

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

БАҚЫЛАУ ӨЛШЕУ ҚҰРАЛДАРЫ

Мамандығы: 009130100 «Мейіргер ісі»

Біліктілігі: 5AB09130101 «Мейіргер ісінің қолданбалы бакалавры»

Оқу түрі: күндізгі

Оқытудың нормативтік мерзімі: 3 жыл 6 ай

Циклдар мен пәндер индексі АП 20


Курс: 3

Семестр: 6


Пән: «Функционалды мүмкіндіктерін жақсарту»

Бақылау нысаны: емтихан

Барлық сағат/кредит көлемі КЗ:72/3

ONTÜSTİK QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казakhstanская медицинская академия»
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы Бақылау өлшеу құралдары		№72/11 () 16 беттің 2 беті

Бақылау өлшеу құралдары «Функционалды мүмкіндіктерін жақсарту» пәнінің жұмыс бағдарламасы негізінде құрастырылып бекітілді.

Құрастырушы:  Шоланбаева Н.Ж.

Хаттама № 1 «27» 08 2024 ж.

Кафедра менгерушісі:  Серикова Б.Д.

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казакстанская медицинская академия»
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы		№72/11 ()
Бақылау өлшеу құралдары		16 беттің 3 беті

8.1. Пән/модуль бойынша тесттер

Аралық бақылау – 1.

1. Басқару - бұл процесс:

- A. адамдық, материалдық және материалдық емес ресурстарды тиімді қолдану
- B. денсаулықсақтауды басқару
- C. таңдамалы оқиғалар
- D. алмасу арқылы мақсат қажету
- E. коммерциялық манипуляциялар арқылы мақсат қажету

2. Менеджерлер ұйымдардағы жекетұлғалар,

- A. қойылған мақсаттарға қол жеткізу үшін ұйымдардағы ресурстарды бөлу жөнінде шешім қабылдайтын және билік жүргізе алатын
- B. ақша ресурстарын бөлу
- C. ұйымдағы тәртіп пен тазалыққа жауапты
- D. рекрутинг
- E. тайм-менеджмент пен айналысатын ұйымдардағы жекетұлғалар

3. Басқару функцияларына мыналар жатады:

- A. жоспарлау, ұйымдастыру, нарық, баға, бақылау
- B. ұйымдастыру, өңдеу, бағалау
- C. нарық, сапа, баға
- D. баға, жоспарлау, бөлу, сапа
- E. бақылау, бөлу, нарық

4. Жоспарлау - бұл процесс... .

- A. мақсат қою, іс-әрекет бағытын таңдау және оған жету
- B. жеке адамдар мен жұмысшылар топтары арасындағы жұмысты бөлу
- C. ұйымды сауатты қызметкерлермен қамтамасыз ету
- D. индукция, жекетұлғаларды ерікті және үйлесімді тарту және мақсаттарға жетуді барысындағы топтар
- E. алмасу арқылы мақсат қажету

5. Ұйымдастыру - бұл процесс... .


- A. Жұмысты жеке адамдар мен топтары арасында бөлу қызметкерлер, қойылған мақсаттарға жету үшін олардың қызметін үйлестіру
- B. Мақсат қою және іс-әрекет бағытын таңдау және оған жету
- C. Ұйымды сауатты қызметкерлермен қамтамасыз ету
- D. индукция, жекетұлғаларды ерікті және үйлесімді тарту және мақсаттарға жетуді барысындағы топтар
- E. алмасу арқылы мақсат қажету

6. Кадрлық жұмыс және адамдық ресурстарды басқару ... үдерісі.

- A. ұжымды компоненті қызметкерлермен қамтамасыз ету
- B. жеке адамдар мен жұмысшылар топтары арасында жұмысты бөлу, олардың іс-әрекетін мақсатқа жету үшін үйлестіру
- C. индукция, жеке тұлғаларды ерікті және үйлесімді тарту және мақсаттарға жету барысындағы топтар
- D. алмасу арқылы мақсатқа жету
- E. мақсат қою және іс-әрекет бағытын таңдау және оған жету

7. Бақылау - бұл процесс... .

- A. Ұйымның және жеке тұлғалардың мақсаттарына тиімді қол жеткізуді қамтамасыз ету прогресті жүйелі бақылау арқылы
- B. мақсат қою және іс-әрекет бағытын таңдау және оған жету

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»	№72/11 () 16 беттің 4 беті
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы Бақылау өлшеу құралдары		


- С. ұйымды сауатты қызметкерлермен қамтамасыз ету
- D. жұмысты жеке адамдар мен топтар арасында бөлу қызметкерлер, қойылған мақсаттарға жету үшін олардың қызметін үйлестіру
- E. алмасу арқылы мақсатқа жету
8. Жоғарғы менеджмент бұл... .
- A. ұйымның негізгі миссиясы мен стратегиялық бағытын анықтайтын ұйымдық құрылымды жобалауға жауапты ұйымның жоғарғы басшылығы
- B. басқару деңгейі, жауапты менеджерлерді біріктіру әртүрлі еңбек ұжымдары мен топтарының қызметін біріктіру
- C. ұйым қызметкерлерін тікелей басқаратын басшылар
- D. тайм-менеджмент ұйымын басқару
- E. өрт қауіпсіздігіне жауапты ұйымның басшылығы
9. Орташа менеджмент дегеніміз:
- A. әр түрлі еңбек ұжымдары мен топтарының қызметін біріктіруге жауапты басшыларды біріктіретін басқару деңгейі
- B. ұйымның негізгі миссиясы мен стратегиялық бағытын анықтайтын ұйымдық құрылымды жобалауға жауапты ұйымның жоғарғы басшылығы
- C. ұйым қызметкерлерін тікелей басқаратын басшылар
- D. тайм-менеджмент ұйымын басқару
- E. өрт қауіпсіздігіне жауапты ұйымның басшылығы
10. Төменгі менеджмент дегеніміз
- A. ұйым қызметкерлерін тікелей басқаратын супервайзерлер
- B. ұйымның негізгі миссиясы мен стратегиялық бағытын анықтайтын ұйымдық құрылымды жобалауға жауапты ұйымның жоғарғы басшылығы
- C. әр түрлі еңбек ұжымдары мен топтарының қызметін біріктіруге жауапты басшыларды біріктіретін басқару деңгейі
- D. тайм-менеджмент ұйымын басқару
- E. өрт қауіпсіздігіне жауапты ұйымның басшылығы
11. Денсаулық сақтауды басқару бұл... .
- A. қаржылық, еңбек және басқару, реттеу және бақылау туралы ғылым медицинаның материалдық ресурстары
- B. айырбас арқылы қажеттіліктер мен талаптарды қанағаттандыруға бағытталған адам қызметінің түрі
- C. уақытты басқару туралы ғылым
- D. өз ресурстарын басқару туралы ғылым
- E. адамның өнімділігін басқару туралы ғылым
12. Басты менеджмент - бұл басқару
- A. медициналық ұйымдарды толық басқару
- B. денсаулық сақтау мекемелері қызметінің жекелеген бағыттары
- C. жалпы денсаулық
- D. бір бөлімде
- E. адамның мүмкіндіктері
13. Функционалдық менеджмент - бұл басқару
- A. ЕПМ қызметінің белгілі бір аумақтарын басқару
- B. жалпы денсаулық сақтау
- C. жалпы медициналық ұйымдар бойынша
- D. бір бөлімде
- E. адамның мүмкіндіктері
14. Инновациялық менеджмент бұл

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»	№72/11 () 16 беттің 5 беті
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы Бақылау өлшеу құралдары		


- А. диагностика мен емдеудің жаңа әдістерін енгізу
 В. Әрбір қаржыландыру көзінің үлесі және мүмкіндігі қаражат қозғалысы, мекеменің табыстылық дәрежесі
 С. жалпы медициналық ұйымдарды басқару
 D. бір бөлімді басқару
 E. адамның өнімділігін басқару туралы ғылым
15. Қажеттілік дегеніміз... .
 А. адамның денсаулық жағдайына сәйкес қажеттілікті қанағаттандыру тәсілі
 В. екі тарап арасындағы коммерциялық құн алмасу
 С. Біреуге бірдеңе беріп, оның орнына бірдеңе алу
 D. Адамның бір нәрсенің жетіспейтінін сезінуі
 E. сатып алу қабілетімен қамтамасыз етілген қажеттілік
16. Нарық бұл... .
 А. нақты тауар мен қызметтерді алмастыру аумағы.
 В. адамның мәдени деңгейіне сәйкес қажеттілікті қанағаттандыру тәсілі
 С. екі тарап арасындағы коммерциялық құн алмасу
 D. Біреуге бірдеңе беріп, оның орнына бірдеңе алу
 E. сатып алу қабілетімен қамтамасыз етілген қажеттілік
17. Баға- бұл... .
 А. медициналық қызмет құнының ақшалай құны
 В. медициналық мекеме белгілі бір уақыт аралығында белгілі бір бағамен көрсете алатын медициналық қызметтердің саны
 С. адамның мәдени деңгейіне сәйкес қажеттілікті қанағаттандыру тәсілі
 D. екі тарап арасындағы коммерциялық құн алмасу
 E. Біреуге бірдеңе беріп, оның орнына бірдеңе алу
18. Сұраныс бағасы
 А. пациенттер осы медициналық қызметті сатып алуға келісетін ең жоғары баға
 В. дәрігерлер өз қызметін сата алатын ең төменгі баға
 С. пациенттердің дәрі-дәрмек сатып ала алмайтын максималды бағасы қызмет көрсету
 D. пациенттердің медициналық қызметті сатып алатын ең төменгі бағасы
 E. сауда болған баға.
19. Ұсыныс бағасы -
 А. дәрігерлер өз қызметін сата алатын ең төменгі баға
 В. пациенттердің медициналық қызметті сатып ала алмайтын максималды бағасы
 С. пациенттердің медициналық қызметті сатып алатын ең төменгі бағасы
 D. пациенттер осы медициналық қызметті сатып алуға келісетін ең жоғары баға
 E. сауда болған баға
20. Маркетинг дегеніміз... .
 А. айырбас арқылы қажеттіліктер мен талаптарды қанағаттандыруға бағытталған адам қызметінің түрі
 В. мақсатқа жету процесі
 С. медициналық қызмет көрсету
 D. адам ресурстарын басқару
 E. екі тарап арасындағы коммерциялық құн алмасу

Аралық бақылау – 2.


1. Нарық ұсыныс сұрасныс жоғары болғанда , баға
 А. түседі

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казакстанская медицинская академия»
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы		№72/11 ()
Бақылау өлшеу құралдары		16 беттің 6 беті

- В. көтереді
 С. өзгермейді
 D. өзгереді
 E. тербеліс
2. Нарықтағы сұраныс ұсыныстан асып кеткенде баға ... болады.
 A. көтеріледі
 B. төмендейді
 C. өзгермейді
 D. өзгереді
 E. тербеліс
3. Адамның қақтығысты болдырмауға тырысатынын білдіретін стиль - бұл
 A. ауытқу
 B. антиалиазинг
 C. мәжбүрлеу
 D. компромисс
 E. проблеманы шешу
4. Маслоудың мотивация теориясына сәйкес, бірінші кезектегі қажеттіліктер... .
 A. физиологиялық қажеттіліктер
 B. әлеуметтік
 C. табысты
 D. өзін-өзі жүзеге асыруда
 E. харизматикалық
5. Жоспарлау, ұйымдастыру, нарық, баға және бақылау... функцияларының қатарына жатады.
 A. менджмент
 B. экономика
 C. маркетинг
 D. қаржыландыру
 E. жоспарлау
6. біріншілікті мәліметтерді жинаудың әдісі мыналарды қамтиды:
 A. нақты мәліметтерді жинау.
 B. алғашқы медициналық құжаттама.
 C. пациенттердің сауалнамасы.
 D. бақылау әдістері.
 E. сауалнама әдістері.
7. ұтымды шешімнің қорытынды кезеңіне жатады:
 A. нәтижелерді бағалау
 B. балама таңдау
 C. баламаны ашу
 D. балама талдау
 E. проблемалық диагностика
8. Менеджменттің ғылыми негізі ... болып табылады.
 A. басқару туралы білім көлемі.
 B. ғылыми мекемелердің жұмысы.
 C. ғылыми еңбектер жинағы.
 D. зерттеу жұмысы.
 E. шығармашылық жұмыс.
9. Менеджменттің негізгі қызметі... болып табылады.
 A. жоспарлау

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казakhstanская медицинская академия»
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы	№72/11 ()	
Бақылау өлшеу құралдары	16 беттің 7 беті	

- В. кадр жиілігі
 С. бухгалтерлік есеп
 D. стимулдау
 E. ынталандыру
10. Жалпы медициналық ұйымдарды басқару бұл ... менеджмент .
 A. басты
 B. денсаулық сақтауды басқару
 C. стратегиялық басқару
 D. функционалдық басқару
 E. инновацияларды басқару
11. ЕМП Денсаулық сақтау объектілері қызметінің белгілі басқару бұл ... менеджмент.
 A. функционалдық басқару
 B. инновацияларды басқару
 C. жалпы басқару
 D. денсаулық сақтауды басқару
 E. стратегиялық басқару
12. Тестілеуге және диагностика мен емдеудің жаңа әдістерін енгізуге инвестициялау қажеттілігі ... болып табылады.
 A. инновацияларды басқару
 B. жалпы басқару
 C. денсаулық сақтауды басқару
 D. стратегиялық басқару
 E. функционалдық басқару
13. Науқастар белгілі бір уақыт аралығында белгілі бір баға бойынша сатып алуға дайын және мүмкін болатын медициналық қызметтердің саны ... құрайды.
 A. сұраныс
 B. қажет
 C. ұсыныс
 D. талаптылық
 E. мәміле
14. белгілі бір бағамен белгілі уақыт ішінде медициналық мекеменің көрсетуге қабілетті медициналық қызмет көлемі -
 A. ұсыныс бағасы
 B. ұсыныстың талабы
 C. қызмет бағасы
 D. талапты баға
 E. қажет баға
15. Медициналық қызметінің ақшалай құны:
 A. ұсыныс бағасы
 B. баға
 C. талапты баға
 D. қажет баға
 E. қызмет баға
16. Аурудың диагностикасын қоюға бағытталған медициналық қызметтер кешені ... болып табылады.
 A. диагностика
 B. алдын алу
 C. емдеу
 D. басқару

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»	№72/11 () 16 беттің 8 беті
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы Бақылау өлшеу құралдары		

Е. оңалту

17. Ауруды жоюға және тоқтатуға бағытталған медициналық қызметтер кешені ... болып табылады.

- A. емдеу
- B. басқару
- C. оңалту
- D. диагностика
- E. алдын алу

18. Екі немесе одан да көп адамдар арасындағы келісімнің болмауы... .

- A. қақтығыс
- B. мотивация
- C. ұйым
- D. ұғым
- E. стратегиясы

19. Бір нәрсе беру және оның орнына бірдеңе алу - бұл... .


- A. алмасу
- B. қажет
- C. ұсыныс
- D. сұраныс
- E. қызметі

20. Нұсқаулардың ықтимал алуан түрлілігінен ең қолайлы баламаны таңдау ... болып табылады.

- A. шешім
- B. мақсат
- C. шығару
- D. ұйым
- E. процесс

8.2. Пән/модуль бойынша тест, емтихан сұрақтары

1. Менеджмент теориясы.
2. Қазіргі менеджменттің ерекшеліктері.
3. Сіз ЕПҰ – да жұмыс істейсіз, ондағы бас дәрігер әр таңда орынбасарларын «қуаттандыруды» өзінің борышы деп санайды. Өз кезегінде олар ұжымда қолайсыз жағдайларды орнатты. Ұжымды ынталандыру қорқыту арқылы іске асырылды, қызметкерлердің бастамасы елеусіз қалады, ал басшының шешімі өзгеріссіз қалады. Нәтижесінде қызметкерлердің жұмыстан шығу жағдайлары жиілеп кетті.
4. Менеджменттің негізгі принциптері.
5. Клиникалық менеджмент.
6. Сіз емхананың бас мейірбикесі қызметіне жұмысқа кірістіңіз. Сіз ұжыммен жақсы болуға тырысасыз, кеңес бересіз, өзіңізде де олардан сондай жауап пен ұсыныс күтесіз. Бірақта күтілетін белсенділік пен қызығушылық орнына, сіз іскерлік байланыс барысында қанағаттанарлықсыз тәртіп қиындықтарға тап боласыз. Өзіңіздің басқару стильіңізді анықтаңыз, оны қолданбайтын себептер орнатыңыз.
7. Менеджменттің негізгі ғылыми мектептері.
8. Ұйымның ішкі және сыртқы ортасы.
9. Ірі көп маманды аурухана қаланың ғылыми – оқыту клиникалық базасына қызмет атқарады. Көп жылдардан бері оның қызметіндегі қалыпты көрсеткіші басқа медициналық ұйымдардан асып тұр. Бірақ, одан да жақсы болуы мүмкін. Ұйымның медициналық

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы Бақылау өлшеу құралдары	№72/11 () 16 беттің 9 беті	

тиімділігін арттыру үшін бас дәрігер өзінің орынбасарларына медициналық күтім сапа жүйесін құрастыру мен енгізуге тапсырма берді.

Бақылау үрдісінің негізгі кезеңдерін және оның мазмұнын атаңыз?

10. Мейірбикелік үдеріс: маңыздылығы және негізгі кезеңдері.
11. Денсаулық сақтаудағы менеджменттің ерекшеліктері.
12. Менеджер жекеменшік медициналық кәсіпорынның бос орындарына бас дәрігерінің орнына байқауға қатысты. Конкурстың басты шарты медициналық кәсіпорынның дамуына экономикалық және медициналық тұрғыдан үлес қосу.
13. Осы конкурсты өткізуде стратегиялық жоспарды қайта құру үрдісінде қандай негізгі компоненттер есепке алынуы қажет.
14. Медицина мекемелерінің жұмысын ұйымдастыру.
15. Менеджменттің мәні мен түрлері.
16. Медициналық ұйымның басшысы аурухананың құрылымдық бөлімінің жұмыстан шығып кеткен қызметкері орнына, жаңа орынбасар тағайындау жөнінде маңызды шешім қабылдау қажет. Жаңа қызметкерді таңдауда және жұмысқа қабылдауда негізгі талаптарға өз саласында мамандандырылған болу қажет. Басты мақсат бос орынға мамандандырылған қызметкерлерді шақыру. Нәтижесінде бос орынға бірнеше қызметкерлер келді.
17. Олардың арасынан сай келетінін таңдап алуда бас дәрігерге қандай іс – әрекет жасау керек.
18. Клиниканы басқару стратегиясы.
19. Тәжірибелік менеджменттегі іскерлік ойындардың жіктелуі.
20. Науқас палаталық мейірбикеге ашуланып келіп, дәрігерлік тесеру кезінде емдеу дәрігері тағайындаған тағайындауларды орындауды талап етеді. Мейірбике ауру тарихын қарап, ешқандай тағайындау болмағанын ескереді. Науқас одан бетер ашуланды, бұл жағдай мейірбикеге қатты дауыспен жауап берді. Мейірбике мен науқас арасында шиеленістік жағдай орын алды. Мейірбикелік постқа аға мейірбике келді.
21. Аға мейірбике орын алған шиеленістік жағдайды қалай шешер еді.
22. Денсаулық сақтаудағы менеджменттің теориясы.
23. Медициналық көмек сапасындағы менеджмент жүйесі.
24. Егу бөлмесіндегі мейірбике жұмыс аяқталғаннан соң, жалпы тазалауға кірісті. Осы уақытта дәрігер науқасқа новокаинмен жергілікті жансыздандыру жасауды тапсырды. Мейірбике санитарлық ережелері сақталмаған бөлмеде дәрігерге жансыздандыру жасауға рұқсат етпеді. Дәрігер ашуланып, осындай тәртіпсіздік жасағаны үшін, аға мейірбикеге егі бөлмесінің мейірбикесіне шағым түсірді.
25. Осы жағдайда егу бөлмесінің мейірбикесінің іс – әрекеті дұрыс па.
26. Аға мейірбикеге қандай шара қолдану қажет.
27. Медициналық ұйымның іскерлік жоспары.
28. Емдеу профилактикалық мекемедегі медициналық көмекті ұйымдастыру.
29. Травматологиялық бөлімшеде штаттық кестеге сай күндізгі ауысымда палаталық мейірбике жұмыс жасауы тиіс. Шын мәнінде 2 мейірбике жұмыс жасайды. Бос орынға жұмыс істейтіндер жоқ, себебі жалақысы төмен. Жұмыс істейтін мейірбикелер алдағы уақытта жұмыстан шығып кету қауіпі бар.
30. Аға мейірбике кадр мәселесін қалай шешуі қажет.
31. Денсаулық сақтау басқармасындағы стратегиялық және шапшаң басқару.
32. Медициналық қызмет көрсетудің ерекшеліктері.
33. Хирургиялық бөлімше негізі жоспарлы түрде операция жасайды. Шұғыл операциялар тек арнайы жағдайда аз жүргізіледі. 1 ай бұрын бөлім меңгерушісі мен аға мейірбике қалалық аурухананың хирургиялық бөлімшесінің және науқастарды қабылдау бөлмесінің

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы Бақылау өлшеу құралдары	№72/11 () 16 беттің 10 беті	

жабылатыны туралы ақпарат алды. Бөлімшенің үзіліссіз жұмыс істеуі үшін, сатып алу мүмкіндігі туындағанда немесе уақытша қалалақ ауруханадан алып қолдану барысын талқылау үшін аға мейірбике таңу материалдарының, дезинфекциялық заттардың, стерилизациялық жабдықтардың қажеттілігін есептеп шықты.

34. Аға мейірбике менеджменттің қандай функциясын жүзеге асырды.

35. Медициналық ұйымды аккредитациялау.

36. Клиникадағы басқарушылық шешім.

37. Емдік мекемеде зейнетақыға шыққан бас мейірбикенің орнына жұмыс тәжірбиесі жоқ, жоғарғы оқу орының мейірбике факультетін бітірген тулекті жұмысқа алды. Ұжымда қолайсыз жағдай орын алды. Мейірбикелер ұжымы жаңа басшыға күмәнмен қарайды. Мейірбикелер мен бас мейірбике арасындағы қарым – қатынаста қиын жағдай қалыптасты.

38. Мейірбикенің тиімді қызмет жасау үшін қажет жағдайды сақтау және ұжымдағы қарым – қатынасты қалай реттеуге болады.

39. Қызметкерлерді басқарудың маңызы.

40. Денсаулық сақтаудың кадрлік ресурстарын дамыту көріністері.

41. Терапия бөлімшесінде кәсіби деңгейі жоғары, тағайындауларды нақты және өз уақытында орындайтын, ем – шаралардың орындалу техникасын сақтайтын, өз әріптестеріне мейірімді және отзывчива, "Ауданның үздік мейірбикесі " сайысының жеңімпазы, тәртіпті, әрқашан жұмыс орны мен құжаттарды ұқыпты ұстайды. Егу бөлмесінің мейірбикесінің демалысқа кетуіне байланысты ол аға мейірбикеге өзін егу бөлмесінің мейірбикесі қызметіне ауыстыруын сұрады.

42. Посттағы мейірбикенің егу бөлмесіне жұмыс ауыстыруының себебі неде.

43. Стрессті басқару. Ұйымдастырушылық өзгерістерді басқару.

44. Мейірбикелік іс: миссиясы, атқаратын қызметі.

Ауруханада бөлімшенің аға мейірбикесінің қызметіне мейірбике ісі факультетінің бакалавры тағайындалды. Оған тәжірибелі, жоғары білімі жоқ, бірақта практикалық тәжірибесі жоғары аға мейірбикелермен бірдей жалақы тағайындалды. Кәсіби, тіпті өндірістік қажеттілікке байланысты сұрақтар туындаған жағдайда да, жас маман әр уақытта қызметкерлердің оған жауап бергісі келмейтінін және қарым- қатынастағы ауырлық сезіледі.

✓ Бұл жағдайда шиеленістің қандай түрі көрсетілген.

✓ Бұл шиеленістің бағыты қандай.

✓ Бұл шиеленіс шешілді ма.

45. Денсаулық сақтаудағы басқарушылық шешімдерді қабылдау.

46. 2. А.Маслоу мотивация моделі.

47. 3. Сізге белгілі көп профильді аурухананың үлгісінде медбикелік қызметті басқару құрылымын айтыңыз. Сіздің пікіріңізше, медбикелік қызметтің құрылымын қалай арттыруға болады.

48. Жұмыскерлердің еңбек етуін бағалау.

49. Ұйым ішіндегі жанжалды басқару

50. ЕПМ-дегі медбикелік кадрларды басқарудағы құрылымы тура, екі дәрежелі және көлденең формасы бар. Оны салыстырып көрсетіңіз.

51. Бұл құрылымның ерекшелігін атаңыз.

52. Бұл құрылымның кемшілігі атаңыз.

53. Басқарудың авторитарлық стилінің сипаттамалары.

54. В.Врум мотивация теориясы.

55. Қалалық диагностикалық орталық директоры Татьяна Михайловна штаттық қызметке өзінің маркетинг бойынша орынбасары енгізу қажет деп шешті. Әлеуетті кандидаттар

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы	№72/11 ()	
Бақылау өлшеу құралдары	16 беттің 11 беті	

қатарынан 2 қызметкер тез арада қысқарды. Жалғыз шешім қабылдағысы келмей Татьяна Михайловна әкімшілік жиналыста өзінің орынбасарлары және бас мамандар қайда кіретінін, кандидатураларды талқылап бірге шешім қабылдауды ұсынды.

56. Сіз бұл жағдайда шешімнің қай түрін атай аласыз? Топтық шешім қабылдауды қысқаша сипаттап беріңіз.

57. Менеджерлердің нарықтық тип ұйымдарындағы әрекет модельдері.

58. Адами қатынастар мектебінің негізгі сипаттамалары.

Жоғары мейірбике ісінің факультетін үздік бітірген және менеджер біліктілігін алған соң Алия басқа қалада фирмаға жұмысқа тұрған күйеуімен бірге кетеді. Ол үйде отырғысы келмей, бар ынтасымен жұмыс іздейді, және қайтадан ашылып жатқан қазақ – ағылшын емдік – диагностикалық орталыққа жоғары медициналық білімді менеджер қажет деп жазылған хабарландыруды тауып, жұмыс жөнінде сұхбатқа баруға шешім қабылдады.

Сіз осы фирманың кадр бойынша менеджері болсаңыз кімді жұмысқа алар едіңіз.

1 Алияны

2 Медициналық білімі жоқ тәжірибелі менеджерді

3 Шет елдік менеджерді

59. Денсаулық сақтау саласын басқарудағы кадрлардың мәселесі.

60. Іскерлік қарым-қатынас этикасы.

61. Стоматологиялық емхананың бас мейірбикесі жоспарланбаған іс-сапарға екі күнге кетті. Сол кезде емдік мекемеге Мемлекеттік санитарлы-эпидемиологиялық орталықтан қадағалау комиссиясы тексерумен келді. Комиссияны жаңа тағайындалған аға мейірбике қарсы алды, аға мейірбикенің жұмыс өтілі 2 жыл. Тексеру нәтижесінде комиссияда аға мейірбикеден нақты жауап алмаған көптеген ескертулер. Санитарлы-эпидемиологиялық тәртіп бұзылғаны үшін емдік мекемеге жазалау шаралары жүктелді. Алдағы уақытта осы жағдайды қалай болдырмауға болады

62. Емдеу алдын алу мекемелеріндегі коммуникациялық үрдісті басқару.

63. Менеджменттің процесстік функциясы.

64. Мейірбике жұмысына 15 минут кешігуіне байланысты, науқастар дәрігер-стоматологтың қабылдауына кідірді. Бұл жағдай тек жұмысқа науқастарды өз уақытында дайындауға ғана емес (стерильді стол дайын емес, қажетті дәрілік заттар жоқ және т.б), стоматологқа қабылдауға келген адамдардың психологиясына да әсер етті. Науқастар наразылық айтып, түсіндіріп беруін талап етті.

Стоматологиялық кабинеттің мейірбикесі не істеуі керек.

Бұл жағдайда мейірбике – басқарушы қандай роль ойнайды .

65. Менеджменттік ұйымдастыру жүйесі.

66. Стационарлық қызметтегі әкімшілік үрдіс.


67. Орталық залалсыздандыру мекемесінде 2 ауысымда жұмыс істейді. Бірінші ауысымда осы емдік мекемеде 30 жылдан көп еңбек өтілі бар тәжірибелі мейірбикелер жұмыс істейді. Екінші ауысымда жанадан құрылған мейірбикелер тобы жұмыс істейді, ең үлкені 27 жаста. Осы екі ауысымның арасында жанжал болып тұрады, бас мейірбикенің қатысуын талап ететін шиеленіске дейін барады.

ОЗМ –нің ұжымының арасында шиеленіс жағдайларын болдырмау үшін бас мейірбике не істеуі керек.

68. Стратегиялық басқару және жоспарлау.

69. Ұйымдастырудың миссиясы және мақсаты.

70. Бас дәрігер аумақта сенбілік жұмыстарын жүргізуге үкім берді. Қызметкерлер бұл ақпаратты көңілсіз қабылады және сенбілікке қатыспау үшін әр түрлі себептер тапты. Қорытындыда, сол күні 46 адам орына сегіз адам қатысты. Келесі жылы бұл жағдайдан қалай құтылуға болады.

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казakhstanская медицинская академия»	№72/11 () 16 беттің 12 беті
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы Бақылау өлшеу құралдары		

71. Қызметкерлерді басқарудың маңызы.

72. Денсаулық сақтаудың кадрлік ресурстарын дамыту көріністері.

Терапия бөлімшесінде кәсіби деңгейі жоғары, тағайындауларды нақты және өз уақытында орындайтын, ем – шаралардың орындалу техникасын сақтайтын, өз әріптестеріне мейірімді және отзывчива, "Ауданның үздік мейірбикесі " сайысының жеңімпазы, тәртіпті, әрқашан жұмыс орны мен құжаттарды ұқыпты ұстайды. Егу бөлмесінің мейірбикесінің демалысқа кетуіне байланысты ол аға мейірбикеге өзін егу бөлмесінің мейірбикесі қызметіне ауыстыруын сұрады.

Постағы мейірбикенің егу бөлмесіне жұмыс ауыстыруының себебі неде.

73. Стрессті басқару. Ұйымдастырушылық өзгерістерді басқару.

74. Мейірбикелік іс: миссиясы, атқаратын қызметі.

75. Ауруханада бөлімшенің аға мейірбикесінің қызметіне мейірбике ісі факультетінің бакалавры тағайындалды. Оған тәжірибелі, жоғары білімі жоқ, бірақта практикалық тәжірибесі жоғары аға мейірбикелермен бірдей жалақы тағайындалды. Кәсіби, тіпті өндірістік қажеттілікке байланысты сұрақтар туындаған жағдайда да, жас маман әр уақытта қызметкерлердің оған жауап бергісі келмейтінін және қарым- қатынастағы ауырлық сезіледі.

✓ Бұл шиеленістің бағыты қандай.

✓ Бұл шиеленіс шешілді ма.

✓ Бұл жағдайда шиеленістің қандай түрі көрсетілген.

76. Денсаулық сақтаудағы басқарушылық шешімдерді қабылдау

77. А.Маслоу мотивация моделі.

78. Сізге белгілі көп профильді аурухананың үлгісінде медбикелік қызметті басқару құрылымын айтыңыз. Сіздің пікіріңізше, медбикелік қызметтің

құрылымын қалай арттыруға болады

79. Жұмыскерлердің еңбек етуін бағалау.

80. Ұйым ішіндегі жанжалды басқару.

81. ЕПМ-дегі медбикелік кадрларды басқарудағы құрылымы тура, екі дәрежелі және көлденең формасы бар. Оны салыстырып көрсетіңіз. Бұл құрылымның ерекшелігін атаңыз. Бұл құрылымның кемшілігі атаңыз.

82. Басқарудың авторитарлық стилінің сипаттамалары.

83. В.Врум мотивация теориясы.

84. Қалалық диагностикалық орталық директоры Татьяна Михайловна штаттық қызметке өзінің маркетинг бойынша орынбасары енгізу қажет деп шешті. Әлеуетті кандидаттар қатарынан 2 қызметкер тез арада қысқарды. Жалғыз шешім қабылдағысы келмей Татьяна Михайловна әкімшілік жиналыста өзінің орынбасарлары және бас мамандар қайда кіретінін, кандидатураларды талқылап бірге шешім қабылдауды ұсынды. Сіз бұл жағдайда шешімнің қай түрін атай аласыз? Топтық шешім қабылдауды қысқаша сипаттап беріңіз.


85. Менеджерлердің нарықтық тип ұйымдарындағы әрекет модельдері.

86. Адами қатынастар мектебінің негізгі сипаттамалары.

87. Жоғары мейірбике ісінің факультетін үздік бітірген және менеджер біліктілігін алған соң Алия басқа қалада фирмаға жұмысқа тұрған күйеуімен бірге кетеді. Ол үйде отырғысы келмей, бар ынтасымен жұмыс іздейді, және қайтадан ашылып жатқан қазақ – ағылшын емдік – диагностикалық орталыққа жоғары медициналық білімді менеджер қажет деп жазылған хабарландыруды тауып, жұмыс жөнінде сұхбатқа баруға шешім қабылдады. Сіз осы фирманың кадр бойынша менеджері болсаңыз кімді жұмысқа алар едіңіз.

1.Алияны.

2.Медициналық білімі жоқ тәжірибелі менеджерді.

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казakhstanская медицинская академия»	№72/11 () 16 беттің 13 беті
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы Бақылау өлшеу құралдары		

3. Шет елдік менеджерді.

88. Денсаулық сақтау саласын басқарудағы кадрлардың мәселесі.

89. Іскерлік қарым-қатынас этикасы.

90. Стоматологиялық емхананың бас мейірбикесі жоспарланбаған іс-сапарға екі күнге кетті. Сол кезде емдік мекемеге Мемлекеттік санитарлы-эпидемиологиялық орталықтан қадағалау комиссиясы тексерумен келді. Комиссияны жаңа тағайындалған аға мейірбике қарсы алды, аға мейірбикенің жұмыс өтілі 2 жыл. Тексеру нәтижесінде комиссияда аға мейірбикеден нақты жауап алмаған көптеген ескертулер. Санитарлы-эпидемиологиялық тәртіп бұзылғаны үшін емдік мекемеге жазалау шаралары жүктелді. Алдағы уақытта осы жағдайды қалай болдырмауға болады.

8.3. Білімді бағалау критерийлері мен ережелері: әрбір деңгейдегі білімді бағалау шкаласы мен критерийлері (ағымдағы, аралық, қорытынды бақылау) сабақтардың барлық түрлерін бағалау ережелері.

Оқыту нәтижелерін бақылау және бағалаудың нысандары мен әдістері білім алушыларда кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасуын ғана емес, сонымен қатар базалық құзыреттіліктер мен оларды қамтамасыз ететін дағдылардың дамуын тексеруге мүмкіндік беруі керек.


Білімді бағалау-бұл білім алушылардың оларды меңгеру деңгейіне қолжеткізген оқу бағдарламасында сипатталған эталондық көрсеткіштермен салыстыру процесі.

Бағалаудың мақсаты-білім алушылардың оқу-танымдық қызметін ынталандыру және бағыттау. Бағалаудың негізгі талаптары: объективтілік, жариялылық, айқындық, тиімділік, жан-жақтылық, маңыздылық және бедел. Бақылаудың барлық түрлері бойынша білім алушылардың оқу жетістіктерін бағалау – үлгерімді ағымдағы бақылау және аралық аттестаттау №1 кестеге сәйкес балдық-рейтингтік әріптік жүйе бойынша жүзеге асырылады.

Аттестация

Рейтинг шкаласы

Әріптік баға жүйесі	Сандық эквивалент	Баллдар (%-дық көрсеткіш)	Дәстүрлі жүйе бойынша бағалау
A	4,0	95-100	Өте жақсы
A-	3,67	90-94	
B+	3,33	85-89	Жақсы
B	3,0	80-84	
B-	2,67	75-79	
C+	2,33	70-74	
C	2,0	65-69	Қанағаттанарлық
C-	1,67	60-64	
D+	1,33	55-59	
D-	1,0	50-54	
FX	0,5	25-49	Қанағаттанарлықсыз
F	0	0-24	
Бағалау критерийлері	<p>Өте жақсы «А»: Студент сұрақтарға толығымен жауап берген жағдайда.</p> <p>Жақсы «B+» - «C+»: Студент білімін орта қалыпта жауап берген</p>		

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казakhstanская медицинская академия»
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы	№72/11 ()	
Бақылау өлшеу құралдары	16 беттің 14 беті	

	жағдайда. Қанағаттанарлық «С» - «D»: Студент сұрақтарға қанағаттанарлық жағдайда. Қанағаттанарлықсыз «FX» - «F»: Студент сұрақтарға толық емес жауап берген жағдайда.
--	---

Пән бойынша қорытынды баға мынадай формула бойынша бақылаулар нысандарының белгіленген қатынасына сүйене отырып ресми ведомостьқа енгізілген кезде автоматты түрде есептеледі:

Қорытынды баға = (ТК (аудиториялық, семинарлар) + ТК (аралық бақылау) + СӨЖ) = РД (жіберу рейтингі) x 60% + баға (Э x 40%) Емтихан(жеке): қорытынды емтихан.

Оларды орындау жөніндегі әдістемелік нұсқаулар (ұсынымдар) :

- Аудиторияға (дәрістерге, семинарларға) дайындық кезінде берілген үлестіру материалын мұқият оқып, қайталау)

Бағалау критерилері:

- барлық курстың білімі мен түсінігін тексеруге.
- Тестте 50-ден 100-ге дейінгі сұрақтан, әр дұрыс жауап-1 балл.

Тапсыру мерзімі:

- Орындалған тапсырмаларды жүктеу үшін белгіленген мерзім: оқу курсы аяқтаған сәттен бастап екі апта. Уақытында тапсырылмаған жағдайда төмендеу коэффициенті қолданылады: мысалы, 0,75-0,9.

<p>ONTÜSTIK QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ</p>			<p>SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казakhstanская медицинская академия»</p>	
<p>«Мейіргер ісі-1» кафедрасы</p>		<p>№72/11 ()</p>		
<p>Бақылау өлшеу құралдары</p>		<p>16 беттің 15 беті</p>		

<p> ONTÜSTIK QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ </p>		<p> SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казakhstanская медицинская академия» </p>
<p>«Мейіргер ісі-1» кафедрасы</p>	<p>№72/11 ()</p>	
<p>Бақылау өлшеу құралдары</p>	<p>16 беттің 16 беті</p>	