационное поведение	1.7	Курс: 1
1.3	Пререквизиты: Информационные технологии в общественном здравоохранении	1.8	Семестр: I
1.4	Постреквизиты: Статистический анализ в общественном здравоохранении.	1.9	Количество кредитов (ECTS): 5
1.5	Цикл: БД	1.10	Компонент: KB
2.	Описание дисциплины		
Введение в организационное поведения. Предмет организационного поведения. Должностная модель поведения. Человек в организационной среде. Модели поведения. Организационное поведение в международном бизнесе. Личностное деловое поведение. Основные теоретические подходы организационного поведения. Мотивация и результативность организации. Мотивация и результативность организации. Организация выполнения задания.			
3.	Форма суммативной оценки		
3.1	Тестирование	3.5	Курсовая
3.2	Письменный	3.6	Эссе
3.3	Устный +	3.7	Проект
4.	Цели дисциплины		
Изучение теоретических и методологических основ организационного поведения, формирование навыков распознавания стереотипов поведения сотрудников, определения типа организационной культуры, организационного поведения, разрешения конфликтов в организации, способов управления изменениями в организации, мотивационной системы организации, и использования их для выработки управленческих решений.			
5.	Конечные результаты обучения (РО дисциплины)		
PO1.	Знает теории и практики современного общественного здравоохранения, основные достижения и тенденции развития общественного здравоохранения		
PO2.	Верно аргументирует и ясно строит устную и письменную логическую речь		
PO3.	Готов к кооперации с коллегами, работе в коллективе, использует основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач		
PO4.	Решает комплексные междисциплинарные, межсекторальные проблемы в области профессиональной деятельности, контролирует рабочий процесс и объективно оценивать его результаты		
PO5.	Эффективно управляет человеческими ресурсами в организациях здравоохранения, проектами по современной проблематике развития организации здравоохранения.		
5.1	РО дисцип лины	Результаты обучения образовательной программы, связанные с результатами изучения РО дисциплины	
	PO1, PO3	PO3 Способен решать проблемы в сфере общественного здоровья в рамках своей квалификации на основе научных подходов.	

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»		044-58/12
Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение»		2 стр. из 20

		PO5 Четко и недвусмысленно сообщает информацию, идеи, выводы, проблемы и решения, как специалистам, так и неспециалистам в сфере общественного здравоохранения.				
6.	Подробная информация о дисциплине					
6.1	Место проведения (учреждение, аудитория): Аль-Фараби, 3б, учебный корпус №4 АО ЮКМА, 2- этаж, ауд. 2 . www.skma.edu.kz					
6.2	Количество часов	Лекции	Практ. зан.	Лаб. Зан.	СРМ	СРМП
		-	50	-	70	30
7.	Сведения о преподавателях					
№	Ф.И.О	Степени и должность	Электронный адрес	Научные интересы и др.	Достижения	
1.	Сарсенбаева Гульзат Жанабаевна	Заведующий кафедры, к.м.н. и.о доцента	Gulzat@mail.ru	Актуальные вопросы здравоохранения.	Выпустила более 30 статей. Автор 2 учебного пособия.	
2.	Токкулиева Бахыт Болатовна	к.м.н. и.о доцента	bahita-jasmeir@mail.ru	Актуальные вопросы здравоохранения.	Автор 1 учебного пособия Опубликовала 40 статей. Руководитель 20 магистрантов Проводит занятия и читает лекции.	
3.	Садиебекова Жанат Умирбековна	к.м.н. и.о доцента	sadibekovazh@mail.ru	Актуальные вопросы здравоохранения.	Опубликовала 25 статей. Руководитель 20 магистрантов, читает лекции и проводит занятия.	
4.	Султанбеков Касымхан Адильханович	к.м.н. и.о доцента	Sult_kas@mail.ru	Актуальные вопросы здравоохранения.	Опубликовал 20 статей. Руководитель 10 магистрантов Проводит занятия и читает лекции.	
8.	Тематический план					
Неделя/день	Название темы	Краткое содержание	РО дисциплины	Кол-во часов	Формы/методы/технологии обучения	Формы/методы оценивания
1-день	Практическое занятие. Введение в организационное поведения. Предмет организационного поведения.	Научная дисциплина «Организационное поведение» (ОП) изучает поведение работников в организационных структурах с целью оказания действенного	PO1	3	Учебные кейсы	Устный опрос, решения тестовых заданиях



		влияния на результативность деятельности организаций.				
	СРМП/СРМ. Должностная модель поведения.	Двойственность поведения человека в организации задается такими базовыми факторами, как интересы организации и личные интересы. Стремление к творческой самореализации. Типы мотивации работников по отношению к работе.	PO1, PO2	2/4	Презента ция Доклад Подготов ка тестовых заданий	
2- день	Практическое занятие. Человек в организационной среде. Модели поведения.	ОП направлено на теоретическую разработку методов изучения поведения людей в различных организационных ситуациях, обобщение практического опыта в объяснении причин поступков работников, разработку вероятной модели поведения работника и управления его поведением.	PO3	3	Учебные кейсы	Устный опрос, решение тестовых заданий
	СРМП/СРМ. Организационное поведение в международном бизнесе.	Поведенческий маркетинг в организации - это деятельность по управлению поведением индивидов, групп и организации в целом при их взаимодействии с субъектами рынка на основе принципов маркетинга.	PO2, PO3	2/4	Доклад Презента ция Подготов ка тестовых заданий	

3- день	Практическое занятие. Личностное деловое поведение.	Каждый работающий в фирме является индивидуальностью и так или иначе раскрывается в личных поведенческих контактах. Для того чтобы глубже понять деловое поведение работника, надо раскрыть поведенческие проявления его «Я».	PO5	3	Учебные кейсы	Устный опрос, решение тестовых заданий
	СРМП/СРМ. Основные теоретические подходы организационного поведения.	Подход, ориентированный на человеческие ресурсы. Этот метод предполагает анализ личностного роста и развития людей, достижение ими все более высоких уровней компетенции, творческой активности и исполнительности, поскольку человек – основной ресурс организации и общества.	PO2, PO5	2/4	Доклад Презентация Подготовка тестовых заданий	
4- день	Практическое занятие. Групповое поведение работников.	Поведение человека в организации во время трудового процесса аргументировано ограниченным количеством формальных и неформальных норм и правил, поэтому оно значительно отличается от поведения личности-индивида.	PO3	3	Учебные кейсы	Устный опрос, решение тестовых заданий
	СРМП/СРМ. Коммуникативное поведение в	Виды коммуникаций. Вербальные	PO3	2/4	Доклад Презентация	

	организации.	коммуникации. Невербальные коммуникации. Основные функции коммуникации. Этапы процесса коммуникации. Правила эффективного общения.			Подготовка тестовых заданий	
5- день	Практическое занятие. Потенциал организационного поведения	Потенциал, который обеспечивает достижение целей организации в будущем, является одним из конечных продуктов стратегического управления. Со стороны "входа" этот потенциал состоит из сырьевых, финансовых и людских ресурсов, информации.	PO3	3	Учебные кейсы	Устный опрос, решение тестовых заданий
	СРДП/СРД. Мотивация и результативность организации. Мотивация и результативность организации.	Мотивация персонала. Потребности. Стимул. Феномены группового принятия решений. Суть эффективного конструирования организации.	PO4, PO5	2/4	Доклад Презентация Подготовка тестовых заданий	
6- день	Практическое занятие. Организация выполнения задания.	Хорошая работа начинается с тщательной организации. Если вы хотите, чтобы работа была выполнена с должным качеством и в необходимые сроки, необходимо уделить самое пристальное внимание именно организации этого процесса.	PO3, PO5	3	Учебные кейсы	Устный опрос, решение тестовых заданий

7- день	СРМП/СРМ. Система организационного поведения.	Элементы системы ОП. Фактические предпосылки. Ценностные предпосылки. Формальная и неформальная организации. Модели организационного поведения.	PO3, PO5	2/4	Доклад Презента ция Подготов ка тестовых заданий	
	Практическое занятие. Контролирующее поведение руководителя.	Поведение работников в организации во многом зависит и от того, как поставлен контроль исполнения управленческих решений. Могут быть самые различные его варианты.	PO4	3	Учебные кейсы	Устный опрос, решение тестовых заданий
8- день	СРМП/СРМ. Понятие и принципы построения управленческих структур. Рубежный контроль - 1	«Структура управления организацией», или «организационная структура управления» (ОСУ) - одно го ключевых понятий менеджмента, тесно связанное с целями, функциями, процессом управления, работой менеджеров и распределением между ними полномочий.	PO4	2/4	Доклад, презента ция, подготовк а тестовых заданий Тест, устный опрос	
	Практическое занятие. Этапы построения кадровой политики.	Сутью кадровой политики является работа с персоналом, соответствующая концепции развития организации. Кадровая политика -	PO5	3	Учебные кейсы	Устный опрос, решение тестовых заданий

		составная часть стратегически ориентированной политики организации.				
	СРМП/СРМ. Деловая этика или правила поведения в организации.	Служебный этикет. Этикет (теория морали). Этика приказа и просьбы. Этика наказания. Коммуникативные принципы оптимизации служебного общения	PO5	2/4	Доклад Презентация Подготовка тестовых заданий	
9- день	Практическое занятие. Направления кадровой политики.	Основные направления кадровой политики: 1) совершенствовать организационную структуру, планирования кадров, отбор и расстановка; 2) профессионально обучать служащих и профессионально развивать; 3) формировать кадровый резерв руководителей, служащих; 4) подготовка и внедрение систему управления эффективности работ, мотивациясы служащих; 5) формировать корпоративную культуру.	PO3, PO5	3	Учебные кейсы	Устный опрос, решение тестовых заданий
	СРМП/СРМ. Оценка результатов труда и вознаграждение.	Аттестация по результатам деятельности. Аттестация позволяет менеджмент.	PO5	2/4	Доклад Презентация Подготовка тестовых	



10- день		Целостная система вознаграждения.			заданий	
	Практическое занятие. Корпоративная культура организации	Корпоративная культура - это специфические для данной организации ценности, отношения, поведенческие нормы. Корпоративная культура определяет типичный для данной организации подход к решению проблем. Основу корпоративной культуры составляют те идеи, взгляды, основополагающие ценности, которые разделяются членами организации.	PO3	3	Учебные кейсы	Устный опрос, решение тестовых заданий
11- день	СРМП/СРМ. Лидерство в организации.	Общепринятые теории лидерства. Ситуационный подход к лидерству. Модель принятия решений В. Врума, Ф. Йеттона и А. Яго. Рубежный контроль.	PO3	2/4	Учебные кейсы	
	Практическое занятие. Ведение переговоров.	Переговоры являются основным способом принятия решения. Существует множество различных и даже противоречивых теорий переговоров. Большая их часть включает одну или более стратегий организационного воздействия. Успех в переговорах определяется следующими	PO4	3	Доклад Презентация Подготовка тестовых заданий	Устный опрос, решение тестовых заданий

12- день		факторами: 1) стратегией переговоров 2) максимальным проявлением личных качеств и навыков				
	СРМП/СРМ. Организационный маркетинг.	Основная функция маркетинга. Активный маркетинг. Концепции продаж и маркетинга.	PO4	1/4	доклад, презентация, подготовка тестовых заданий	
	Практическое занятие. Лидерство организации. в	1.Сущность лидерства. 2.Понятие лидерства в управлении организацией. 3.Сравнительный анализ моделей лидерства. 4.Истоки и классические исследования лидерства.	PO3, PO5	3	Учебные кейсы	Устный опрос, решение тестовых заданий
	СРМП/СРМ. Личность и управление.	Понятие личности. Теории личности. Типологии личностей. Взаимодействие человека и организации.	PO3	1/4	доклад, презентация, подготовка тестовых заданий	
13- день	Практическое занятие. Конфликтные управленческие позиции.	Изучение конфликтных ситуаций и путей их разрешения одна из главных задач стоящих перед теорией управленческих решений. Представители ранних школ управления, считали, что конфликт - это признак неэффективной деятельности	PO4, PO5	2	Учебные кейсы	Устный опрос, решения тестовых заданий



		организации и плохого управления.				
	СРМП/СРМ. Процесс восприятия и управления впечатлением. Управление конфликтами и стрессами в организации.	Сущность и значимость восприятия. Внешние и внутренние факторы восприятия. Организация восприятия. Социальное восприятие. Управление впечатлением. Общие положения о конflikте в организации. Причины конflikтов в организации. Динамика конflikта. Конflikт между личностью и группой. Управление конflikтами. Общие положения о стрессе работников.	PO2, PO5	1/4	Доклад, презентац ия, подготовк а тестовых заданий	
14- день	Практическое занятие. Управление персоналом — планирование, подбор, расстановка персонала. Организационные изменения и поведенческий маркетинг.	Подбор и расстановка кадров — одна из важнейших функций управленческого цикла, выполняемых руководящим составом организации. Подбором кадров занимаются все руководители от бригадира до директора, подбор кадров сопровождается их расстановкой в соответствии с деловыми	PO4	2	Учебные кейсы	Устный опрос, решение тестовых заданий

		качествами. Патологии в строении организаций. Патологии в управленческих решениях. Организационные изменения - это формирование нового организационного устройства, адекватного характеру изменений внешней среды. Организационные изменения определяются как освоение компанией новых идей или моделей организационного поведения.				
	СРМП/СРМ. Личность и ее социализация в организации. Формирование группового поведения в организации.	Психология личности. Развитие личности и ее социализация. Природа и основные характеристики установок. Установки работников организации. Природа группы. Динамика формирования группы. Классификация групп. Характеристики группы. Групповые эффекты. Малые группы в организациях.	PO3	1/4	Доклад, презентация, подготовка тестовых заданий	
15 - день	Практическое занятие. Мотивация и оценка персонала.	В основе любой деятельности человека лежат потребности. Все мы	PO4	2	Учебные кейсы	Устный опрос, решения тестовых

	Управленческие решения руководителя.	испытываем не только потребность в пище, сне и защите, но и потребность в признании, общении, самореализации, успехе. Мотив — это «опредмеченная» потребность, побудительная причина к какому-либо действию. Любая деятельность человека мотивирована, иначе она не имела бы смысла. Механизм управления обеспечивает применения способов для достижения поставленных целей. Управление это - системное влияние и влияние на знание. Современный управленец - это управленец, дипломат, инноватор и простой человек.				задании
	СРМП/СРМ. Основные подходы к реализации функции мотивирования. Рубежный контроль - 2	Комплексно-методический подход. Экономические методы. Метод проектирования и перепроектирования работ («обогащение труда»). Метод вовлечения работников.	PO4	2/4	Доклад, презентация, подготовка тестовых заданий Тест, устный опрос	
9.	Методы обучения и преподавания					
9.1	Практические занятия	Учебные кейсы При дистанционном обучении практические занятия проводятся в виде индивидуальной и групповой работы по выполнению				

ONTÜSTIK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»		044-58/12
Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение»		13 стр. из 20

		заданий, представленных в модуле «Задание» АИСPlatonus, в of-line режиме и обсуждению темы в чате модуля «Задание» и раздела «Учебная аудитория» АИСPlatonus , а также на платформах Zoom и Webex, von-line режиме.
9.2	СРМП/СРМ.	Доклад, презентация, подготовка тестовых заданий При дистанционном обучении СРМ проводится в of-line режиме в виде индивидуальной работы по выполнению заданий, представленных в модуле «Задание» АИС Platonus, СРМП проводится в on-line режиме в виде групповой работы по обсуждению темы СРМ на платформах Zoom и Webex.
9.3	Рубежный контроль	Тестирование Рубежный контроль проводится в традиционном или дистанционном формате в виде тестирования на платформах Zoom или Webex.

10. Критерии оценивания					
10.1 Критерии оценивания результатов обучения дисциплины					
№ РО	Наименование результатов обучения	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
РО1	Знает теории и практики современного общественного здравоохранения, основные достижения и тенденции развития общественного здравоохранения	Не знает теории и практики современного общественного здравоохранения, основные достижения и тенденции развития общественного здравоохранения	Знает теории и практики современного общественного здравоохранения, основные достижения и тенденции развития общественного здравоохранения	Знает законодательство об охране здоровья граждан, правовые основы деятельности медицинских работников.	Составляет планы медицинских учреждений. Оценивает ресурсы в здравоохранении.
РО2	Знает организационно-экономические аспекты деятельности лечебно-профилактических и санитарно-эпидемиологических организаций, правила	Не знает организационно-экономические аспекты деятельности лечебно-профилактических и санитарно-эпидемиологических организаций	Знает организационно-экономические аспекты деятельности лечебно-профилактических и санитарно-эпидемиологических организаций	Способен применять правила организации и проведения профилактических и противоэпидемических мероприятий, методы количественного и качественного	Оценивает организацию и проведение профилактических и противоэпидемических мероприятий, методы количественного и



				анализа в системе общественного здравоохранения	качественного анализа в системе общественного здравоохранения	
РО 3	Принимает управленческие решения на разных уровнях общественного здравоохранения, решает исследовательские задачи, опираясь на принципы цивилизованного, культурологического и информационного подходов к анализу исследуемых процессов.	Не знает целостное представление о управлении в здравоохранении	Знает целостное представление о управлении в здравоохранении	Принимает управленческие решения на разных уровнях общественного здравоохранения	Решает исследовательские задачи, опираясь на принципы цивилизованного, культурологического и информационного подходов к анализу исследуемых процессов.	
РО 4	Решает комплексные междисциплинарные, межсекторальные проблемы в области профессиональной деятельности, контролирует рабочий процесс и объективно оценивать его результаты	Не понимает задачи управления в здравоохранении	Может формировать задачи управления в здравоохранении	Формирует задачи управления в здравоохранении решает комплексные междисциплинарные, межсекторальные проблемы в области профессиональной деятельности	Анализирует проблемы в области профессиональной деятельности, контролирует рабочий процесс и объективно оценивать его результаты	
РО 5	Эффективно управляет человеческими ресурсами в	Не понимает задачи управления человеческим	Знает управление человеческими ресурсами в организациях	Эффективно управляет человеческим ресурсами в	Управляет проектами по современн	

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»		044-58/12
Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение»		15 стр. из 20

	организациях здравоохранения, проектами по современной проблематике развития организации здравоохранения.	и ресурсами	здравоохранения	организациях здравоохранения	ой проблематике развития организации здравоохранения и анализирует их.	
10.2	Критерии оценок					
Критерии оценки для оценивания практического занятия						
Критерии оценки			Уровень			
			90 – 100	70-89	50-69	<50
			Отлично	Хорошо	Удов.	Неудов
Устный опрос			35-40	25-34	20-24	< 20
Знание основных терминов и определений по рассматриваемой теме.			10-10	7-9	7	<6
Знание с основами государственного контроля, регулирования и современного управления здравоохранением.			10-10	7-10	7	<6
Знание методов и техники управления в здравоохранении.			10-10	7-10	4-6	<6
Ссылки на дополнительные литературные источники при ответе, дополнительный конспект, анализ медицинских публикаций			5-10	4-5	2-4	0-2
Решение задач или выполнение заданий			27-30	23-26	20-22	< 20
Умение анализировать данные			9-10	8-9	7-8	<7
Способен принимать управленческие решения на разных уровнях общественного здравоохранения, решает исследовательские задачи, опираясь на принципы цивилизованного, культурологического и информационного подходов к анализу исследуемых процессов.			9-10	8-9	6-7	<6
Умение делать выводы			9-10	7-8	7-7	<7
Тестирование			28 – 30	22-27	10 – 21	< 10
Критерии оценки для оценивания самостоятельной работы магистранта						
Форма Контроля	Оценка	Критерии оценки				



Презентация темы	Отлично Соответствует оценкам: A (95-100%); A- (90-94%).	Презентация выполнена самостоятельно, в назначенный срок, объемом не менее 20 слайдов. Использовано не менее 5 литературных источников. Слайды содержательные и лаконичные. При защите автор демонстрирует глубокие знания по теме. Не допускает ошибок при ответе на вопросы во время обсуждения.
	Хорошо Соответствует оценкам: B+ (85-89%); B (80-84%); B- (75-79%); C+ (70-74%).	Презентация выполнена самостоятельно, в назначенный срок, объемом не менее 20 слайдов. Использовано не менее 4 литературных источников. Слайды содержательные и лаконичные. При защите автор демонстрирует хорошие знания по теме. Допускает не принципиальные ошибки при ответе на вопросы, которые сам исправляет.
	Удовлетворительно Соответствует оценкам: C (65-69%); C- (60-64%); D+ (50-54%).	Презентация выполнена самостоятельно, в назначенный срок, объемом не менее 20 слайдов. Использовано не менее 3 литературных источников. Слайды не содержательны. При защите автор допускает принципиальные ошибки при ответе на вопросы.
	Неудовлетворительно Соответствует оценке: FX (25-49%); F (0-24%).	Презентация не сдана в назначенный срок, объем составляет менее 20 слайдов. Использовано менее 2 литературных источников. Слайды не содержательны. При защите автор допускает грубые ошибки при ответе на вопросы. Не ориентируется в собственном материале.
Подготовка и защита доклада	Отлично Соответствует оценкам: A (95-100%); A- (90-94%).	Доклад выполнен аккуратно и сдан в назначенный срок, написан самостоятельно не менее чем на 15 страницах машинописного текста, с использованием не менее 5 литературных источников. Приведены схемы, таблицы и рисунки, соответствующие теме доклада. При защите доклада текст не читает, а рассказывает. Уверенно и безошибочно отвечает на все заданные вопросы.
	Хорошо Соответствует оценкам: B+ (85-89%); B (80-84%); B- (75-79%); C+ (70-74%).	Доклад выполнен аккуратно и сдан в назначенный срок, написан самостоятельно не менее чем на 10 страницах машинописного текста, с использованием не менее 4 литературных источников. Приведены схемы, таблицы и рисунки, соответствующие теме доклада. При защите доклада текст не читает, а рассказывает. При ответе на вопросы допускает не принципиальные ошибки.
	Удовлетворительно Соответствует оценкам: C (65-69%); C- (60-64%); D+ (50-54%); D- (50-54%).	Доклад выполнен аккуратно и сдан в назначенный срок, написан самостоятельно не менее чем на 8 страницах машинописного текста, с использованием не менее 3 литературных источников. При защите доклада текст читает. Неуверенно отвечает на вопросы, допускает принципиальные ошибки.



Неудовлетворительно
Соответствует
оценке:
FX (25-49%);
F (0-24%).

Доклад не сдан в назначенный срок, объем составляет менее 20 слайдов. Использовано менее 2 литературных источников. Доклад не содержательны. При защите автор допускает грубые ошибки при ответе на вопросы. Не ориентируется в собственном материале.

Промежуточная аттестация

Многобалльность система оценки знаний

Оценка по буквенной системе	Цифровой эквивалент баллов	Процентное содержание	Оценка по традиционной системе
A	4,0	95-100	Отлично
A -	3,67	90-94	
B +	3,33	85-89	Хорошо
B	3,0	80-84	
B -	2,67	75-79	
C +	2,33	70-74	Удовлетворительно
C	2,0	65-69	
C -	1,67	60-64	
D+	1,33	55-59	
D-	1,0	50-54	Не удовлетворительно
FX	0,5	25-49	
F	0	0-24	

11. Учебные ресурсы

Электронные ресурсы	№	Наименование	Ссылка
	1	Электронная библиотека	http://lib.ukma.kz
	2	Электронный каталог - Для внутреннего пользования Для внешнего пользования	http://10.10.202.52 http://89.218.155.74
	3	Республиканская межвузовская электронная библиотека	http://rmebrk.kz/
	4	Консультант студента	http://www.studmedlib.ru
	5	Параграф	https://online.zakon.kz/Medicine
	6	Закон (доступ в справочно-информационном секторе)	https://zan.kz
	7	Научная электронная библиотека	https://elibrary.ru/
	8	«BooksMed» электронды кітапханасы	http://www.booksmed.com



	9	«Web of science» (Thomson Reuters)	http://apps.webofknowledge.com
	10	«Science Direct» (Elsevier)	https://www.sciencedirect.com
	11	«Scopus» (Elsevier)	www.scopus.com
	12	PubMed	https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed
Электронные учебники	1. Лисицын, Ю. П. Общественное здоровье и здравоохранение [Электронный ресурс]: учебник / Ю. П. Лисицын, Г. Э. Улумбекова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Электрон.текстовые дан. (43,1Мб). - М. : ГЭОТАР - Медиа, 2017. - эл. опт.диск (CD-ROM). 2. Основы антикоррупционной культуры [Электронный ресурс]: учебное пособие / под ред. Б. С. Абдрасилова. - Электрон.текстовые дан. (702Мб). - Астана: Акад. Гос. упр. при Президенте РК, 2016. - 176 с 3. Бөлешов М.Ә. Қоғамдық денсаулық және денсаулық сақтау: оқулық /.- Алматы: Эверо, 2020. - 244 бет. https://www.elib.kz/ru/search/read_book/674/ 4. Маукенова А.А., Джампеисова К.К., Нурпеисова Л.С. Денсаулық сақтау жүйесіндегі персоналды басқару(оқукуралы). 2019 https://aknurpress.kz/reader/web/1852 5. Маукенова А.А., Джампеисова К.К., Нурпеисова Л.С. Денсаулық сақтау жүйесіндегі персоналды басқару(практикум). 2019 https://aknurpress.kz/reader/web/1855 6. Маукенова А.А., Джампеисова К.К., Нурпеисова Л.С. Управление персоналом в системе здравоохранения (практикум). 2019 https://aknurpress.kz/reader/web/1854 7. Маукенова А.А., Джампеисова К.К., Нурпеисова Л.С. Управление персоналом в системе здравоохранения: Учебное пособие.2019 https://aknurpress.kz/reader/web/1856 8. Төлебаев Ж.С., Сыздыкова К.Ш. Денсаулық сақтаудағы менеджмент. Дәрістік топтама.2019 https://aknurpress.kz/reader/web/1367		
Журналы (электронные журналы)	-Журнал исследований социальной политики http://www.jsps.ru 2. Социологические исследования http://www.isras.ru/socis.html 3. Человек и труд http://www.chelt.ru		
Литература	Основная литература 1. Бөлешов, М. Ә. Қоғамдық денсаулық және денсаулықты сақтау: оқулық/М. Ә. Бөлешов. - Алматы: Эверо, 2015. - 244 бет с. 2. Лисицын, Ю. П. Общественное здоровье и здравоохранение: учебник / Ю. П. Лисицын, Г. Э. Улумбекова. - 3-е изд., перераб. и доп.; Мин-во		



образования и науки РФ. Рек. ГОУ ВПО "Первый гос. мед.ун-т им. И. М. Сеченова". - М.: ГЭОТАР - Медиа, 2015. - 544 с.

3. Медик, В. А. Общественное здоровье и здравоохранение: учебник / В. А. Медик, В. К. Юрьев. - 2-е изд., испр. и доп.; Рек. ГОУ ВПО "Моск. мед.акад. им. И. М. Сеченова". - М.: ГЭОТАР - Медиа, 2014. - 608 с.: ил. -

Дополнительная литература

1. Управление персоналом в системе здравоохранения [Текст]: учеб. пособие / А. А. Маукенова [и др.]. - Караганда: ТОО "Medet Group", 2016. - 238 с.
2. Бигалиева, Р. К Әлеуметтік медицина және денсаулық сақтауды басқару [Мәтін]: оқулық / Р. К Бигалиева. - Алматы: Эверо, 2014. - 560 бет.
3. Аканов, А. Здоровье населения и здравоохранения Республики Казахстан [Текст] = The White Paper-2 : монография / А. Аканов, Т. Мейманалиев, К. Тулебаев.-; Рек. к изд. Учен. советом КазНМУ им. С. Д. Асфендиярова. - Алматы: Эверо, 2014. - 85 с.

12. Политика дисциплины

Требования, предъявляемые к магистрантам, посещаемость, поведение, политика выставления оценок, штрафные меры, поощрительные меры и т.д.

1. Активное участие в учебном процессе.
2. При отсутствии активности и при невыполнении задании применяются меры наказания и снижается балл по практическому занятию.
3. Иметь представление о теме предстоящей лекции, быть готовым к обратной связи на лекции.
4. Уметь работать в команде.
5. Активное участие магистрантов в научно-исследовательской работе и в мероприятиях кафедры по усовершенствованию учебно-методического процесса.
6. Соблюдать технику безопасности в аудитории.
7. Сдача рубежного контроля в установленное время.
8. Рубежный контроль знаний магистрантов проводится не менее двух раз в течение одного академического периода на 6/12 день теоретического обучения с постановлением итогов рубежных контролей в учебный журнал успеваемости и электронный журнал с учетом штрафных баллов. Магистрант, не явившийся на рубежный контроль без уважительной причины не допускается к сдаче экзамена по дисциплине. Итоги рубежного контроля предоставляются в деканат в виде рапорта до конца контрольного дня.
9. Сдача СРМ в установленное время по графику, все письменные работы проверяется на плагиат.
10. Из предложенных заданий СРМ магистрант выбирает одну из форм.
11. Рейтинг допуска к экзамену складывается из среднего балла практических занятий, СРМ, рубежного контроля.
Пример расчета рейтинга допуска: ОРД (оценка рейтинга допуска) = $80 + 90 + 95 = 87$ (80 - средняя оценка за практические занятия; 90 - средняя оценка рубежного контроля; 95 - средняя оценка СРМ).
12. Магистрант, не набравший проходной балл (50%) по одному из видов контролей (текущий контроль, рубежный контроль №1 и/или №2) не допускается к экзамену по дисциплине.

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»		044-58/12
Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение»		20 стр. из 20

13.	Академическая политика, основанная на моральных и этических ценностях академии		
	Академическая политика. П. 4 Кодекс чести обучающегося https://base.skma.kz/?page_id=251		
	Политика выставления оценок по дисциплине.		
14.	Утверждение и пересмотр		
Дата утверждения на кафедре	Протокол № <u>14</u> <u>08.06.2023</u>	Ф.И.О. заведующего Сарсенбаева Г.Ж.	Подпись 
Дата утверждения на КОП	Протокол № <u>10</u> <u>09.06.2023</u>	Ф.И.О. председателя КОП Сарсенбаева Г.Ж.	Подпись 