

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 1 беті

Дәріс кешені

Пән: «Госпитальдық менеджментке кіріспе»

Пән коды: GMK 3207

БББ атауы: 6B10105 «Қоғамдық денсаулық сақтау»

Оқу сағаттарының/кредиттерінің көлемі: 150 сағат (5 кредит)

Оқытылатын курс пен семестр: 3 курс, 5 семестр

Дәріс көлемі: 15

Шымкент, 2023 жыл

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 2 беті

Дәріс кешені "Госпитальдық менеджментке кіріспе" пәнінің жұмыс оқу бағдарламасы (силлабус) негізіне сәйкес әзірленді және кафедра мәжілісінде талқыланды.

Хаттама № 1 « 28 » 08 2023 ж.

Кафедра меңгерушісі,
М.Ғ.К., доцент М.А.



Сарсенбаева Г.Ж.

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 3 беті

№1 дәріс

- 1. Тақырып:** Госпиталь менеджментіне кіріспе пәні. Денсаулық сақтаудағы еңбек процестері мен адам ресурстарын басқару негіздері.
- 2. Мақсаты:** студенттерді госпитальдық менеджментке кіріспе тақырыбымен және денсаулық сақтаудағы еңбек процестері мен адам ресурстарын басқару негіздерімен таныстыру.
- 3. Дәрістің тезистері**

Госпитальдық менеджмент медициналық ұйымның госпитальдық қызметінің жағдайын зерттейді, оның негізгі проблемаларын және оларды шешу жолдарын анықтайды. Сонымен қатар, медициналық мекемелерде дәрі-дәрмектерді жүйелі, қауіпсіз, ұтымды, тиімді және ашық пайдалану үшін дәрі-дәрмектермен емдеудің фармацевтикалық және клиникалық аспектілерін зерттейді.

Госпиталды басқару: * бүгінгі таңда аурухананы басқарудың рөлі қазіргі процестерді басқаруда ғана емес, аурухананы жобалаудың бастапқы кезеңінде де маңызды бола түсуде. Негізгі мәселелер-басқару және менеджмент құрылымы, бағдарламаларды Дәрігерлермен үйлестіру, әлеуетті арттыру, пациенттер ағынын басқарудың логистикалық әдістері және аурухана дамытатын және ұсынатын медициналық қызметтердің тізімін (портфолио) анықтау.

АДАМ РЕСУРСТАРЫН БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІ

Адами ресурстарды басқару-бұл өзара байланысты функциялар мен процедуралардың жиынтығы, олардың мақсаты ұйымдағы қызметкерлерді тарту, ынталандыру, қолдау және сақтау болып табылады. "Қызметкерлермен тиімді жұмыс істеу үшін мейіргер қызметтерінің басшылары кадрларды дұрыс таңдау және орналастыру, еңбек тиімділігі мен нәтижелілігін арттыру, мейіргер персоналының біліктілігіндегі сапалы ауысуларға ықпал ететін шараларды жүзеге асыру, сондай-ақ емдеу мекемелерінің қызметіне еңбекті ғылыми ұйымдастыру, ғылымның қазіргі заманғы жетістіктері мен озық тәжірибені енгізу, еңбек ұжымдарын қалыптастыру және әлеуметтік дамыту мәселелерін шешеді. және адамгершілік тәрбие".

Медициналық мекемелердің ұжымына басқарушылық әсер ету нәтижелері (кадрларды іріктеу, орналастыру, біліктілігін арттыру және т. б.) келесі факторларға байланысты:

- басқарудың барлық деңгейлеріндегі басшылардың дайындық дәрежесі, олардың кадрлармен жұмыс мәселелеріндегі құзыреттілігі (олардың осы жұмыстың мазмұнын, оны жүргізу әдістерін білуі);

- Денсаулық сақтау мекемесінің әрбір бөлімшесінде кадрларды басқарудың жақсы ұйымдастырылған жүйесінің және оның жұмыс істеуі туралы ақпараттың болуы.

Медицина кадрларын басқару жүйесі директивалық Қағидалармен негізделуге тиіс денсаулық сақтаудың нақты мақсаттарына бағынады.

Мейірбикелік және кіші медициналық персоналдың дамуын басқаруға қолданылатын медицина кадрларымен жұмыс жүйесін қалыптастыру кезінде жүйелі тәсілдің әмбебап әдістемесін қолданған жөн. Бұл ретте жүйелік-компоненттік, жүйелік-функционалдық, жүйелік-құрылымдық, жүйелік-интегративтік, жүйелік-коммуникациялық, жүйелік-тарихи мәселелерді шешу қажет. Жүйелік-компоненттік

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16 28 беттің 4 беті
Дәріс кешені		

мәселелерді шешу кезінде ғылыми, директивалық мәліметтер және т. б. негізінде кадрлармен жұмыс бөлімдерінің міндетті кешені нақты анықталады.

Персоналды басқару (персонал менеджменті) — ұйым деңгейінде жұмыс күші әлеуетінің қалыпты жұмыс істеуі, дамуы және тиімді пайдаланылуы үшін жағдай жасау жөніндегі өзара байланысты ұйымдастырушылық-экономикалық және әлеуметтік шаралар жүйесі.

Персоналды басқару қызметкерлердің мотивациясын олардан максималды қайтарымды алуға, демек, кәсіпорындардың қызметінде жоғары нәтижеге қол жеткізуге бағытталған үздіксіз процесс түрінде әрекет етеді.

Адами ресурстарды басқару тұжырымдамаларының эволюциясы тұтастай алғанда, ұйымдардағы адамдарды басқару тенденциялары ғаламдық сипатқа ие және шығармашылық және өндірістік әлеуетті жүзеге асырудың жоғары тиімді жүйелерін құруда алдыңғы қатарлы компанияларды іздеуді көрсетеді. Іскерлік ұйымдағы адамдарды басқарудың жаңа тәсілдерінің іргелі теориялық ұстанымы: экономикалық ресурстардың басқа түрлері сияқты инвестициялық инвестицияларды қажет ететін адами ресурстардың экономикалық пайдалылығы мен әлеуметтік құндылығын тану.

4. Иллюстрациялық материал: презентация (слайдтар қоса беріледі)

5. Әдебиет: 1-қосымшаны қара

6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):

1. Госпиталды басқару нені зерттейді?
2. Персоналды басқару ұғымының мәні қандай?

№2 дәріс

1. Тақырып: Медициналық ұйымды басқару негіздері: көшбасшылық және билік. Жанжалдарды басқару негіздері.

2. Мақсаты: студенттерге медициналық ұйымды басқарудың негіздері туралы айтыңыз: көшбасшылық және билік. Түсіндіру менеджмент негіздері қақтығыстар.

3. Дәрістің тезистері

Ұйымдағы билік пен көшбасшылықтың арақатынасы мәселесі әрқашан өзекті болды. Билікке ие болу дегеніміз-адамдарға әсер ете білу, олардың мінез-құлқы мен адам мен топтың көзқарасын өзгерту. Көшбасшылық-бұл жеке адамдар мен топтарға әсер ету және олардың күш-жігерін ұйымның мақсаттарына жетуге бағыттау мүмкіндігі.

Билік пен көшбасшылық бір-бірімен байланысты және бір уақытта бөлінеді. Көшбасшылық мәселесін зерттеу әдістерді жасау үшін қажет көшбасшыларды тиімді басқару, іріктеу және қалыптастыру.

Басшы міндеттерді қоя білуі, қаражатты анықтай білуі керек мақсатқа жету және бақылау әдістері. Табысты көшбасшылық көбінесе көшбасшының ұжымның пікірін басқару қабілетіне байланысты.

"Көшбасшылық" және "билік" ұғымдары бір-бірімен тығыз байланысты. Көшбасшылар өз мақсаттарына жету үшін күш қолданады. Сонымен бірге, осы екі тұжырымдаманың арасында айтарлықтай айырмашылықтар бар. Көшбасшылық мақсаттарға жету қажеттілігін білдіреді, ал биліктің көрінісі әрқашан бұл болжамға

QO'NTUSTIK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 5 беті

негізделмейді. Көшбасшылық, әдетте, төменгі деңгейге — бағыныштыларға бағытталған. Билік барлық бағытта таралуы мүмкін.

Көшбасшылық тиісті жағдайларда адамның мінез-құлқы ретінде. Көбінесе көшбасшылық көшбасшының көп функциялы моделі ретінде қарастырылады (үшінші тәсіл). Қазіргі әдебиетте көшбасшылардың зияткерлік, харизма, айқындық, ерік-жігер, ынта сияқты қасиеттері бар.

Билік—бұл басқа адамдардың мінез-құлқына әсер ету, оларды өз еркіне бағындыру қабілеті (мүмкіндігі).

Билік көшбасшыға бағыныштылардың іс-әрекеттерін басқаруға, оларды ұйымның мүдделеріне бағыттауға, қызметкерлерді ынталандыруға және тиімді жұмыс істеуге, ұжымда туындаған қақтығыстардың алдын алуға мүмкіндік береді. Биліксіз ұйым жоқ және қызметте белгілі бір тәртіп жоқ.

Билік түрлері

Кез-келген компанияда биліктің тепе-теңдігі болуы керек. Басқа адамға тәуелділік неғұрлым көп болса, сол адамның күші соғұрлым көп болады. Билік әрқашан жеке адамға және жағдайға байланысты. Басшылықта бағыныштылардың күші бар (мысалы, суретшілер мен спортшылар ала алатын келісімшарттар).

Биліктің негізгі түрлері:

Мәжбүрлеуге негізделген билік. Қорқыныш арқылы әсер ету. Сыйақыға негізделген билік. Сыйақы беру кезінде оң қолдау, бірақ ресурстарға шектеулер.

Сарапшы-ақылға қонымды сенім. Орындаушы көшбасшының қажеттілікті қанағаттандыруға мүмкіндік беретін ерекше білімі бар деп санайды. Күштің бұл түрі харизматикалыққа қарағанда аз тұрақты.

Харизматикалық билік. Басшының жеке қасиеттеріне соқыр сенім. Көшбасшының қасиеттері Орындаушы үшін жай ғана тартымды болуы мүмкін (ол бірдей болғысы келеді, мысалдың күші).

Занды билік — Орындаушы басшының бұйрық беруге құқығы бар деп санайды. Ол дәстүрлерге негізделген. Ұйымға зиян тигізуі мүмкін. Қол астындағылар басшылық құрылымын, құрылымын өзгерткісі келмейді.

Лауазымның күші лауазымның өзінен туындамайды, бірақ оны иесіне есеп беретіндерге береді. Бұл жағдайда биліктің көрінуінің негізгі формалары мәжбүрлеу, сыйақы, ресурстарға билік, байланыс күші болады.

Жеке билік—бұл өз мақсаттарының жақындығына негізделген бағыныштылар тарапынан оның иесіне құрметпен, жақсы және адал қарым-қатынас дәрежесі. Жеке биліктің негізгі формалары сараптамалық билік, мысал күші, билік құқығы болуы мүмкін.

Ресми және нақты билік

"Билік" және "ықпал" ұғымдары бір-бірімен байланысты, бірақ бұл бірдей. Басшы билікке ие болуы мүмкін, бірақ әсер етпейді. Керісінше, қызметкер билікке ие болмауы мүмкін, бірақ үлкен әсер етуі мүмкін. Билік ресми және нақты.

Ресми билік—бұл ұйымның басқару құрылымында оны иеленетін адамның ресми орнына байланысты лауазымның күші және оның бұйрықтарына тікелей немесе жанама түрде бағынуға міндетті бағыныштылардың санымен немесе осы адам басқалардың келісімінсіз билік ете алатын материалдық ресурстардың көлемімен өлшенеді.

Нақты билік—бұл лауазым да, ықпал да, билік те. Бұл адамның ресми ғана емес, сонымен қатар бейресми қарым-қатынас жүйесіндегі орнына байланысты және осы адамға өз еркімен мойынсұнуға дайын адамдардың санымен немесе оның басқаларға тәуелділік дәрежесімен өлшенеді.

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 6 беті

Жоғарыда айтылғандардан билік пен көшбасшылық бір-бірімен тығыз байланысты екенін түсінуге болады.

Көшбасшылық топтағы тұлғааралық қатынастар жүйесінде үстемдік пен бағыну, ықпал ету және ұстану қатынастарына негізделген. Көшбасшылық-бұл топтағы билікті жүзеге асырудың маңызды тетіктерінің бірі және ең тиімдісі.

Көшбасшылық мәселесіне бірнеше көзқарас бар:

Мінез-құлық тәсілі-мінез-құлық тәсілі ретінде көшбасшылық стилі. Авторитариялық және демократиялық Нұсқаулық. Біріншісі жетілген бағыныштыларда жетістікке жете алмайды, екіншісі орталықсыздандыруды білдіреді.

Ситуациялық тәсіл-ситуациялық факторлардың болуы Әртүрлі жағдайларда әртүрлі мінез-құлықты анықтайды. Психологиялық үйлесімділік үшін топтарды қайта құруға болады.

Жанжал-бұл әлеуметтік немесе жеке өмірдің белгілі бір мәселелерін шешуге байланысты адамдар арасындағы қайшылық. Алайда, әрбір қарама-қайшылық деп айтуға болады қатығыс. Қарама-қайшылықтар топтың немесе жеке тұлғаның әлеуметтік мәртебесіне, адамдардың материалдық немесе рухани мүдделеріне, олардың беделіне, моральдық қадір-қасиетіне әсер еткен кезде жанжалдарға әкеледі.

Жанжал - бұл өте күрделі және психологиялық құбылыс, оны зерттеудің сәттілігі көбінесе бастапқы әдіснамалық және теориялық алғышарттардың, қолданылатын әдістердің сапасына байланысты. Басқару-бұл жүйеге (механикалық, технологиялық, биологиялық, әлеуметтік) мақсатты әсер ету процесі, нәтижесінде оның реттелуіне, алға қойылған мақсаттарға сәйкес дамуына қол жеткізіледі.

Басқару белгілері:

- міндетті түрде біртұтас ұйымдасқан жүйенің сапасы;
- міндетті элементтердің болуы: басқару субъектісі мен басқару объектісі;
- белгілі бір бағытты ұстану, қойылған мақсатқа жету (басқару нәтижесі);
- негізгі элементтердің өзара әрекеттесу мүдделеріне қызмет етеді;
- белгілі бір құралдар жүйесімен қамтамасыз етіледі.

Жанжалды басқару-бұл оны адамдар қызметінің ұтымды арнасына айналдыру, қажетті нәтижелерге қол жеткізу үшін әлеуметтік субъектілердің жанжалды мінез-құлқына мағыналы әсер ету; бұл қарсыласуды әлеуметтік процеске сындарлы әсер ету шеңберімен шектеу. Жанжалдарды басқару мыналарды қамтиды: қатығыстарды болжау; кейбіреулердің алдын алу және сонымен бірге басқаларды ынталандыру; қатығыстарды тоқтату және басу; реттеу және шешу.

Жанжалдардың төрт негізгі түрі бар (деңгей): Жеке тұлға, тұлға аралық, жеке тұлға мен топ арасындағы, топ аралық және ұйым ішілік .

4. Иллюстрациялық материал: презентация (слайдтар қоса беріледі)

5. Әдебиет: 1-қосымшаны қара

6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):

1. Көшбасшылық және билік ұғымы?
2. Ұйымдағы қатығыс құрылымы қандай?
3. Жанжалдардың қандай түрлері бар.

QONTUSTIK-KAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 7 беті

№3 дәріс

- 1. Тақырып:** Госпитальдық менеджментті дамытудың заманауи мәселелері.
- 2. Мақсаты:** студенттерге аурухана менеджментін дамытудың экономикалық мәселелері туралы айтып беріңіз.
- 3. Дәрістің тезистері**

Денсаулық сақтаудағы менеджмент мәселелері қазіргі уақытта саланы коммерцияландыруға, мемлекеттік билікті аумақтар деңгейінде орталықсыздандыруға және медициналық ұйымдардың (МҰ) дербестік деңгейінің артуына байланысты өте өзекті. Денсаулық сақтау менеджментінің негізгі мақсаты, сөзсіз, сырқаттанушылықтан, мүгедектіктен және өлім-жітімнен қоғамның шығындарын азайту болып табылады. Көрсетілген мақсатқа қол жеткізу үшін барлық денсаулық сақтау жүйесінің, сондай – ақ әрбір жеке алынған медициналық ұйымның тиімді қызметі қажет, ол үшін мынадай өзара байланысты мақсаттарды қанағаттандыруға бағытталған әртүрлі меншік нысанындағы медициналық ұйымдардың барлық буындарын басқарудың жаңа қағидаттары мен тәсілдерін, әдістері мен модельдерін енгізу талап етіледі: –сапалы және уақтылы медициналық көмек көрсетудің қолжетімділігін арттыру; - халықтың өмірі мен денсаулығының сапасын арттыру; – МҰ қызметінің рентабельділігі мен пайдалылығын арттыру.

Денсаулық сақтау ұйымдарын басқаруға әсер ететін факторлардың барлық жиынтығын пайда болу тәсілі бойынша шартты түрде екі топқа бөлуге болады: сыртқы орта факторлары, оларға мыналар жатады: – мемлекет тарапынан: жоғары лицензиялық талаптар; медициналық үй-жайларға қойылатын жоғары талаптар; медициналық кабинеттерді жарақтандырудың ескірген стандарттары; мемлекеттік медициналық мекемелер белгілейтін ақылы қызметтерге демпингтік бағалар;- жеткізушілер тарапынан: медициналық материалдар мен жабдықтардың жоғары құны; - тұтынушылар тарапынан: медицинаға деген сенімсіздіктің жоғары деңгейі, халықтың ақылы медициналық қызметтерге қарсы теріс пікірі; - басқа факторлар: үй-жайлардың жетіспеуі.- мекемелер менеджерлерінің басқарушылық біліктілігінің төмендігі; – білікті медициналық кадрлардың тапшылығы; – қаржы ресурстарының тапшылығы және қаржыландырудың жеткіліксіздігі; - жарнама мен маркетингтің болмауы (немесе олардың сапасының төмендігі). Барлық осы факторлар медициналық ұйымға жеке емес, жиынтықта әсер етеді және қазіргі медицинаның дамуына кедергі келтіреді. Қазіргі жағдайда медициналық ұйымдарды басқару бас дәрігердің функцияларын басқарушылық функцияларға айналдыруды қамтиды, МҰ басшысы енді дәрігер болып қала алмайды, бірақ басқару құралдарының барлық арсеналына ие болуы керек. Басқарушы лауазымын атқара отырып, адам, шын мәнінде, дәрігер болуды тоқтатады және денсаулық сақтау менеджері — жалдамалы кәсіби менеджер болады, оның қызметінде экономикалық және басқарушылық білім жетекші орынға ие болуы керек. Басқару кадрларын талдауға арналған бірқатар еңбектерде Денсаулық сақтау басшыларының шамамен 50% - ы экономика және денсаулық сақтауды басқару, сондай-ақ денсаулық сақтаудың құқықтық мәселелері бойынша білімнің жетіспейтіндігін атап өтеді. Медициналық ұйымдардың бірқатар басшыларының экономикалық және басқарушылық дайындығының болмауы олардың басқарушылық шешімдер қабылдаудағы біліктілігінің төмендігін анықтайды, бұл өз кезегінде денсаулық сақтауды басқару тиімділігінің төмендеуіне әкеледі. Осылайша, қазіргі кезеңде тиімді басқарудың маңызы артып келеді.

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 8 беті

Денсаулық сақтаудағы Менеджмент МҰ-ның еңбек, қаржы және материалдық ресурстарын басқаруды көздейді.

Медициналық ұйымда кадрлардың жетіспеушілігі проблемасының ең тиімді шешімі қызметкерлерді онда жұмыс істеуге ынталандыратын жағдайлар жасау болуы мүмкін. Бұл шарттар мыналарды қамтиды: – өзара қарым-қатынас: ұжымда (жалпы моральдық климат, көпжылдық бірлескен жұмыс және достық және т. б.); басқа ұжымдарда жұмыс істейтін өз немесе сабақтас мамандықтардың кәсіпқойларымен; пациенттермен; - жеке пайда, яғни қызметкердің жеке қажеттіліктерін қанағаттандыратын барлық нәрсе: кірістер, мәртебе және бедел, жеке байланыстар және т.б. жалақы деңгейіне қатысты жағдай ең айқын болып көрінеді — бұл күшті ынталандырушы (немесе демотивативті) фактор екені түсінікті.

Қызметкерлер МО-да қабылданған материалдық модельдеу жүйесін неғұрлым әділ және "мөлдір" деп санаса, команда соғұрлым тұрақты болады. Алайда, саладағы медицина кадрларына еңбекақы төлеу деңгейі, біріншіден, әлемнің бірде-бір дамыған еліндегі жалақымен салыстыруға келмейді, екіншіден, оның саны мен сапасына ешқандай тәуелді емес, сондықтан оны ынталандырудың тиімді ынталандырушысы деп санауға болмайды. - жұмыс нәтижелеріне қанағаттану. Бір жағынан, жұмыстың белгілі бір нәтижелеріне қол жеткізудің маңыздылығы және олардың медициналық көмек көрсету кезіндегі айғақтары қарсылық тудырмайды. Алайда, іс жүзінде дәрігерлер мен орта медициналық қызметкерлердің жүктемесі бұл жағдайға үлкен күмән тудырады. Медициналық ұйымдар практикалық тәжірибенің, теориялық білімнің болмауына байланысты өз қызметінде жарнама мен маркетингті пайдаланбайды. Денсаулық сақтау саласындағы маркетинг принциптері мен медициналық қызметтер мен тауарларды жарнамалау бүкіл әлемде кеңінен қолданылады.

4. Иллюстрациялық материал: презентация (слайдтар қоса беріледі)

5. Әдебиет: 1-қосымшаны қара

6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):

1. Басқарудың негізгі заңдары қандай?

2. Госпиталь менеджментінің нарықтық экономикасы туралы айтып беріңіз

№4 дәріс

1. Тақырып: Еңбекті нормалау әдістері. Жұмыс орнын ұйымдастыру.

2. Мақсаты: Еңбекті нормалау және жұмыс орнын ұйымдастыру әдістері туралы айту.

3. Дәрістің тезистері

Нормалау әдісі-бұл зерттеу, жобалау және жұмыс уақытының шығындарын анықтау және еңбек процесін қалыпқа келтіру үшін нормативтік-құқықтық құжаттаманы құрудың әдіснамалық негізі.

/ Еңбекті нормалау міндеттері

Еңбек пен оны төлеу арасындағы шараларды белгілеу күрделі. Ресімдеуге болатын әртүрлі еңбек сипаттамалары ескеріледі:

- * сандық;
- * уақытша;
- * біліктілік;
- * сапалы.

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 9 беті

Нормалаудың экономикалық рөлі–бұл еңбек өнімділігін жобалауға, тіркеуге және зерттеуге көмектеседі, айналымның да, өндірістің де шығындары мен шығындарын оңтайландыруға көмектеседі.

Сонымен қатар, нормалау келесі мәселелерді шешуге мүмкіндік береді:

- * өндірістің уақытша және сандық сипаттамаларын жоспарлау;
- * қажетті қызметкерлер санын есептеу;
- * қызметкерлер үшін ең оңтайлы жұмыс режимдерін әзірлеу;
- * еңбек үшін сыйақыға жұмсалатын шығыстарды есептеу;
- * өндіріс динамикасын талдау;
- * қызмет тиімділігін бағалау;
- * еңбектің заманауи әдістерін енгізу.

Ынтымақтастық және еңбек бөлінісі

Ынтымақтастық және еңбек бөлінісі екі қарама-қарсы ұйымдастырушылық қатынасты білдіреді. Егер ынтымақтастық жұмысшыларды бірлескен қызмет үшін біріктіруді білдірсе, онда бөлу – оларды әртүрлі жұмыс түрлеріне бөлу. Осыған байланысты білу маңызды:

- * өндірісті ұйымдастырудағы осы қарама-қайшылықтар дегеніміз не;
- олар қандай экономикалық пайда әкеледі;
- * экономиканы ұйымдастырудың қарама-қарсы түрлері қалай өзара байланысты?

Еңбек кооперациясы-көптеген адамдардың бірлескен еңбегін ұйымдастырудың бір түрі.

Еңбек бөлінісі: оның мәні мен формалары қандай

Экономикада еңбек бөлінісінің кооперацияға тікелей қарама – қарсы процесі жүреді-оның оқшауланған және бір уақытта бірге өмір сүретін түрлеріне сапалы бөліну.

Еңбек бөлінісі-өндіріс процесінде әр түрлі еңбек түрлерін бөлу.

Бұл процестің басталуы қарапайым қоғамда пайда болған жыныс пен жас бойынша табиғи еңбек бөлінісі болды. Осы уақытқа дейін қызметтің мұндай бөлінуі көптеген үй шаруашылығында сақталды.

Қазіргі өндірісте еңбек бөлінісінің келесі түрлері ерекшеленеді.

1. Жеке мамандандыру-адамның іс-әрекетін белгілі бір кәсіпке шоғырландыру, белгілі бір кәсіпті, мамандықты игеру.

2. Кәсіпорындағы еңбек бөлінісі (еңбек ұжымында әр түрлі жұмыс түрлерін, операцияларды бөлу).

3. Сала ауқымындағы жасампаздық қызметті, өндіріс түрін (мысалы, электр энергетикасы, мұнай өндіру, автомобиль жасау және т.б.) оқшаулау.

4. Ел ауқымында өндірісті ірі руға бөлу (өнеркәсіп, ауыл шаруашылығы және т.б.).

5. Ел ішіндегі аумақтық еңбек бөлінісі (әр түрлі экономикалық аудандарда кейбір өнімдер өндірісін мамандандыру кезінде).

6. Халықаралық еңбек бөлінісі (жекелеген елдердің осы елдер алмасатын бұйымдардың белгілі бір түрлеріне өндірісін мамандандыру).

Еңбек бөлінісі әрқашан адамдардың шығармашылық іс-әрекетінің өнімділігін арттырудың маңызды құралы болып табылады. Бұл келесі жағдайлардың салдары:

* қызметкерлердің мамандануы шеберлікті арттырады, олардың неғұрлым жетілдірілген білім мен дағдыларды игеруін болжайды;

* еңбек бөлінісі жұмыс уақытын үнемдеуді қамтамасыз етеді, өйткені еңбек күшінің шоғырлануының арқасында адам бір сабақтан екіншісіне ауысуды тоқтатады;

* еңбекке мамандану машина техникасын ойлап табуға және қолдануға серпін береді, бұл өндірісті жаппай және тиімділігі жоғары етеді.

4. Иллюстрациялық материал: презентация (слайдтар қоса беріледі)

ОҢТҮСТІК-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 10 беті

5. Әдебиет: 1-қосымшаны қара

6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):

1. Еңбекті нормалаудың қанша әдісі бар?
2. Еңбек процестерін басқару қалай жүзеге асырылады?

№5 дәріс

1. Тақырып: Медициналық ұйымды басқару негіздері: қызметкерлерді ынталандыру. Кәсіби этика негіздері.

2. Мақсаты: студенттерді медициналық ұйымды басқару негіздерімен таныстыру: қызметкерлерді ынталандыру. Кәсіби этика туралы айту.

3. Дәрістің тезистері

Мотивация-бұл кәсіби қызметтің негізі, өйткені ол біздің қызметімізді еңбек қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағыттауға мүмкіндік береді. Досымыз біз қалаған нәрсені алу үшін бір нәрсе жасауымыз керек, ал мотивация біздің белсенділігімізге ықпал етеді, мінез-құлқымызды реттейді, бізді белгілі бір жолмен жұмыс істеуге (әрекет етуге) мәжбүр етеді.

Көшбасшы түсінуі керек ең бастысы – қызметкерлердің қызметі тиімді болуы үшін мотивацияны басқару, ынталандыру қажет. Материалдық ынталандырулардан басқа (жалақы, сыйлықақы және т. б.) маңызды мәселе мотивацияға материалдық емес ынталандыруды ұйымдастыру болып табылады, оған мыналар кіреді:

- мансаптық өсу және кәсіби даму мүмкіндігі;
- көпшілік алдында мойындау, жетістіктер үшін мақтау;
- ұжымның психологиялық ахуалы (жайлы атмосфера және әріптестер арасындағы қарым-қатынас);
- ұжым ішіндегі іс-шаралар, корпоративтер;
- дәлелді кеңестер;
- қызметкерлер үшін маңызды күндермен құттықтаулар (туған күндер, кәсіби мерекелер);
- басшылықтан кері байланыс;
- стратегиялық шешімдер қабылдауға қатысу.

Осылайша, еңбек қызметі нақты қажеттіліктерді қанағаттандыруға, ішкі ынталандыру арқылы мақсаттарға қол жеткізуге бағытталған жағдайда ынталандырылады. Өмірді қамтамасыз ету үшін жалақыдан басқа мақсаттарға мыналар кіруі мүмкін: кәсіби жетістіктер, мансаптық өсу, өзін-өзі тану, жеке амбициялар, мансаптық өсу, кәсіби ортада құрмет және т. б.

Зерттеулерге сәйкес, еңбек қызметі процесінде медицина қызметкерлері үшін негізгі ынталандырушы факторлар: жұмыстың пайдалылығы мен маңыздылығын сезіну (олар қоғамдағы жұмысының әлеуметтік маңыздылығын түсінеді); моральдық ләззат сезімі (сүйікті ісімен айналысу мүмкіндігі, ұжымдағы жақсы әлеуметтік-психологиялық климат); әр түрлі ынталандыру формалары (медицина қызметкерлері мыналарды ажыратады: және бас дәрігердің алғыс жариялауы); біліктілікті арттыру және оқу (медицина қызметкерінің кәсібі өзінің кәсіби деңгейін үнемі арттырып отыру, медицина ғылымы саласындағы жаңалықтарды біліп отыру қажет санатқа жатады; кейбір жағдайларда бұл талап өте

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 11 беті

маңызды болуы мүмкін) (Григорян М.Р. 2016). Осылайша, медицина қызметкерлерін ынталандырудың бірнеше жолын шартты түрде бөлуге болады:

- басшылықтан тиімді кері байланыс;
- қолайлы психологиялық климаттың болуы;
- пациенттерден кері байланыс; - көтермелеу жүйесі (грамоталар, сыйлықтар және т. б.);
- біліктілікті арттыру мүмкіндігі.

Қызметкерлердің уәждемесін диагностикалаудың ең ыңғайлы тәсілдері-сауалнамалар мен сауалнамалар жүргізу. Төменде қызметкерлердің уәждемесін диагностикалауға арналған сауалнамалар мен кілттер келтірілген. Сауалнамаларды ұйымның ерекшелігіне байланысты өзгерту қажет. Қызметкерден сауалнаманы толтыруды сұрайтын орын мен жағдай нәтижеге де әсер етеді. Егер сауалнамалар немесе сауалнамалар көлемді болса, бірнеше беттен тұратын болса, қызметкер ешқайда асықпай, барлық сұрақтарға мұқият жауап бере алатындай етіп оларды тыныш жағдайда толтыруды ұсыныңыз. Уақыттың шектеулілігі стресс пен сұрақтарға нақты және егжей-тегжейлі жауап бергісі келмейді. Осыған сүйене отырып, сауалнамалар мен сауалнамалар нәтиже бермеуі мүмкін, өйткені қызметкерлердің жауаптары толық немесе дәл болмайды.

Кәсіби этика-бұл адамдардың жұмыс процесінде өзара әрекеттесуін реттейтін, олардың міндеттерге қатынасын анықтайтын және кәсіби борыш идеясын қалыптастыратын моральдық нормалар.

Моральдық-этикалық кәсіби нормалар:

1. этикалық қағидаттарды бөлісетін кәсіби қоғамдастықты қалыптастыру;
2. қызметкерлердің "кәсіби борыш" ұғымын бірыңғай түсінуі;
3. "кәсіби жауапкершілік" ұғымының анықтамасы;
4. қызметкердің міндетті қасиеттерін анықтау, онсыз оның қызметі сәтті болмайды;
5. қызметкерлердің өзара қарым-қатынасының ерекшеліктері;
6. кәсіби мамандар мен олардың іс-әрекеттеріне әсер ететін адамдар арасындағы қарым-қатынас (дәрігер мен пациент, студент пен мұғалім, адвокат және сенімгер арасындағы өзара әрекеттесу кезінде);
7. жұмыс нәтижелеріне олардың сапасына қатынасы.

Кәсіби этика ғасырлар бойы дамып келеді. Оның қалыптасуына әсер етеді:

1. жалпы адамзаттық моральдық-этикалық нормалар;
2. белгілі бір мамандандыру қызметінде үнемі қайталанатын, шешім қабылдау кезінде этикалық нормаларды қолдануды талап ететін нақты жұмыс жағдайлары.
3. Кәсіби этика принциптері
4. Мамандықтың ерекшелігіне қарамастан, этика келесі принциптерді анықтайды:
5. Бағыныштылар мен әріптестерге қатысты адамның өзі оған қатысты әрекет жасағысы келетіндей әрекет ету немесе басқаларға өзіне қатысты жасамайтын нәрсені жасамау.
6. Қызметкерлер арасында ресурстарды бөлудегі әділеттілік.
7. Этиканың бұзылуы, оның кім және қашан жасалғанына қарамастан, кәсіби қоғамдастықтың лауазымдық мәртебесі мен жағдайына қарамастан түзетілуі керек.
8. Қызметкердің мінез-құлқы, егер ол ұйымның дамуына ықпал етсе және белгіленген нормаларды бұзбаса, этикалық болып саналады.
9. Қызметкер ұйымда белгіленген нормалар мен ережелерге шыдамды болуы керек.
10. Шешім қабылдау кезінде оларды әзірлеуге жеке және ұжымдық қатысу бірдей мүмкін.
11. Қызметкердің жеке көзқарасы болуы керек, бірақ қоғамда белгіленген жалпы қабылданған ережелерге қарсы өз пікірін талап етуге деген ұмтылыс құпталмайды.

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 12 беті

12. Бағыныштылармен қарым-қатынас стилі бағыныштыларға үнемі қысым көрсетуге, бұйрық үніне негізделмеуі керек.

13. Кәсіби этикалық стандарттарды бұйрықтармен енгізу мүмкін емес, олар тұрақты жұмыс кезінде қалыптасады және жұмысшылардың өзара күш-жігерінің арқасында игеріледі.

14. Жанжалдар этикалық нормаларды бұзудың негізі болып табылады, сондықтан жанжал жағдайларының қаупін азайтып, оң еңбек қатынастарын қалыптастыру қажет.

15. Қызметкер этика талаптарын сақтай отырып, әріптестерінің ұқсас мінез-құлқына ықпал етуге міндетті.

16. Бәсекелестерді сыртқы және ішкі – бәсекелес бөлімшелерді, ұйым ішіндегі қызметкерлерді сынға алу әдепсіз.

17. "Зиян тигізбеу" қағидасы басқа адамға зиян келтіретін әрекеттерді орындауға тыйым салуды анықтайды. Бұл, әсіресе, өз ісіне немқұрайлы қарауға, немқұрайлылыққа немесе жаңа нәрселерді үйренгісі келмеуіне байланысты қателіктерге жол берілетін жағдайларға қатысты.

18. Оң нәтижеге қол жеткізу үшін қызметкер дамуға, үнемі оқуға, жаңа білім мен дағдыларды игеруге міндетті.

19. Құпиялылық қағидатын сақтай отырып, кәсіби құпияны сақтау қажет. Мұндай ақпарат көлеміндегі әрбір мамандық өзінің мамандандырылған ақпаратын қамтиды.

4. Иллюстрациялық материал: презентация (слайдтар қоса беріледі)

5. Әдебиет: 1-қосымшаны қара

6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):

1. Қызметкерлерді ынталандырудың мәні неде?
2. Медицинадағы еңбекті ынталандыру мәселелері қандай?
3. Кәсіби этика нені зерттейді?

№6 дәріс

1. Тақырып: Госпитальдық менеджменттің коммуникация және басқару қызметінің негіздері.

2. Мақсаты: студенттерге қарым-қатынас негіздері және госпиталь менеджментінің басқару қызметі туралы айту.

3. Дәрістің тезистері

Байланыс түсінігі. Басқару жүйесіндегі коммуникацияның рөлі

Байланыс-бұл әлеуметтік өзара әрекеттесудің семантикалық аспектісі, кез-келген қызметтің, соның ішінде менеджменттің ең жалпы сипаттамаларының бірі. Бұл қоғамдағы саяси, ғылыми, ұйымдастырушылық және техникалық күштердің жаңа формасы, оның көмегімен ұйым қоршаған ортаға енеді, өзара түсінушілікті қамтамасыз ету үшін пікір немесе ақпарат алмасады. Байланысты байланыс нысаны ретінде, техникалық құралдарды қолдана отырып, тікелей қарым-қатынас процесінде тірі заттар арасындағы ақпарат алмасудың көріністерінің бірі ретінде анықтауға болады.

Тиімді жұмыс істейтін менеджерлер – бұл коммуникацияда тиімді менеджерлер. Олар байланыс процесінің мәнін білдіреді, ауызша және жазбаша қарым-қатынастың жақсы дамыған қабілетіне ие және қоршаған орта ақпарат алмасуға қалай әсер ететінін түсінеді.

QO'NTUSTIK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 13 беті

Байланыс түрлері

Кәсіпкерлік ортада коммуникацияның әртүрлі құралдары, түрлері мен формалары қолданылады, олардың арасында мыналарды бөлуге болады:

- * ақпарат беру, ақпараттандыру;
- * экспрессивті-экспрессивті, өрнекпен сипатталады-сезімдер мен тәжірибелердің көріну күші;
- * сенімді-басқаларға әсер етуге деген ұмтылыс, таңдану, сұрау;
- * әлеуметтік-салттық-әлеуметтік-мәдени мінез-құлық нормалары мен әдет-ғұрыптарын пайдалану;
- * паралингвистикалық-мимика, мимика, қимыл арқылы байланыс.

Байланыс түрлері мен құралдарын үш топқа бөлуге болады: ауызша, жазбаша және визуалды. Психологтардың пікірінше, ең тиімдісі-тікелей байланыс, яғни ақпаратты ауызша беру. Жазбаша ауызша қарым-қатынасты толықтырады. Егер сіз оны беру кезінде белгілі бір талаптарды сақтасаңыз, ең тиімді жазбаша байланыс болады:

- * айқындық;
- * толықтығы;
- * сенімділік;
- дұрыстығы.

Ұйымның мақсатына жету және тиімді ақпарат алмасу үшін тік және көлденең коммуникациялар қолданылады.

Тік байланыс болашақ қызметтің стратегиялық бағыттары туралы төменгі деңгейлерге жеткізеді. Ақпарат ұйым ішінде тік коммуникациялар аясында деңгейден деңгейге ауысады. Ол жоғары деңгейден төменгі деңгейге берілуі мүмкін.

Тік байланыс "жоғары", төменгі деңгейлерде не істелетіні туралы басшыларды хабардар ету функциясын орындайды. Осылайша, басшылық ағымдағы істер мен өзекті мәселелер туралы біледі және оларды жоюдың мүмкін нұсқаларын ұсынады.

Көлденең байланыс. Ұйым көптеген бөлімшелерден тұрады, сондықтан міндеттер мен әрекеттерді үйлестіру үшін олардың арасында ақпарат алмасу қажет. Ұйым өзара байланысты элементтер жүйесі болғандықтан, басшылық ұйымды дұрыс бағытта жылжыта отырып, мамандандырылған элементтердің бірлесіп жұмыс істеуін қамтамасыз етуі керек.

Басшы мен жұмыс тобы арасындағы коммуникациялар. Жалпы жұмыс тобымен байланыс көшбасшыға топтың тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді. Топтың барлық мүшелері алмасуға қатысатындықтан, әркімнің бөлімнің жаңа міндеттері мен басымдықтарын, бірге жұмыс істеу тәсілдерін, болашақтағы өзгерістерді және олардың осы және басқа бөлімдер үшін ықтимал салдарын, соңғы мәселелер мен жетістіктер, рационализаторлық сипаттағы ұсыныстар туралы талқылауға мүмкіндігі бар. Сонымен қатар, кейде жұмыс тобы бар немесе келе жатқан мәселелерді талқылау және оларды шешу жолдарын табу үшін басшыларсыз жиналады. Мұндай теңдік қатынастары қызметкерлердің жұмысына қанағаттанушылығын арттыруға ықпал етуі мүмкін.

Бейресми коммуникациялар. Бейресми байланыс арнасын қауесеттің таралу арнасы деп атауға болады. Ресми хабар арналарына қарағанда ақпарат қауесет арналары арқылы тезірек жеткізілетіндіктен, менеджерлер белгілі бір ақпаратты жоспарлы түрде тарату және тарату үшін қауесет арнасын пайдаланады.

Кез-келген ұйымдағы байланыс жүйесінің сипаты көбінесе басқару жүйесін құру үшін қолданылатын құрылымдық жүйелердің түріне байланысты болады. Құрылымдық схемалардың келесі түрлері қолданылады: сызықты, сақиналы, ұялы, көп байланысты "доңғалақ", иерархиялық, жұлдыз тәрізді және т. б.

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 14 беті

Сызықтық диаграммада әр позиция (экстремалды позициядан басқа) екі көршімен байланысты және бір ұшынан екінші ұшына берілетін ақпарат бәріне белгілі болады. Бағыныштылық қатынастары жоқ, бірақ байланыстың кез-келген бұзылуы өтелмейді және мұндай ұйым нашар басқарылады, яғни жүйенің жеке бөліктері арасындағы байланыс жоғалады. Бірақ оны құрудың қарапайымдылығы және салыстырмалы түрде қысқа байланыс арналары жедел шешім қабылдауға жағдай жасайды.

Менеджменттегі "бақылау" функциясын жүзеге асыру жоспарланған жоспарлардан ықтимал ауытқулардың алдын алуға арналған. Бақылау Көп мағыналы термин ретінде әрекет етеді, сондықтан оны басқару теориясында қолдана отырып, олар ұйымдастырушылық немесе басқарушылық бақылауды білдіретінін атап өткен жөн. Басқару функциясы ретіндегі бақылаудың ерекшелігі-бұл қандай да бір себептермен немесе басқа себептермен бастапқы бағыттан ауытқып кеткен ұйымның әрекеттерін реттеуге мүмкіндік беретін кері байланыс жүйесі.

Бақылау (ұйымдастырушылық/басқарушылық бақылау) – бұл ұйымның өз мақсаттарына жетуін қамтамасыз ету процесі; не болу керектігін үнемі салыстыру.

Бақылау субъектісі (немесе оның бастамашысы) рөлінде бақылау буыны әрекет етеді. Жағдайға байланысты мұндай буын ретінде мыналар бола алады: ұйымның құрылтайшылары (меншік иелері); акционерлер; топ-менеджерлер; әртүрлі деңгейдегі желілік басшылар; ұйымның мамандандырылған бөлімшесі немесе арнайы бөлінген қызметкер, мемлекеттік органдар, қоғамдық ұйымдар (мысалы, кәсіподақтар), сондай-ақ мемлекетаралық органдар мен халықаралық ұйымдар.

Бақылау объектісі-бұл ұйымның өзі, оның ішінде процестер немесе жүйенің жеке элементтері (ұйымның бөлімшелері, оның филиалдары, жеке қызметкерлері) бақыланады.

Бақылау нысанасы техникалық сипаттамалар, өнімнің саны мен сапасы, қызметтік құжаттар, адамдардың көңіл-күйі мен мінез-құлқы, жұмысқа қанағаттану дәрежесі, ақпараттық және қаржылық ағындар және т. б. болуы мүмкін.

4. Иллюстрациялық материал: презентация (слайдтар қоса беріледі)

5. Әдебиет: 1-қосымшаны қара

6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):

1. Госпиталды басқарудағы байланыс түсінігі?
2. Командаларда жұмыс қалай жүргізіледі?
3. Бақылау түрлері?

№7 дәріс

1. Тақырып: Кәсіби қызметті жоспарлау негіздері.

2. Мақсаты: студенттерге кәсіби қызметті жоспарлау негіздері туралы айтып беріңіз.

3. Дәрістің тезистері

Кәсіби қызмет негіздері

Сфера (гр. Sphaîra-шар) - қандай да бір әрекеттің таралу шегі.

Кәсіби қызмет саласы-еңбекті қолданудың белгілі бір шектері (немесе саласы) бар сала.

Еңбек нәтижелері бойынша еңбек өнімдері экономиканың екі ірі саласын ажыратады:

* материалдық өндіріс саласы;

* өндірістік емес сала.

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 15 беті

Материалдық өндіріс саласында өнімнің екі түрі шығарылады: өндіріс құралдары және тұтыну тауарлары.

Өндірістік емес сала халыққа қызмет көрсету, экономика мен басқарудың басқа да салалары бойынша кәсіби қызмет түрлері мен салаларын қамтиды.

Материалдық өндіріс саласы мен өндірістік емес салалар бір-бірімен тығыз байланысты. Өндірістік емес саланың жағдайы мен дамуы әлеуметтік-экономикалық прогреске белсенді әсер етеді және оның маңызды көрсеткіштері болып табылады.

Қоғамның әлеуметтік-экономикалық дамуына байланысты материалдық өндіріс саласындағы жұмысшылар саны азаяды, ал өндірістік емес салада ол артады.

Кәсіби қызмет салаларын еңбек пәні бойынша жіктеуге болады (адам еңбегі бағытталған). Мұнда бес сала ерекшеленеді:

- * адам-табиғат,
- * адам-техника,
- адам - белгілер жүйесі,
- * адам-адам,
- * адам-көркем образ.

Еңбек нарығы-адамдарға еңбек қызметтерін жалақыға және басқа да пайдаға айырбастауға мүмкіндік беретін экономикалық және құқықтық рәсімдердің жиынтығы, компания еңбек қызметтерінің орнына ұсынуға келіседі, яғни бұл жұмыс күшіне сұраныс пен ұсынысты қалыптастыру саласы.

Жұмыс беруші бұл нарықта жұмыс күшін сатып алушы, ал қызметкер сатушы ретінде әрекет етеді.

Нарықтағы ең бастысы: адами капитал – адамның оқу және алдыңғы еңбек қызметі нәтижесінде жинаған және оның жұмысқа орналасу мүмкіндігі мен жоспарланған жалақы деңгейіне әсер ететін білімі мен дағдылары.

Осылайша, халықтың тәуелді топтарын жүзеге асырудың негізгі экономикалық негізі олардың жұмыс қолдары болып табылады, сәйкесінше еңбек нарығы олардың жұмыспен қамтылу жағдайларын анықтайды.

Еңбек нарығы саясатының басты мақсаты-жұмыспен қамтудың ең қолайлы жағдайларында жеке қабілеттері мен мүмкіндіктеріне сәйкес жұмыс істеуге қабілетті және дайын барлық адамдар үшін тұрақты жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету.

Бұл қондырғы келесі аспектілерді қамтиды:

- өз жұмыс қолдарын ұсынатын жұмыс орындарын ұсыну қажеттілігі және осы орындарды Мамандық таңдау бойынша медиация және кеңес беру арқылы ең қолайлы жұмысшылармен толтыру қажеттілігі;

- еңбек етуге тілек білдірушілердің өздерінің бейімділіктеріне және кәсіп пен жұмысты еркін таңдау құқығына сәйкес қызметті жүзеге асыру үшін қажетті дағдыларды алуы үшін жағдайларды қамтамасыз ету (білім алу, қайта даярлау);

- жұмысқа қабілетті және жұмыс істегісі келетіндердің барлығына жұмыс алу үшін жағдай жасау қажеттілігі. Бұл толық жұмыспен қамту саясаты (жұмыссыздықтың болмауы).

Жұмыс беруші мен сатушы ретінде әрекет ететін қызметкер арасындағы делдал, әдетте, көп жағдайда кадр агенттіктері, жұмыспен қамту орталықтары, кәсіпорындардың кадрлық қызметтері болып табылады.

Еңбек нарығының негізгі принциптері:

- еңбек еріктілігі;
- өз жұмыс күшін еркін сату құқығы;

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 16 беті

- жұмыс күшіне еркін сұраныс құқығы;
- жалақы мен басқа да кірістердің еркіндігі.

Бүкіл еңбек нарығы жеке кәсіптер мен мамандықтар бойынша көптеген нарықтардан тұрады, атап айтқанда білікті емес, білікті жұмысшылар мен екі жыныстағы әр түрлі кәсіптердегі орта білікті жұмысшылар нарықтарынан, сондай-ақ аймақтық ішінара нарықтардан тұрады.

Еңбек нарығы ашық және жасырын болуы мүмкін.

Ашық еңбек нарығы-бұл жұмыс іздейтін және дайындықты, қайта даярлауды қажет ететін экономикалық белсенді халық, сондай-ақ экономиканың барлық салаларындағы барлық бос жұмыс орындары.

Жасырын еңбек нарығы-бұл экономикада ресми түрде жұмыс істейтін адамдар, бірақ сонымен бірге өндірістің төмендеуіне немесе оның құрылымының өзгеруіне байланысты өндіріске зиян келтірместен босатылуы мүмкін.

Нарыққа көшу жағдайында жұмыспен қамтудың икемді нысандары немесе бірнеше негізгі аспектілерді қамтитын икемді еңбек нарығы маңызды мәнге ие болады: жұмыс күшінің аумақтық және кәсіби ұтқырлығы, жұмыс күшіне жұмсалатын шығындардың икемділігі, кәсіпорын деңгейіндегі адами ресурстарды басқарудағы икемділік (жалдау, ротация, жұмыстан шығару), жұмыс уақытын реттеудің икемділігі.

Осыған сәйкес еңбек нарығының келесі түрлері бөлінеді:

- салалық;
- аумақтық;
- кәсіби;
- Фирмаішілік.

Еңбек нарығында келесі ұғымдар қолданылады:

Бос жұмыс орны-ашық, жасырын, ықтимал, заңсыз жұмыс орны.

Жұмыссыздық-экономикалық белсенді халықтың бір бөлігінің шаруашылық қызметтегі жұмыспен қамтылмауы.

Бәсекелестік - белгілі бір қызмет түрлеріндегі адамдардың бәсекелестігі.

Бәсекеге қабілеттілік-қызметкердің еңбек нарығында бәсекеге қабілеттілігі.

4. Иллюстрациялық материал: презентация (слайдтар қоса беріледі)

5. Әдебиет: 1-қосымшаны қара

6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):

1. Кәсіби қызметтің негіздерін атаңыз .
2. Қызмет саласы не үшін қажет?

№8 дәріс

1. **Тақырып:** Командалық менеджмент. Медициналық ұйымның мақсаттарын әзірлеу.
2. **Мақсаты:** студенттерге командалық Менеджмент және медициналық ұйымның мақсаттарын дамыту туралы түсіндіріңіз.
3. **Дәрістің тезистері**

QO'NTUSTIK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»	
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 17 беті

КОМАНДАЛЫҚ МЕНЕДЖМЕНТ

Командалық менеджмент, яғни ұжымдық басқару нысандарының бірі ретінде басқару командаларын құру және жұмыс істеу арқылы жүзеге асырылатын менеджмент өкілеттіктерді беру процесіне негізделген. Барлық дерлік ұйымдар әртүрлі деңгейдегі менеджерлерге жеке өзі жеңе алатын міндеттерге қарағанда кең міндеттер үшін жауапкершілік жүктейді. Олар осы жауапкершілікті мойнына алу үшін жауапкершілікті қайта бөлуге негізделген ұжымдық басқарудың белгілі бір нысандары құрылады.

Табысты басқару топтарында шешімдерді әзірлеу мен қабылдауды топ тікелей жүзеге асырады, ал әкімшінің рөлі бұл үшін қажетті жағдайлар жасауға, шешім кеңістігінің шекарасын анықтауға және қиын жағдайда қажетті кеңестер беруге дейін азаяды.

Команда дегеніміз-бірлескен қызметті жүзеге асырудың мақсаттарын, құндылықтарын мен жалпы тәсілдерін бөлісетін, қосымша дағдылары бар адамдардың аз саны (көбінесе 5-7, сирек 15-20); соңғы нәтижелер үшін жауапкершілікті өз мойнына алады, функционалды-рөлдік қатынасты өзгерте алады (кез-келген топ ішіндегі рөлдерді орындай алады); олардың және серіктестерінің осы қызметке өзара қатынасы бар қоғамдастық (топ).

Команданың мәні оның барлық мүшелері үшін ортақ міндеттеме болып табылады. Мұндай міндеттеме команданың барлық мүшелері сенетін белгілі бір тағайындауды талап етеді-оның миссиясы. Команданың миссиясы жеңіске, біріншілікке, алға жылжуға байланысты элементті қамтуы керек. Команданың мақсаттары сізге жетістікке жету жолында алға жылжуды бақылауға мүмкіндік береді, ал жаһандық миссия — барлық нақты мақсаттарға мән мен қуат береді. Топ ретінде есеп бергенін мойындағанға дейін бірде-бір топ команда бола алмайды. Командалық есеп беру-бұл тиімді командалардың екі аспектісінің негізін құрайтын белгілі бір уәделер: міндеттемелер мен сенім. Өзара есеп беру мәжбүрлеу арқылы пайда болмайды, бірақ команда жалпы мақсатты, мақсаттар мен көзқарасты бөліскен кезде өзара есеп беру табиғи компонент ретінде пайда болады.

Дәстүрлі түрде шынтақ сезімі, серіктестік және серіктестік рухы сияқты ұғымдарды қамтитын командалық қатынастар команда мүшелерінің жеке өміріне таралмай, тек іскерлік салада көрінуі мүмкін.

Командалық менеджмент Өндірістік командаларды қалыптастыру және нығайту, олардың жұмыс істеуін басқару және олардың жұмысының тиімділігін ынталандыру бойынша іс-шаралардың болуын болжайды. Тиімді команданы кез-келген ұйымдық құрылымның тиімділігінің жалпы қабылданған өлшемдерімен сипаттауға болады, бірақ тек командаға тән ерекшеліктер бар. Ең алдымен, бұл бүкіл команданың түпкілікті нәтижеге, бастамаға және проблемаларды шешуге шығармашылық көзқарасқа бағытталуы.

Командалық басқарудың теориясы мен практикасы қызметкерлердің бірлескен іс-әрекеттің өзін-өзі ұйымдастыруына және өзін-өзі басқаруына қатысуын, өзара бақылауды, өзара көмек пен өзара алмастыруды, жалпы құндылықтар мен мақсаттарды нақтылауды, ұжымдық жауапкершілікті, еңбек нәтижелері үшін жеке жауапкершілікті арттыруды, жеке және топтық әлеуетті жан-жақты дамыту мен пайдалануды қамтиды.

Командалық басқару-бұл командалық эффектілерді жан-жақты және конструктивті пайдалануға негізделген ұйымды басқару теориясы мен тәжірибесінің бағыты. Бизнес-тегі командалық эффекттер арқылы біз құрылым мен кросс-функционалды өзара әрекеттесудің барлық деңгейлерінде ұйымдағы командаларды жүйелі түрде қалыптастыру және дамыту арқылы құрылған бәсекелестік артықшылықтарды түсінеміз.

Командалық рухты дамытуға бағытталған іс-әрекеттер компанияның ынталандыру жүйесінің ажырамас бөлігі болып табылады және келесі міндеттерді шешуге бағытталған:

* "біз" сезімін күшейту;

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 18 беті

- * қызметкерлердің ұйымға адалдығын арттыру;
- * қызметкерлер арасында компания үшін бейресми мазмұнды және пайдалы қарым-қатынас жасау;
- * басшылардың бейресми беделін күшейту;
- * тиімділігі жоғары бірлескен іс-қимылдар тәжірибесін жасау;
- * бірлескен жұмысқа деген ынтаны арттыру;
- * бір-бірінің жеке ерекшеліктерін тереңірек түсіну, бір-бірін қабылдау дәрежесін арттыру, қызметкерлер арасындағы сенімді дамыту;
- * компания философиясын түсіну мен қабылдауды күшейтетін жарқын бірлескен тарих жасау.

Команда құру принциптері:

- жоғары басшылықтың жауапкершілігі мен көшбасшылығы (жетекші — "ойнайтын жаттықтырушы");
- ұйым мен оның қызметкерлерінің жұмысындағы жалпы мақсат: қызметкерлердің жеке мақсаттары ұйымның мақсаттарымен келісілген;
- компания қызметіндегі және медициналық ұйымның корпоративтік мәдениеті туралы Ережеде және сапа саласындағы саясатта баяндалуы мүмкін топ мүшелері үшін ортақ құндылықтарды анықтау және қабылдау;
- жұмысты, нәтижелілік көрсеткіштерін талдау және жақсарту бойынша, яғни команда ішінде және командалар арасында тік және көлденең коммуникацияларды құру;
- бизнес-үдерістер бойынша командалар шеңберінде функционалдың нақты бөлінуі (бизнес-үдеріске қатысушының функциялары). Бизнес — процесс командалары бизнес-процестің мақсаттарына жету үшін жұмыс істейді;
- команданың әрбір мүшесі тиісті құзыреттерге ие болуы керек (құзыреттілікке қойылатын талаптар анықталған).
- "ойынның" жалпы ережелерін-корпоративтік стандарттар мен өзін-өзі бақылау жүйесін қалыптастыру;
- мотивация жалпы мақсаттарға жету көрсеткіштеріне негізделген, яғни әркімнің жеке сыйақысының бүкіл команданың жетістіктеріне тәуелділігі бар;
- тұрақты оқыту жүйесін енгізу.
- ұйым қызметкерлерінің, топ мүшелерінің ортақ мақсаттарға қол жеткізуде, яғни процесс және жүйелік ойлауда балдың өзара тәуелділігін қалыптастыру;
- жобалық басқару (мақсаттар бойынша басқару).

4. Иллюстрациялық материал: презентация (слайдтар қоса беріледі)

5. Әдебиет: 1-қосымшаны қара

6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):

1. Командалық басқарудың артықшылықтары?
2. Команда құру принциптері?

№9 дәріс

1. Тақырып: Госпиталды басқарудағы басқарудың негізгі функциялары.

2. Мақсаты: Студенттерге аурухананы басқарудағы басқару функциялары туралы айтыңыз.

3. Дәрістің тезистері

Басқару функциялары: жоспарлау, ұйымдастыру, ынталандыру, бақылау

QO'NTUSTIK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 19 беті

Менеджмент-бұл еңбек, ақыл-ой, басқа адамдардың мінез-құлқының мотивтерін қолдана отырып, мақсаттарға жету мүмкіндігі. Басқару-орыс тілінде "басқару" - бұл әртүрлі ұйымдардағы адамдарды басқару функциясы, қызмет түрі. Менеджмент-бұл функцияны жүзеге асыруға көмектесетін адам білімінің саласы.

Сонымен, менеджерлерден ұжымдық басқару-бұл адамдардың белгілі бір категориясы, басқару жұмыстарын жүргізетіндердің әлеуметтік қабаты.

Менеджмент процесс ретінде қарастырылады, өйткені басқалармен мақсатқа жету үшін жұмыс бір реттік әрекет емес, бірақ үздіксіз өзара байланысты әрекеттер сериясы. Бұл әрекеттер, әрқайсысының өзі процесс, ұйымның жетістігі үшін өте маңызды. Оларды басқару функциялары деп атайды. Әрбір басқару функциясы да процесс болып табылады, өйткені ол сонымен қатар бірқатар өзара байланысты әрекеттерден тұрады. Басқару процесі барлық функциялардың жалпы жиынтығы болып табылады.

Басқару процесі (менеджмент) өзара байланысты төрт функцияға ие: жоспарлау, ұйымдастыру, ынталандыру және бақылау.

Жоспарлау.

Жоспарлау функциясы ұйымның мақсаттары қандай болуы керек және ұйым мүшелері осы мақсаттарға жету үшін не істеуі керек екенін шешуді қамтиды.

Ұйымдастыру.

Ұйымдастыру - демек жасау жеңіл алғандығы құрылымы. Ұйым-бұл адамдарға өз мақсаттарына жету үшін тиімді жұмыс істеуге мүмкіндік беретін кәсіпорын құрылымын құру процесі.

Өзара іс-қимыл мен өкілеттіктерді ұйымдастыру.

Жоспарларды іске асыру үшін басшылық жоспарларды біріктірудің тиімді әдісін табуы керек, яғни.оңтайлы нәтижемен.

Ұйым процесс ретінде көптеген міндеттерді үйлестіру функциясын білдіреді: ұйымдастырушылық процестің екі негізгі аспектісі бар:

1. Ұйымды мақсаттар мен стратегияларға сәйкес бөлімшелерге бөлу.
2. Өкілеттік беру.

Мотивация.

Жұмысты жоспарлау және ұйымдастыру кезінде менеджер бұл ұйымның нақты не істеу керектігін, оның пікірінше, қашан, қалай және кім жасау керектігін анықтайды. Егер бұл шешімдерді таңдау тиімді жасалса, көшбасшы мотивацияның негізгі принциптерін қолдана отырып, өз шешімдерін іске асыруға мүмкіндік алады.

Мотивация-бұл жеке мақсаттарға немесе ұйымның мақсаттарына жету үшін өзіңізді және басқаларды іс-әрекетке итермелеу процесі.

Мотивацияны психологиялық тұрғыдан жүйелі зерттеу адамды жұмысқа не итермелейтінін дәл анықтауға мүмкіндік бермейді. Алайда, жұмыстағы адамның мінез-құлқын зерттеу мотивацияның кейбір жалпы түсіндірмелерін береді және жұмыс орнында қызметкерді ынталандырудың прагматикалық модельдерін жасауға мүмкіндік береді.

Мотивацияның әртүрлі теориялары екі санатқа бөлінеді: мазмұнды және процедуралық.

Алайда, мазмұнды және процедуралық мотивация теориясының мағынасын түсіну үшін алдымен негізгі ұғымдардың мағынасын түсіну керек: қажеттіліктер мен сыйақылар.

Қажеттіліктер-бұл іс-әрекетке итермелейтін бір нәрсенің саналы түрде болмауы. Бастапқы қажеттіліктер генетикалық түрде қалыптасады, ал екіншісі білім мен өмірлік тәжірибе алу кезінде дамиды.

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 20 беті

Қажеттіліктерді тікелей бақылау немесе өлшеу мүмкін емес. Олардың бар болуын тек адамдардың мінез-құлқымен бағалауға болады. Қажеттіліктерін қызмет етеді себеп іс-қимыл.

Қажеттіліктер арқылы мінез-құлықты ынталандырудың жеңілдетілген моделі.

Қажеттіліктерді сыйақылармен қанағаттандыруға болады. Сыйақы - бұл адам өзі үшін құнды деп санайтын нәрсе. Менеджерлер жұмыстың өзі арқылы алынған сыртқы сыйақыларды (ақшалай төлемдер, жылжыту) және ішкі сыйақыларды (мақсатқа жету кезіндегі сәттілік сезімі) пайдаланады.

Бақылау.

Бақылау-бұл ұйымның мақсаттарына қол жеткізуді қамтамасыз ететін процесс.

Бұл туындаған мәселелерді олар тым ауыр болмай тұрып анықтау және шешу үшін қажет және оны сәтті қызметті ынталандыру үшін де қолдануға болады.

Бақылау процесі стандарттарды белгілеуден, нақты қол жеткізілген нәтижелерді өзгертуден және қол жеткізілген нәтижелер белгіленген стандарттардан айтарлықтай өзгеше болған жағдайда түзетулерді жүргізуден тұрады.

Басқару-бұл өте маңызды және күрделі басқару функциясы. Ең алдымен ескеру керек бақылаудың маңызды белгілерінің бірі-бақылау жан-жақты болуы керек. Әрбір басшы, өз дәрежесіне қарамастан, өзінің лауазымдық міндеттерінің ажырамас бөлігі ретінде бақылауды жүзеге асыруы тиіс, тіпті егер оған ешкім оны арнайы тапсырмаған болса да.

Бақылау-бұл басқару процесінің негізгі элементі. Жоспарлауды да, ұйымдық құрылымдарды құруды да, мотивацияны да бақылаудан бөлек қарастыруға болмайды. Шынында да, олардың барлығы осы ұйымдағы жалпы бақылау жүйесінің ажырамас бөлігі болып табылады. Бұл жағдай бақылаудың үш негізгі түрімен танысқаннан кейін айқын болады: алдын-ала, ағымдағы және қорытынды. Іске асыру түрінде бақылаудың барлық осы түрлері ұқсас, өйткені олардың мақсаты бірдей: нақты алынған нәтижелердің талап етілгенге мүмкіндігінше жақын болуына ықпал ету. Олар тек жаттығу уақытында ерекшеленеді.

4. Иллюстрациялық материал: презентация (слайдтар қоса беріледі)

5. Әдебиет: 1-қосымшаны қара

6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):

1. Жоспарлау және ұйымдастыру функциясы?
2. Ынталандыру және бақылау функциялары?

№10 дәріс

1. **Тақырып:** Госпитальдық менеджменттегі мемлекеттік-жеке меншік әріптестік.
2. **Мақсаты:** Студенттерге ауруханалық менеджменттегі мемлекеттік-жекешелік әріптестік туралы айту.
3. **Дәрістің тезистері**

Мемлекеттік-жекешелік әріптестік (МЖӘ) экономиканы дамыту үшін инвестициялар тартудың маңызды құралы болып табылады.

МЖӘ деген не және қандай жобаларды іске асыру кезінде кәсіпкерлерге мемлекеттің серіктесі болуға болатындығы туралы біздің материалда айтып береміз.

Мемлекеттік-жекешелік әріптестік бұл-мынадай белгілерге сәйкес келетін мемлекеттік әріптес пен жекеше әріптес арасындағы ынтымақтастық нысаны:

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 21 беті

1) мемлекеттік-жекешелік әріптестік шартын жасасу арқылы мемлекеттік әріптес пен жекешелік әріптес қатынастарын құру;

2) мемлекеттік-жекешелік әріптестік жобасын іске асырудың орта мерзімді немесе ұзақ мерзімді мерзімі (мемлекеттік-жекешелік әріптестік жобасының ерекшеліктеріне қарай бес жылдан отыз жылға дейін);

3) мемлекеттік әріптес пен жекешелік әріптестің мемлекеттік-жекешелік әріптестік жобасын іске асыруға бірлесіп қатысуы;

4) мемлекеттік-жекешелік әріптестік жобасын іске асыру үшін мемлекеттік әріптес пен жекешелік әріптестің ресурстарын біріктіру;

5) мемлекеттік-жекешелік әріптестік жобасын іске асыру үшін жекешелік әріптестің инвестицияларды жүзеге асыруы болып табылады.

МЖӘ-нің негізгі міндеттері:

* Қазақстан Республикасының орнықты әлеуметтік-экономикалық дамуын қамтамасыз ету мақсатында мемлекеттік әріптес пен жекешелік әріптестің тиімді өзара іс-қимылы үшін жағдайлар жасау;

* халықтың тыныс-тіршілігін қамтамасыз ету инфрақұрылымы мен жүйелерін дамыту үшін мемлекеттік әріптес пен жекешелік әріптестің ресурстарын біріктіру арқылы мемлекет экономикасына инвестициялар тарту;

* халықтың, сондай-ақ өзге де мүдделі тұлғалардың мүдделері мен қажеттіліктерін ескере отырып, тауарлардың, жұмыстар мен көрсетілетін қызметтердің қолжетімділігі мен сапасының деңгейін арттыру;

* Қазақстан Республикасында жалпы инновациялық белсенділікті арттыру, оның ішінде жоғары технологиялық және ғылымды қажетсінетін өндірістерді дамытуға жәрдемдесу.

Мемлекет кәсіпкер-жеке әріптеске мынадай түрде қолдау көрсетеді:

1. Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес заттай гранттар беру;

2. МЖӘ жобаларын бірлесіп қаржыландыру;

3. МЖӘ жобасын іске асыру барысында өндірілетін тауарлардың, жұмыстар мен көрсетілетін қызметтердің белгілі бір көлемін мемлекеттің тұтыну кепілдіктері;

Келесі формаларға қатысады:

* ҚР жер заңнамасына сәйкес жер учаскелерін беру;

* мемлекеттік меншік объектілерін пайдалану құқығын беру;

* МЖӘ объектісін инженерлік және көліктік коммуникациялармен қамтамасыз ету;

* т.б. сондай-ақ МЖӘ жобасы бойынша инвестициялық және операциялық шығындардың өтемақысын, мемлекеттік меншіктегі МЖӘ объектісін басқаруды жүзеге асырғаны үшін сыйақыны және т. б. МЖӘ туралы заңнамаға сәйкес ұсынады.

Кәсіпкер өз тарапынан мынадай нысандарға қатысады:

* МЖӘ жобаларын қаржыландыру;

* МЖӘ объектілерін құру және пайдалану;

* МЖӘ жобаларын басқару және жасалған МЖӘ шарты шеңберінде тауарлардың, жұмыстар мен қызметтердің сапасы мен қолжетімділігін қамтамасыз етеді.

Өз қаражатынан басқа, МЖӘ жобаларын қаржыландыру көздері болуы мүмкін:

* қарыз қаражаты;

* шарт талаптарында көзделген көлемде мемлекеттік бюджет қаражаты;

* квазимемлекеттік сектор субъектілерінің қаражаты;

* заңнамамен тыйым салынбаған өзге де құралдар.

МЖӘ заңмен реттеледі.

4. Иллюстрациялық материал: презентация (слайдтар қоса беріледі)

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 22 беті

5. Әдебиет: 1-қосымшаны қара

6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):

1. Мемлекеттік-жекешелік әріптестік ұғымы?
2. Госпиталь менеджментіндегі мемлекеттік-жеке серіктестіктің негізгі міндеттері?
3. Госпиталды басқарудағы мемлекеттік-жеке меншік серіктестіктің кезеңдері?

№11 дәріс

1. Тақырып: Госпитальдық менеджменттің кәсіби қызметіндегі менеджменттің негізгі функциялары.

2. Мақсаты: Студенттерге аурухана менеджментінің кәсіби қызметіндегі менеджмент функциялары туралы айтыңыз.

3. Дәрістің тезистері

Еңбек бөлінісі ұғымы

Кез-келген кәсіпорын қызметінің тиімділігінің маңызды факторы еңбекті ұйымдастыру болып саналады, ал менеджменттің басты проблемаларының бірі еңбек өнімділігін арттыру болып табылады. Бұл мәселені еңбек бөлінісі, яғни қызметкерлердің белгілі бір қызмет түрлерін орындауға мамандануы, өкілеттіктерді, құқықтар мен жауапкершілікті бөлу негізінде шешуге болады.

Еңбек бөлінісі-бұл өндіріс процесінде жұмысшылардың өндірістік қызметін ажырату.

Дұрыс ұйымдастырылған еңбек бөлінісі өндірістік процестің барлық қатысушыларын жеке ерекшеліктеріне, кәсіби және іскерлік қасиеттеріне сәйкес жұмыс орындарына орналастыруға мүмкіндік береді. Еңбек бөлінісі әр түрлі еңбек түрлерін оқшаулауды және оларды жұмысшыларға шоғырландыруды қамтиды.

Көлденең және тік еңбек бөлінісі

Еңбек бөлінісі кәсіби дағдылардың сапасын арттыруға, жұмыс сапасының өсуіне, еңбек өнімділігінің артуына және т.б. ықпал етеді, мысалы, егер екі қызметкер бір мақсатқа жету үшін бірлесіп жұмыс істесе, олар жұмысты бір-біріне бөледі. Бұл көлденең еңбек бөлінісі деп аталатын құрамдас бөліктерге еңбек бөлінісі.

Ұйымның бөлігі ретінде бөлімшелер-бұл ортақ мақсаттарға жету үшін қызметі Үйлестірілген адамдар тобы. Ол үшін тік еңбек бөлінісі қарастырылған, онда бөлімшелердің бірінің жетекшісі басқа бөлімшелердің жұмысын үйлестіреді. Бұл бөлімшелер өз кезегінде келесі бөлімшелер басшыларының жұмысын үйлестіреді. Тік еңбек бөлінісі процесінде басқару деңгейлері қалыптасады.

Көлденең еңбек бөлінісі еңбек қызметін сапалы және сандық бөлуді және мамандандыруды қамтиды. Көлденең еңбек бөлінісі арқылы жалпы өндірістік процесс өндіріс мамандануымен тиісті қызмет түрлерін жеке бөлуге бөлінеді.

Көлденең еңбек бөлінісі өз кезегінде бөлінеді:

Қызметкерлердің мамандануын білдіретін функциялар бойынша еңбек бөлінісі;

Тиісті қызмет түрлері бойынша мамандандыруды білдіретін тауар-салалық бөлу.

Жұмыстың күрделілігіне сүйене отырып, қызмет түрлерімен анықталатын біліктілік бөлімі.

Көлденең дифференциация жеке құрылымдық бірліктердің еңбек бөлінісінің дәрежесін сипаттайды. Сонымен қатар, кәсіпорында мамандандырылған Білім мен дағдыларды қажет ететін әртүрлі салалар неғұрлым көп болса, еңбек бөлінісі соғұрлым қиын болады.

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 23 беті

Көлденең мамандандыру функцияларды саралауға бағытталған. Ол белгілі бір жұмыстарды қамтуға және бір немесе көптеген жұмысшылар орындайтын әртүрлі жұмыс түрлерінің байланысын анықтауға бағытталған.

Тік еңбек бөлінісі

Тік еңбек бөлінісі бар келесі бағыттарды бөлуге болады:

- * Жалпы басшылық деңгейі,
- * Технологияларды енгізу жүзеге асырылатын технологиялық бағыт,
- * Персоналды басқару деңгейі,
- * Экономикалық бағыт,
- * Жедел бағыт.

Тік еңбек бөлінісіне тән басқару деңгейлерін қарастырыңыз:

Акционерлердің немесе компания иелерінің (президенттер, бас директорлар, Директорлар кеңесінің мүшелері және т.б.) мүдделерін орындауға бағытталған негізгі функцияларды жүзеге асыратын басшылар кіретін жоғары деңгей. Ең жоғары деңгейде компанияның стратегиясы мен оның іскерлік саясаты анықталады.

Басқарудың орташа деңгейін филиалдардың, жобалар мен бағдарламалардың басшылары, бөлімдердің немесе цехтардың басшылары ұсынады. Бұл жұмысшылардың міндеттері кең, олар жоғары басшылық әзірлеген кәсіпорын стратегиясын іске асыру процесінде шешім қабылдауда үлкен тәуелсіздікке ие.

Басқарудың төменгі деңгейіне қызметкерлермен тікелей байланыста болатын қызметкерлер кіреді. Олар тапсырмаларды орындауға жеткізеді және бақылауды жүзеге асырады (ауысым басшысы, шебер, бригадир).

4. Иллюстрациялық материал: презентация (слайдтар қоса беріледі)

5. Әдебиет: 1-қосымшаны қара

6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):

1. Тік және көлденең еңбек бөлінісі туралы түсінік?
2. Кәсіби қызметтегі менеджмент міндеттері?

№12 дәріс

1. Тақырып: Басқару объектісі ретінде ұйымдастыру негіздері.

2. Мақсаты: Студенттерге басқару объектісі ретінде ұйымның негіздері туралы айтып беріңіз.

3. Дәрістің тезистері

Ұйымның бірнеше тұжырымдамалары бар, олардың ішінде ұйымның өз қызметінің нақты мақсаты бар және мақсатқа жетуге бағытталған жүйе ретіндегі тұжырымдамасы ең негізделген. Ұйым-бұл барлық ішкі процестерді қамтитын кешенді жүйе болып табылатын жан-жақты басқару объектісі.

Менің ойымша, ұйым анықтамасының ең дәл тұжырымы келесідей:

Ұйым-бұл ортақ мақсатқа немесе мақсатқа жету үшін саналы түрде үйлестірілетін адамдар тобы.

Бұл тұжырымдама бір уақытта Ұйымның барлық аспектілерін тәуелсіз объект ретінде көрсетеді. Әрқашан ұйымды басқару оның тұтынушылардың, халықтың, жалпы қоғамның, мемлекеттің немесе ұлттық экономикалық жүйенің белгілі бір қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін бар екенін ескеруі керек. Осы қажеттіліктерді қанағаттандыруға оның барлық өндірістік процестері, сервистік қызмет көрсету және т.б. бағытталған. басқарудың

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 24 беті

заманауи тұжырымдамасы кәсіпорынның барлық қызмет түрлері қолданыстағы қажеттіліктер мен олардың болашақтағы өзгерістері туралы білімге негізделуі керек. Бұл саладағы негізгі проблема-ұйымның басқару объектісі ретіндегі қызметі басқару принциптерін іске асырумен қатар, сыртқы және ішкі орта факторларын ескеруді қамтиды.

Ұйымға қойылатын талаптар басқару объектісі ретінде әр ұйымға 3 талап қойылады: өздерін осы топтың құрамына кіретін екі немесе одан да көп адамның болуы. Осы топтың барлық мүшелері ортақ деп қабылдайтын мақсаттың болуы. Барлығына маңызды мақсатқа жету үшін әдейі бірге жұмыс жасайтын топ мүшелерінің болуы. Сондықтан кез-келген келісілген жұмыс істейтін адамдар тобы ұйым бола бермейді. Бұл барлық аталған талаптар орындалған жағдайда ғана болады. Бұл жағдайда ұйым басқару объектісіне айналады. Ұйымды құру мақсатында адамдарды топқа біріктірудің әлеуметтік жағы-бұл ұйымның алдында тұрған міндеттерді орындау арқылы жеке мақсаттарына жету мүмкіндігі. Арқасында осындай двуетапноу тәсіл болуы мүмкін ұйым жүйе ретінде. Адам өзінің табиғаты бойынша ұйымның игілігі үшін жұмыс істейді, егер ол осындай бірлестіктің арқасында өзіне қажет нәрсені алуға мүмкіндігі болса. Бұл әлеуметтік аспект басқарушылық шешімдерді әзірлеу, ұйым мүшелерінің уәждерін құру және еңбекке қабілеттілікті арттыру үшін ынталандыруды дамыту үшін өте маңызды сәт. Ұйымның басқару объектісі ретінде келесі сипаттамалар бар: ресурстарды пайдалану әдістері мен әдістері – ақша, еңбек, материалдық және т.б.; сыртқы ортаның әсеріне тәуелділік дәрежесі; ұйым ішіндегі еңбекті ұйымдастыру принципі; ұйым ішінде бөлімдердің, шеберханалардың болуы; ұйымды тұтастай алғанда да, әр қызметкер жеке-жеке басқару процесі үнемі жүргізілуі керек. Ұйымдар адам қызметінің экономикалық және саяси немесе әлеуметтік салаларында пайда болуы мүмкін.

Экономикалық салада пайда болатын ұйымдар (кәсіпорындар, фирмалар) оларды салалық тиімділігі бойынша бөлу әдетке айналған: өнеркәсіптік-шаруашылық, қаржы, сауда, әкімшілік және т.б. сондай-ақ ұйымдар өз қызметінің ауқымы бойынша (ірі, шағын, орта), ұйымдық-құқықтық нысаны, меншік нысаны (жеке немесе мемлекеттік) бойынша ерекшеленеді. Ұйымның негізгі міндеті-еңбек бөлінісі және қызметкерлердің күш-жігерінің үйлесімділігі бар жағдайларды жасау. Өндірістік қызметті ұйымдастыру арқылы басшылардың нұсқауларын түсінбеушілік және қызметкерлер арасындағы түрлі қақтығыстар жойылады. Өкілеттіктерді беру арқылы қызметтің нақты құрылымы құрылады, онда қызметтің әр бөлімі үшін осы бөлімдегі сәттілік немесе сәтсіздік үшін жауап беретін қызметкер жауап береді. Сондай-ақ, ұйым әр қызметкердің құзыреті шегінде тәуелсіз қызмет ету үшін жағдай жасайды. Егер біз ұйымды нақты мақсаты бар үздіксіз процесс ретінде қарастыратын болсақ, онда үш кезеңді бөлуге болады: бастамашылық, Тапсырыс және әкімшілік.

Ұйымға жүйелі көзқарас тұрғысынан ол априори басқарудың ерекше объектісі болып табылады (басқару субъектісі – басшылық, әкімшілік). Ұйым басқару объектісі ретінде өндірістің тиімділігін арттыру және пайданы арттыру мақсатында әзірленген және қолданылатын өндірісті басқару принциптерінің, әдістерінің, құралдары мен нысандарының жиынтығына бағынады. Өндіріс дегеніміз-қызмет көрсету және жұмысты орындау. Егер біз бірінші кезекте басқарудың принциптері мен әдістерін енгізетін коммерциялық ұйымдардың негізгі мақсатына жүгінетін болсақ, онда олардың барлығы, сайып келгенде, кәсіпорынның кірісін арттыруға бағытталуы керек. Осылайша, осы тұрғыдан алғанда, ұйымды арнайы объект ретінде басқару оның тиімділігін арттыру және кірісті арттыру мақсатында өндірісті басқарудың принциптері, әдістері, құралдары мен формалары туралы теориялық және практикалық білім жүйесі ретінде пайда болады.

ОҢТҮСТІК-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 25 беті

Макроэкономикалық тұрақсыздық пен бәсекелестіктің күшеюінің қазіргі жағдайында коммерциялық ұйымдарға сыртқы қысым артады, бұл басқару тиімділігін арттыруды талап етеді. Бәсекелестіктің бірдей қаттылығы кәсіпорын мен оның контрагенттері арасындағы қатынастардың дәстүрлі түсінігін қайта қарастыруға мәжбүр етеді. Олардың қарама-қайшы мүдделері жоқ, іс жүзінде олар бірге бір мақсатқа көшеді. Сондықтан кәсіпорынның қоршаған ортамен қарым-қатынасының кешенін мұқият қарастыру қажет.

4. Иллюстрациялық материал: презентация (слайдтар қоса беріледі)

5. Әдебиет: 1-қосымшаны қара

6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):

1. Басқару ғылымындағы "ұйым" ұғымы?
2. Басқару объектісі ретінде ұйымға қойылатын талаптар?

O'NTUSTIK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16 28 беттің 26 беті
Дәріс кешені		

Қосымша №1

Негізгі әдебиет:

Общественное здравоохранение : учебник / А. А. Аканов [и др.]. - ; Одобрено и рек. комитетом по контролю в сфере образования и науки. Мин-ва образования и науки РК. - М. : "Литтерра", 2017. - 496 с.

Сыздыкова, К. Ш. Менеджмент в здравоохранении учебное пособие - Алматы : ИП Изд-во "Ақнұр", 2015. - 236 с

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.

Бөлешов, М. Ә. Қоғамдық денсаулық және денсаулықты сақтау: оқулық / М. Ә. Бөлешов. - Алматы : Эверо, 2015. - 244 бет с.

Мұхамбеков, М. М. Денсаулық сақтаудағы менеджмент оқу құралы - Алматы : Эверо, 2014. - 348 бет.-

Семёнов, В. Ю. Экономика здравоохранения : учебное пособие / В. Ю. Семёнов. - 2-е изд., перераб. ; Рек. Учебно-методич. объедин. по мед. и фармацев. образ. вузов России. - М. : МИА, 2014. - 1000 с

Қосымша әдебиет:

Гэмбл Д. Э. Стратегиялық менеджмент негіздері:бәсекелік артықшылыққа ұмтылу = Essentials of strategic management : оқулық / Д. Гэмбл, М. Питереф, А. Томпсон ; Қаз. тіл ауд. Ж. Кушебаев . - 5-ші бас. - [б. м.] : Ұлттық аударма бюросы, 2019. - 536 бет. с. : (Рухани жаңғыру)

Котлер Ф. Маркетинг негіздері = Principles of Marketing : оқулық / Ф.Котлер, Г.Армстронг ; Қаз.тіл.ауд.Б.Абдулхалим [жәнет.б.]. - 17-басылым. - Алматы : Ұлттық аударма бюросы, 2019. - 736 бет. с. : (Рухани Жаңғыру)

Гриффин, Р. Менеджмент = Management : о?улы? / Р. Гриффин ; Қаз.тіл.ауд. Г.А. Абдуллина [және т.б.]. - 12- басылым. - Астана : Ұлттық аударма бюросы, 2018. - 768 б. с. : сур.-(Рухани жаңғыру).

Денсаулық сақтаудағы менеджмент: дәрістік топтама / Ж. С. Төлебаев [ж/б.]. - Алматы : АҚНҰР, 2016. - 258 бет.

Биғалиева, Р. К Менеджмент және денсаулық сақтауды ұйымдастыру. - Алматы : Эверо, 2013

Лисицын, Ю. П. Общественное здоровье и здравоохранение: учебник / Ю. П. Лисицын, Г. Э. Улумбекова ; М-во образования и науки. - 3-е изд., перераб. и доп ; Рек. ГОУ ВПО "Первый Моск. гос. мед. ун-т им. И. М. Сеченова". - М. : ГЭОТАР - Медиа, 2013. - 544 ил.

Электронды басылым:

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).

Медик, В. А. Общественное здоровье и здравоохранение [Электронный ресурс] : учебник / В. А. Медик, В. К. Юрьев. - Электрон. текстовые дан. (47,6 Мб). - М. : ГЭОТАР - Медиа, 2013. - 608 с. эл. опт. диск (CD-ROM) : ил.

Денсаулық сақтаудағы менеджмент..Төлебаев Ж.С., Сыздыкова К.Ш., Маукенова А.А., Алшембаева., 2013 <https://aknurpress.kz/reader/web/1367> Менеджмент в здравоохранении..Сыздыкова К.Ш., Тулебаев Ж.С., Рыскулова А.Р. , 2019/<https://aknurpress.kz/reader/web/1365> Экономика и маркетинг в здравоохранении.Сыздыкова К.Ш., Тулебаев Ж.С., Актуреева Э.А. ,

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы		044-58/16
Дәріс кешені		28 беттің 27 беті

2019/<https://aknurpress.kz/reader/web/1366> Основы стратегического менеджмента Утегулова Б.С., Мырзаханова Д.Ж. , 2019/<https://aknurpress.kz/reader/web/2349> Современный маркетинг. Алшынбай А.М., Каримова М.Д. , 2017/<https://aknurpress.kz/reader/web/1808> Төлебаев, Ж.С., Сыздыкова, К.Ш. Денсаулық сақтаудағы менеджмент : Дәрістік топтама. . - 2-ші басылым - Қарағанды: АҚНҰР, 2019. - 258 б. - <http://rmebrk.kz/> Истаева, А.А. т.б. Маркетингті басқару: Оқу құралы. / А.А. Истаева, Г.Қ. Байжақсынова, Т.А. Асанова. - Алматы: Экономика, 2014. - 294б. - <http://rmebrk.kz/> Виханский, Олег Самуилович. Менеджмент [Электронный ресурс] : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - М. : Магистр : ИНФРА-М, 2014. - 576 с. <http://elib.kaznu.kz/> Гриффин, Рикки У. Менеджмент = Management [Мәтін] : оқулық / Р. У. Гриффин ; ауд. Г. А. Абдуллина 1[және т.б.]. - 12-бас. - Астана : "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2018. - 766, [2] б. <http://elib.kaznu.kz/> Денсаулық сақтаудағы менеджмент [Мәтін] : дәрістік топтама / Ж. С. Төлебаев [және т. б.]. - 2-бас. - Алматы : Акнұр баспасы, 2019. - 258 б.. <http://elib.kaznu.kz/> Мұхамбеков, М. М. Денсаулық сақтаудағы менеджмент [Мәтін] : оқу құралы / М. М. Мұхамбеков. - Алматы : Эверо, 2017. - 346 б. <http://elib.kaznu.kz/> Токкулиева Б.Б. Денсаулық сақтаудағы экономика және қаржыландыру негіздері. Оқу құралы. - Алматы: Эверо, 2020. - 192 бет. https://www.elib.kz/ru/search/read_book/453/ Мұхамбеков М.М. Денсаулық сақтаудағы менеджмент: Оқу құралы / М.М. Мұхамбеков - Алматы: «Эверо» баспасы, 2020 ж. - 348 бет. https://www.elib.kz/ru/search/read_book/626/ Касымова Б.Т. Денсаулық сақтау экономикасы – Оқу құралы / Б.Т. Касымова, Қ.М. Сисенғалиева, Л.К. Мағзумова. – Алматы; Эверо, 2020. – 260 бет. https://www.elib.kz/ru/search/read_book/849/

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН

**MEDISINA
AKADEMIASY**

«Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ



SOUTH KAZAKHSTAN

**MEDICAL
ACADEMY**

АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»

«Әлеуметтік медициналық сақтандыру және қоғамдық денсаулық» кафедрасы

044-58/16
28 беттің 28 беті

Дәріс кешені