

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

ТӘЖІРИБЕЛІК САБАҚҚА АРНАЛҒАН ӘДІСТЕМЕЛІК НҮСҚАУЛЫҚ

Мамандық: 09130100 «Мейіргер ісі»

Біліктілігі: 5AB09130101 «Мейіргер ісінің қолданбалы бакалавры»

Оқу түрі: күндізгі

Оқытудың нормативтік мерзімі: 1 жыл 6 ай

Циклдар мен пәндер индексі АП 12

Курс: 2

Семестр: 3

Бақылау нысаны: Емтихан

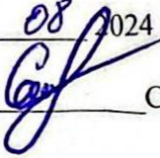
Пән: «Мейіргер ісіндегі персоналды басқару»

Барлық сағат/кредит көлемі КЗ: 72/3

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казakhstanская медицинская академия»
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы		№72/11 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 2 беті

Әдістемелік нұсқаулық «Мейіргер ісіндегі персоналды басқару» пәнінің жұмыс бағдарламасы негізінде құрастырылып, кафедра мәжілісінде бекітілді.

Хаттама № 1 «27» 08 2024 ж.

Кафедра меңгерушісі  Серикова Б.Д.

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 3 беті

1 – сабақ

1. Тақырып: Менеджмент негіздері. Стратегиялық менеджмент. Мейіргер ісіндегі Менеджмент. Мейіргер менеджерінің рөлі.

2. Мақсаты: Студенттерге менеджмент негіздері жайында, мейіргер ісіндегі менеджмент түсінік беру.

3. Студент білуі тиіс:

- Менеджмент негіздерін;
- Стратегиялық менеджмент;
- Мейіргер ісіндегі менеджмент;
- Мейіргер менеджерінің рөлін.

Студент істей білуі тиіс:

- Мейіргерлік күтімді ұйымдастыруды;
- Мейіргерлік үрдісті басқаруды.

4. Негізгі сұрақтар:

Менеджмент теориясы?

Стратегиялық менеджмент?

Мейіргер менеджерінің рөлі қандай?

5. Білім берудің және оқытудың әдістері (шағын топтар, пікірталас, жағдайлық есептер, жұптасып жұмыс істеу, презентациялар, кейс-стади және т.б.):

1. Тақырып бойынша сұрақтарды қолдана отырып отырып, тақырыпты талдау
2. Кіші топтармен жұмыс істеу
3. ТСО-дан қолдану (ПК, мультимедиялық проектор) сабақ тақырыбын презентациялау
4. Ситуациялық есептерді шешу
5. Тақырып бойынша тестерді шешу

6. Әдебиеттер: Соңғы бетті қараңыз.

7. Бақылау (тесттер, есептер және басқалар)

Тесттер:

1. «Басқару дегеніміз болжамдау және жоспарлау, ұйымдастыру, жарлық беру, үйлестіру және бақылау»-деп ... тұжырымдады.

- A. Файоль
- B. Мэйо
- C. Фоллет
- D. Тейлор
- E. Лайкерт

2. Ұйымдастыру бұл - ... үдерісі.

- A. жұмысшы топтарымен жеке тұлғалар арасында жұмыстарды бөлу, мақсатқа қолжеткізу үшін олардың қызметін координациялау
- B. мақсат қою үдерісі, әрекет ісін таңдау және қол жеткізу
- C. ұжымды компоненті қызметкерлермен қамтамасыз ету
- D. мақсатқа жету үдерісі үшін топтар мен жеке тұлғаларды өздігінен қызықтыру
- E. алмастыру арқылы мақсатқа жету

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

- A. ұжымды компоненті қызметкерлермен қамтамасыз ету
- B. жеке тұлғалар мен жұмысшы топтар арасындағы жұмысты бөлу
- C. мақсатқа жету прогресі топтар мен жеке тұлғаларды өздігінен қызықтыру
- D. алмасу арқылы мақсатқа жету
- E. мақсат қою үдерісі әрекет ісін таңдау және қол жеткізу

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 4 беті

4. Менеджменттің ғылыми негізін...кұрайды.
- басқару білімнің сомасы
 - ғылыми мекеменің жұмысы
 - ғылыми еңбектің жиынтығы
 - зерттеу жұмысы
 - шығармашылық жұмыс
1. Менеджменттің негізгі функциясы ... болып табылады.
- жоспарлау
 - кадрлардың бағасы
 - есепке алу
 - ынталандыру
 - мадақтау
2. Мекеменің жалпы стратегиялық мақсаттарымен дамуына бағытталған жоспары:
- ағымдағы
 - рациональды
 - перспективті
 - орталықтандырылған
 - орталықсыздандыру
3. Мекеме миссиясының түсінігі:
- мекеменің негізгі тапсырмасы
 - мекеменің негізгі функциясы
 - қызметтің негізгі бағыттары
 - күн көрудің нақты себептері
 - мекеменің негізгі қағидалары
4. Мекеменің миссиясы – бұл:
- кілтті мақсаттар
 - жалпы мақсат
 - топ мақсаты
 - стратегиялық мақсат
 - ерекше басымдық мақсаттар
5. Стратегиялық мақсат пен тапсырманы жетуге белгілі бір мерзімде жоспарлау:
- стратегиялық
 - тактикалық
 - индикативтік
 - фирма ішілік
 - оперативті
6. Мекеменің миссиясы және мақсатқа жетуі үшін жан жақты комплексті жоспар:
- қысқа мерзімдегі жоспар
 - орта мерзімдегі жоспар
 - стратегия
 - ұзақ мерзімдік жоспар
 - мекеменің даму жоспары

Ситуациялық есептер:

Ситуациялық есеп №1

Ірі ЕПМ- дегі ірінді хирургия бөлімшесінде жұмыстың жағдайымен және төмендеген жалақыға байланысты, мейірбикелердің жұмыс тәртібі төмендеді, жұмысқа кешігулермен себепті қалулар, қиын тапсырмаларды орындауда және науқастарға емдік іс - шараларды

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 5 беті

орындамау салдарынан, жеткілікті күтім көрсетілмегендіктен асқынулар пайда болды. Бірнеше мейірбике өз еркімен жұмыстан шықты. 15 жылдық еңбек өтілі бар аға мейірбике жұмыс сапасын арттыру мақсатында барын салуда, бірақ бұл жағдайдан шыға алмай жатыр. **Бұл бөлімшедегі жағдайды нақты арттыруда бас мейірбикенің іс әрекеті қандай болуы керек?**

1. Бас дәрігерге аға мейірбикені материалды ынталандыру туралы сұрақ қою.
2. Бас дәрігерге орта буындағы мейірбикелерді материалды ынталандыру туралы сұрақ қою.
3. Бас дәрігерге аға мейірбикенің қызметінен айыру туралы сұрақ қою.
4. Мейірбикелерге жұмыс тәртібі бұзылғаны туралы тәртіптік тексерулер жүргізілетінін қатаң ескертіп, өндірістік жиналысты өткізу.
5. Келісім бойынша жалақының көп ұзамай үкіметтік деңгейде көтерілетінін айтып, мейірбикелердің қызметтік тәртібін арттыруға көндіру бойынша өндірістік жиналыс өткізу.
6. Аға мейірбикемен бірге қызметкерлердің ішкі және сыртқы ынтасын арттыруда жеке жұмыс жоспарын құрастыру.

Ситуациялық есеп №1

Жауабы: 6

Ситуациялық есеп №2

ЕПМ-дегі реанимация бөлімшесінде жұмыстың жағдайымен және төмендеген жалақыға байланысты, мейірбикелердің жұмыс тәртібі төмендеді, жұмысқа кешігулермен себепті қалулар, қиын тапсырмаларды және науқастарға емдік іс шараларды орындамау салдарынан, жеткілікті күтім көрсетілмегендіктен асқынулар пайда болды. Бірнеше мейірбике өз еркімен жұмыстан шықты. 20 жылдық еңбек өтілі бар аға мейірбике өз жұмысын формальды орындап, жағдайды арттыруға ешқандай жұмыс жасап жатқан жоқ. Бас мейірбике осы жағдай туралы талқылағаннан кейін, материалды ынталандыру фондынан аға мейірбикенің жалақысын арттыру туралы бас дәрігермен сөйлесуді жоспарға қойды.

Бас мейірбике менеджменттің қандай функциясын жүзеге асырды?

1. Жоспарлау.
2. Материалды ынталандыру.
3. Рухани ынталандыру.
4. Ынталандыру.
5. Ұйымдастырушылық функцияны.

Ситуациялық есеп №2

Жауабы: 4

2 – сабақ

1. Тақырып: Медициналық ұйымдардағы сапа менеджменті жүйесі.

2. Мақсаты: Медициналық ұйымдардағы сапа менеджменті жүйесімен студенттерді таныстыру.

3. Студент білуі тиіс:

- Медициналық көмек көрсетудің бірыңғай менеджменті мен сапасын басқарудың замануи ұстанымдар.

- Медициналық көмек сапасы.

Студент істей білуі тиіс:

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 6 беті

- Мейіргерлік күтімді ұйымдастыруды.
- Бөлімшеде кикілжің болмауын қадағалауды.

4. Негізгі сұрақтар:

- Менеджмент теориясы?
- Стратегиялық менеджмент?
- Мейіргер менеджерінің рөлі қандай?

5. Білім берудің және оқытудың әдістері (шағын топтар, пікірталас, жағдайлық есептер, жұптасып жұмыс істеу, презентациялар, кейс-стади және т.б.):

1. Тақырып бойынша сұрақтарды қолдана отырып отырып, тақырыпты талдау.
2. Кіші топтармен жұмыс істеу.
3. ТСО-дан қолдану (ПК, мультимедиялық проектор) сабақ тақырыбын презентациялау.
4. Ситуациялық есептерді шешу.
5. Тақырып бойынша тестерді шешу.

6. Әдебиеттер: Соңғы бетті қараңыз.

7. Бақылау (тесттер, есептер және басқалар)

Тесттер:

1. Менеджмент – бұл... үдерісі.
 - A) адамдық, материалдық және материалдық емес ресурстарды тиімді қолдану арқылы қойылған мақсаттарға қол жеткізу
 - B) денсаулық сақтауды басқару
 - C) таңдамалы құбылыстар
 - D) алмастыру арқылы мақсатқа қол жеткізу
 - E) коммерциялық шаралар арқылы мақсатқа қол жеткізу
2. Менеджерлер – бұл... ұйымдағы жеке тұлғалар.
 - A) қойылған мақсаттарға қол жеткізу үшін ұйымдардағы ресурстарды бөлу жөнінде шешім қабылдайтын және билік жүргізе алатын
 - B) ақшалық ресурстарды бөлумен айналысатын
 - C) тазалық пен тәртіпке жауап беретін
 - D) мамандарды таңдайтын
 - E) уақытты бөлетін
3. Менеджмент қызметтеріне... жатады.
 - A) жоспарлау, ұйымдастыру, нарық, баға, бақылау
 - B) ұйымдастыру, қайта өңдеу, бағалау
 - C) нарық, сапа, баға
 - D) баға, жоспарлау, бөлу, сапа
 - E) бақылау, бөлу, нарық
4. Қызметкерлерді басқаруға ... жатады.
 - A) кадрлық саясатты жүргізу
 - B) сату нарығын оқыту
 - C) өндірісті дамыту
 - D) бизнес-жобасын құру
 - E) қазына қорын басқару
5. Денсаулық сақтауды жоспарлаудың міндетіне... жатады.
 - A) санитарлық-гигиеналық дағдыларды тәрбиелеу
 - B) денсаулық сақтаудың қызметінің пропорциональды дамуы, тұрғындарды кадрлармен және төсек орандармен қамтамасыз етудің диспропорциясын жою
 - C) медициналық білімді насихаттау
 - D) денсаулық сақтау экономикасын қамтамасыз ету

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 7 беті

- Е) денсаулық сақтаудың ішкі резервтерін қолдану және іздеу
6. Жоғары менеджмент бұл...
- А) ұйымның стратегиялық бағытын дамытуды және негізгі миссиясын анықтауға сондай-ақ ұйымдық құрылым дизайнына жауапты ұйымның жоғары басшылары
- В) әртүрлі еңбек ұжымдары мен топтардың қызметін шоғырландыруға жауапты, менеджерлерді біріктіретін басқару деңгейі
- С) ұйымның жұмысшыларын тікелей басқаратын супервайзерлер.
- Д) уақытты бөлумен айналысатын ұйымның басқармасы.
- Е) өрт қауіпсіздігіне жауапты ұйымның басқармасы.
7. Орта менеджмент бұл...
- А) әртүрлі еңбек ұжымдары мен топтардың қызметін шоғырландыруға жауапты, менеджерлерді біріктіретін басқару деңгейі.
- В) ұйымның стратегиялық бағытын дамытуды және негізгі миссиясын анықтауға сондай-ақ ұйымдық құрылым дизайнына жауапты ұйымның жоғары басшылары
- С) ұйымның жұмысшыларын тікелей басқаратын супервайзерлер
- Д) уақытты бөлумен айналысатын ұйымның басқармасы
- Е) өрт қауіпсіздігіне жауапты ұйымның басқармасы
8. Төменгі менеджмент бұл...
- А) ұйым қызметкерлерін тікелей басқаратын супервайзерлер.
- В) ұйым дамуының стратегиялық бағытын және оның негізгі миссиясын анықтау, ұйымдастыру құрылымының көрнекілігіне жауапты ұйымның жоғарғы басқармасы
- С) топтар мен әртүрлі еңбектік ұжымдар қызметтерінің шоғырлануына жауапты, менеджерлерді біріктіретін басқару деңгейі.
- Д) уақытты бөлумен айналысатын ұйымның басқармасы.
- Е) өрт қауіпсіздігіне жауапты ұйымның басқармасы.
9. Денсаулық сақтау менеджменті.
- А) қаржылық, еңбектік және медицинаның материалдық ресурстарын басқару, реттеу және бақылау туралы ғылым.
- В) алмасу арқылы қажеттілікті қанағаттандыруға бағытталған адам қызметінің түрі.
- С) өзіндік уақытты басқару ғылым.
- Д) өзіндік ресурстарды басқару ғылым.
- Е) адам мүмкіншіліктерін басқару ғылым.

Ситуациялық есептер

Ситуациялық есеп №1

Ірі ЕПМ-дегі шұғыл хирургия бөлімшесінде жұмыстың жағдайымен және төмендеген жалақыға байланысты, мейірбикелердің жұмыс тәртібі төмендеді, жұмысқа кешігулермен себепті қалулар, қиын тапсырмаларды орындауда және науқастарға емдік іс шараларды орындамау салдарынан, жеткілікті күтім көрсетілмегендіктен асқынулар пайда болды. Қызметкерлер арасында психологиялық жайсыздық, ЕПМ әкімшілігіне бағытталған кикілжің жағдай байқалады. Бірнеше мейірбике өз еркімен жұмыстан шықты. 10 жылдық еңбек өтілі бар, тәжірбиелі аға мейірбике өз жұмысын формальды орындап, жағдай сапасын арттыруда ешқандай жұмыс жасап жатқан жоқ.

Бұл бөлімшедегі жағдайды нақты арттыруда бас мейірбикенің іс әрекеті қандай болуы керек? Түсіндіріңіз.

1. Бас дәрігерге мейірбикелерді материалды ынталандыру туралы сұрақ қою.
2. Бас дәрігерге аға мейірбикені өз қызметінен босату туралы сұрақ қою.
3. Қызметкерлердің ішкі және сыртқы ынтасын арттыру жоспарын құрастыру.

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 8 беті

4. Мейірбикелерге жұмыс тәртібі бұзылғаны туралы тәртіптік тексерулер жүргізілетінін қатаң ескертіп, өндірістік жиналысты өткізу.

5. Келісім бойынша жалақының көп ұзамай үкіметтік деңгейде көтерілетінін айтып, мейірбикелердің қызметтік тәртібін арттыруды көндіру бойынша өндірістік жиналыс өткізу.

Ситуациялық есеп №2

Ірі ЕПМ-дегі шұғыл хирургия бөлімшесінде жұмыстың жағдайымен және төмендеген жалақыға байланысты, мейірбикелердің жұмыс тәртібі төмендеді, жұмысқа кешігулермен себепті қалулар, қиын тапсырмаларды орындауда және науқастарға емдік іс шараларды орындамау салдарынан, жеткілікті күтім көрсетілмегендіктен асқынулар пайда болды. Қызметкерлер арасында психологиялық жайсыздық, ЕПМ әкімшілігіне бағытталған кикілжің байқалды. Бірнеше мейірбике өз еркімен жұмыстан шықты. 10 жылдық еңбек өтілі бар, тәжірбиелі аға медбике өз жұмысын формальды орындап, жағдай сапасын арттыруда ешқандай жұмыс жасап жатқан жоқ.

Кикілжіңнің өсу типін анықтаңыз:

1. ішкі жекелік
2. жеке аралық
3. топ аралық
4. жеке аралық және топтық
5. функциональды
6. дисфункциональды

3 – сабақ

1. **Тақырып:** Кадрлық ресурстарды басқару. Медицина қызметкерлерін ынталандыру негіздері. Көшбасшылық.

2. **Мақсаты:** Студенттерге кадрлық ресурстарды басқаруды түсіндіру.

3. **Студент білуі тиіс:**

- ДСКР басқаруды.
- Басқару стильдерін.
- Медицина қызметкерлерін ынталандыруды.
- Көшбасшылық туралы түсінікті.

Студент істей білуі тиіс:

- Аға медбикемен бірге қызметкерлердің ішкі және сыртқы ынтасын арттыруда әр қызметкерге жеке жұмыс жоспарын құрастыру.
- Аға мейіргерлемен жиналыстар өткізуді.

4. **Негізгі сұрақтар:**

- Басқару стильдерін атаңыз?
- Мотивациялық механизмді іске асырудың бір құралы?
- Көшбасшыға тән қасиеттер:

5. **Білім берудің және оқытудың әдістері (шағын топтар, пікірталас, жағдайлық есептер, жұптасып жұмыс істеу, презентациялар, кейс-стади және т.б.):**

1. Тақырып бойынша сұрақтарды колдана отырып отырып, тақырыпты талдау
2. Кіші топтармен жұмыс істеу
3. ТСО-дан қолдану (ПК, мультимедиялық проектор) сабақ тақырыбын презентациялау
4. Ситуациялық есептерді шешу
5. Тақырып бойынша тестерді шешу

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 9 беті

6. Әдебиеттер: Соңғы бетті қараңыз

7. Бақылау (тесттер, есептер және басқалар)

Тесттер:

1. Медициналық ұйымдарды толығымен басқару – бұл ... менеджмент.

- A) басты
- B) денсаулық сақтаудағы
- C) стратегиялық
- D) функционалдық
- E) инновациялық

2. ЕСМ қызметінің белгілі саласын басқару – бұл ... менеджмент.

- A) функционалдық
- B) инновациялық
- C) бас
- D) денсаулық сақтаудағы
- E) стратегиялық

3. Сынаққа салу және диагностикалық бақылау мен емдеудің жаңа әдістерін енгізу қажеттілігі

– бұл...менеджмент.

- A) инновациялық
- B) бас
- C) денсаулық сақтаудағы
- D) стратегиялық
- E) функционалдық пен маркетинг, сапаны басқару және инновацияларды қадағалау теориялары

4. Мекемеде ағымды бақылау ... жолымен іске асады:

- A) өндірістік мәжілістерде жұмыскерлерді тыңдау
- B) жұмыскерлердің жұмысын бақылау
- C) бастықтармен жұмыскерлердің аранысдағы кері байланыс
- D) жиналыс пен мәжілістердегі доклад
- E) жоғары құрылым

5. Бақылау – бұл:

- A) нақты тапсырмаларды орындауда және мақсатқа жетуде басқарушылық қызметтің түрі
- B) қызметтердің түрі
- C) ұйымда тұлғаның жұмысын бақылау
- D) тұлғаны жеке жұмыстарды жасауда бақылау
- E) мекеменің мақсаттарына жету мен әрекеттерін күнделікті тексеру

6. Бақылаудың мақсатты ұйымдастырылған қажеттіліктерін қысқарту.... .

- A) тұлға үшін ұйымдастырушылық және әлеуметтік-психологиялық жағдайды құру
- B) тұлға үшін әлеуметтік жағдайды құру
- C) тұлға үшін ұйымдастырушылық жағдайды құру
- D) тұлға еңбегін жетілдіру
- E) тұлғаның біліктілігін арттыру

7. Бақылау..... болуы керек.

- A) объективті және дауысты
- B) дауысты және әрекетті
- C) объективті, іскерлікті, жүйелі, систематикалық және дауысты
- D) жүйелі
- E) ағымды

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 10 беті

8. Қазіргі заманның менеджмент қағидалары:

- A) басқарудың негізгі заңы
- B) жүйедегі негізгі байланыстың құрылымы
- C) жүйедегі негізгі қарым қатынастың құрылымы
- D) жүйедегі байланыспен басқарудың қарым қатынасының негізгі қасиеттері
- E) басқарушылықтың міндетті мақсаты болуы

9. Мекемеде қорытынды бақылау жүргізіледі:

- A) жұмыс басталмас бұрын
- B) жоспарланған жұмыс аяқталғаннан соң
- C) жұмыстың жүру барысында
- D) бастыққа ыңғайлы уақытта
- E) қойылған мақсатқа жеткенде

10. Мекемеде ағымды бақылау жүргізіледі:

- A. жұмыс аяқталғаннан соң
- B. жұмыс басталмас бұрын
- C. жұмыстың жүру барысында
- D. бастыққа ыңғайлы уақытта
- E. ұжымға ыңғайлы уақытта

Ситуациялық есептер:

Ситуациялық есеп №1

Ірі ЕПМ-дегі терапия бөлімшесінде жұмыстың жағдайымен және төмендеген жалақыға байланысты, медбикелердің жұмыс тәртібі төмендеді, жұмысқа кешігулермен себепті қалулар, қиын тапсырмаларды орындауда және науқастарға емдік іс шараларды орындамау салдарынан, жеткіліксіз күтім көрсетілмегендіктен асқынулар пайда болды.

Қызметкерлер арасында психологиялық жайсыздық, ЕПМ әкімшілігіне бағытталған кикілжіңдік жағдай. Бірнеше медбике өз еркімен жұмыстан шықты. 10 жылдық еңбек өтілі бар, тәжірбиелі аға медбике өз жұмысын формальды орындап, жағдай сапасын арттыруда ешқандай жұмыс жасап жатқан жоқ.

Бас медбике бөлімшеде бакалавр дәрежесін бітірген жас маманға бөлімшедегі жағдайды арттыру мақсатында бірге жоспар құрып, жұмыс жасасуды ұсынды.

Егерде жоспар жүзеге асып, жағдай жақсарса, қазіргі аға медбикені қызметінен түсіріп, жас маманды оның орнына қоятыны туралы аға медбикенің қатысуымен серт берді.

Бас медбикенің бұл әрекетін былай тұжырымдауға болады:

1. Құзыреттілігін бөлу.
2. Заңды коллизия.
3. Этикалық коллизия.
4. Кадрлардың жағымды ынталандыру формасы.
5. Аға мейірбикенің жағымсыз ынталандыру формасы.

Бұл анықтамалардың қайсысы маңызды? Түсіндіріңіз

Ситуациялық есеп №5

Жауабы: 2,3,4,5

Ситуациялық есеп №2

ЕПМ-дегі гинекология бөлімшесінде жұмыстың жағдайымен және төмендеген жалақыға байланысты, мейірбикелердің жұмыс тәртібі төмендеді, жұмысқа кешігулермен себепті қалулар, қиын тапсырмаларды орындауда және науқастарға емдік іс шараларды орындамау салдарынан, жеткіліксіз күтім көрсетілмегендіктен асқынулар пайда болды.

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 11 беті

Бірнеше мейірбике өз еркімен жұмыстан шықты. Бөлімшеде медбике ісі мамандығының бакалавриатын бітірген жас маман жұмыс істейді. 40 жылдық еңбек өтілі бар аға медбике, денсаулық сақтауда өте жақсы маман, өз міндетін формальды орындап, жағдайды арттыруға ешқандай жұмыс жасап жатқан жоқ. Жас маман мен аға медбикенің ара қатынасы суық. Жас маман басқа жұмысты іздестіруде.

Бас мейірбикенің іс әрекеті қандай болуы керек?

1. Бас дәрігерге аға медбикенің материалды ынталандыру туралы сұрақ қою.
2. Бас дәрігерге орта буын медбикелердің материалды ынталандыру туралы сұрақ қою.
3. Бас дәрігерге аға медбикені қызметінен түсіріп, жас маманды орнына қою туралы сұрақ қою.
4. Медбикелерге өндірістегі жұмыс тәртібі бұзылғаны туралы тәртіптік тексерулер жүргізілетінін қатаң ескертіп, өндірістік жиналысты өткізу.
5. Келісім бойынша жалақының көп ұзамай өкіметтік деңгейде көтерілетінін айтып, медбикелердің қызметтік тәртібін арттыруды көндіру бойынша өндірістік жиналыс өткізу.
6. Аға медбикемен бірге қызметкерлердің ішкі және сыртқы ынтасын арттыруда әр қызметкерге жеке жұмыс жоспарын құрастыру.

Ситуациялық есеп №6

Жауабы: 3

4 – сабақ

1. Тақырып: Медициналық ұйымдарды материалдық-техникалық жарактандыру процесін ұйымдастыру. Стандарттау. Аккредиттеу.

2. Мақсаты: Студенттерге медициналық ұйымдарды материалдық-техникалық жарактандыру процесін түсіндіру.

3. Студент білуі тиіс:

- Медициналық техника туралы түсінік.
- Стандарттау.
- Аккредиттеу.

Студент істей білуі тиіс:

- Мейіргерлік күтімді ұйымдастыруды
- Басшы жағдайға қарап, қызметкерлерімен қарым қатынаста әрдайым мінез-құлқында өзгеріп тұруды керек.

4. Негізгі сұрақтар:

- Медициналық ұйымдарды материалдық-техникалық жарактандыру процесі:
- Медициналық техниканың қандай топтары бар?
- Стандарттау дегеніміз не?
- Аккредиттеу деген не?

5. Білім берудің және оқытудың әдістері (шағын топтар, пікірталас, жағдайлық есептер, жұптасып жұмыс істеу, презентациялар, кейс-стади және т.б.):

1. Тақырып бойынша сұрақтарды қолдана отырып отырып, тақырыпты талдау
2. Кіші топтармен жұмыс істеу
3. ТСО-дан қолдану (ПК, мультимедиялық проектор) сабақ тақырыбын презентациялау
4. Ситуациялық есептерді шешу
5. Тақырып бойынша тестерді шешу
- 6. Әдебиеттер:** Соңғы бетті қараңыз.
- 7. Бақылау (тесттер, есептер және басқалар)**

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 12 беті

Тесттер:

1. Менеджмент қағидасының тәртібі ... қаралады.
 - A) қойылған тапсырманы барлық қызметкерлердің орындауы
 - B) әкімшілік және қызметкерлер жағынан ұжымдық келсім мен контрактыны қатаң орындау
 - C) қойылған тапсырманы менеджерлердің орындауы
 - D) қойылған тапсырманы қызметкерлердің орындауы
 - E) қызметкерлердің бастыққа толық бағынуы
2. Менеджменттің негізгі функциясы ... болып табылады.
 - A) жоспарлау
 - B) кадрлардың бағасы
 - C) есепке алу
 - D) ынталандыру
 - E) мадақтау
3. Ақпаратты талдау негізінде басқарушылық шешім қабылдауын ... сипаттайды.
 - A) менеджмент технологиясы
 - B) стратегия өндіруі
 - C) коммуникация үрдісі
 - D) реттеу үрдісі
 - E) өндіру тактикасы
4. ... үрдісі ұйым мақсатқа қол жеткізіп, тұжырымдау үшін жоспарлау үрдісі, ұйымдастыру, ынталандыру және бақылауды қажет ететінін білдіреді.
 - A) басқарудың мәні
 - B) коммуникация
 - C) координация
 - D) реттеу
 - E) стратегияның мәні
5. Қызметкерлерді басқаруға ... жатады.
 - A) кадрлық саясатты жүргізу
 - B) сату нарығын оқыту
 - C) өндірісті дамыту
 - D) бизнес-жобасын құру
 - E) қазына қорын басқару
6. Әр деңгейдегі менеджерге қойылатын негізгі талап ...
 - A) адамдарды басқаруды білу.
 - B) бәсекелес – фирмалардың қызметін талдау.
 - C) нарықтағы сұраныстың дамыту.
 - D) өндіріс технологиясын жүргізу.
 - E) өнім сапалығын анықтау.
7. Жалпы мақсаттарға қол жеткізу бойынша ұйым жұмыскерлерінің күшін біріктіруге мүмкіндік беретін іс-әрекеттің ерекше түрі – бұл ...
 - A) менеджмент.
 - B) менеджменттің қызметі.
 - C) басқару.
 - D) экономика.
 - E) маркетингтің қызметі.
8. Басқаруды жүзеге асыру тәсілдері мен құралдары жиынтығы – бұл ...
 - A) менеджмент.

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 13 беті

В) менеджменттің қызметі.

С) басқару.

Д) экономика.

Е) маркетингтің қызметі.

9. Мақсаттар, іс-әрекеттер мен олардың қосалқы нысандары біртектестігімен сипатталатын басқарушылық қызмет түрі – бұл ...

А) менеджменттің қызметі.

В) менеджмент.

С) менеджменттің әдісі.

Д) менеджменттің рөлі.

Е) менеджменттің мақсаты.

10. Басқару нысанына ықпал ету тәсілі – бұл ...

А) менеджменттің әдісі.

В) менеджмент.

С) менеджменттің қызметі.

Д) менеджменттің мақсаты.

Е) жүйеасты менеджменті.

Ситуациялық есептер:

Ситуациялық есеп №1

Медбикелерді оқытуда жоғары білім беретін факультеттер мейірбикелер арасында өте жоғары қызығушылықты арттыруда. Оқудағы қиыншылықтарға қарамастан, өндірісте тоқтаусыз жұмыс істеп, сонымен қатар оқуының ақысын төлеуде де, оқуға түсуге сайыс азаяр емес. Әр студенттің оқуға түсу ынтасының айырмашылықтары көп.

Ішкі және сыртқы ынталандыруға қайсысы жатады?

Ішкі және сыртқы ынталандырудың қайсысы маңыздырақ?

1) Жоғары білімді болу беделді.

2) Оқуды бітіргеннен соң медицина колледждерінің бірінде оқытушы болып жұмыс атқаруға мүмкіндіктің болуы.

3) Өзінің кәсіби деңгейін арттыру

4) ЖОО бітіргеннен кейін қызметтік сатыда көтерілуге мүмкіндіктің болуы.

5) ЖОО бітіргеннен кейін жоғары жалақыны төлейтін медициналық фирмаларда немесе жеке клиникаларда жұмысқа тұруға болады.

6) Жоғары білім болашақта шығармашылық потенциалын жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

Ситуациялық есеп №2

Әр түрлі деңгейдегі басшының алдында қойылған мақсаттарға тез жету үшін, ұандай басқару стилін таңдаймын деген сұрақ тұрады. **Медбике-менеджердің дұрыс әрекетінде көбінесе қайсысы сай келеді?**

1. Басшы қызметкерлерінің тілектерін есепке алып және оларға қамқорлық көрсету керек.

2. Басшы қызметкерлерге жұмыс уақытында жұмыс істеп және оларға нақты қандай қызметті атқаратыны туралы ақпарат беруі керек.

3. Басшы жағдайға қарап, қызметкерлерімен қарым қатынаста әрдайым мінез-құлқында өзгеріп тұруы керек.

4. Басшы жағдайға қарамауы керек, қызметкерлер бастықтың басқару стиліне өздері бейімделулері керек.

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казakhstanская медицинская академия»
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы	№72/11 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық	36 беттің 14 беті

1. Тақырып: Медициналық ұйымдарды материалдық-техникалық жаратқандыру процесін ұйымдастыру. Лицензиялау. Сертификаттау.

2. Мақсаты: Студенттерге тиімділікті арттыру мақсатында ұйымдарды басқарудың принциптері, әдістері, құралдары мен нысандарын үйрету.

3. Студент білуі тиіс:

- Лицензиялау туралы түсінік.
- Сертификаттаудың мақсаты.
- Біліктілік санаттарын беру және қайтарып алу.

Студент істей білуі тиіс:

- Мейіргерлік күтімді ұйымдастыруды
- Бөлімше мейіргерлерінің жұмысын жоспарлауды

4. Негізгі сұрақтар:

- Денсаулық сақтау саласындағы мамандарды сертификаттауды жүргізудің қағидалары қандай?
- Сертификаттаудың мақсаты:
- Лицензиялау дегеніміз не?

5. Білім берудің және оқытудың әдістері (шағын топтар, пікірталас, жағдайлық есептер, жұптасып жұмыс істеу, презентациялар, кейс-стади және т.б.):

1. Тақырып бойынша сұрақтарды қолдана отырып отырып, тақырыпты талдау
2. Кіші топтармен жұмыс істеу
3. ТСО-дан қолдану (ПК, мультимедиялық проектор) сабақ тақырыбын презентациялау
4. Ситуациялық есептерді шешу
5. Тақырып бойынша тестерді шешу

6. Әдебиеттер: Соңғы бетті қараңыз.

7. Бақылау (тесттер, есептер және басқалар)

Тесттер:

1. Ұйымдық басқару бұл ...
 - A) адамдарды басқару.
 - B) өнім үдерістерін басқару.
 - C) басқару қызметі.
 - D) технолагиялық үдерістерді басқару.
 - E) басқару жүйесі.
2. Ұйымның қызмет ету үдерісінде туындайтын ауытқушылықтарды айқындауға менеджмент функциясы ретінде ... мүмкіндік береді.
 - A) бақылау
 - B) жоспарлау
 - C) ұйым
 - D) мотивация
 - E) басшылық
3. Басқару деңгейі ... білдіреді
 - A) жауапкершілікте бағыныштылықтың сатысын
 - B) жауапкершіліктің түрін
 - C) басшылықтың түрін
 - D) бағынушылықтың түрін
 - E) басқарушылық стилін
4. Ұйымдастырушылық-реттестіруші құралына менеджменттің ... жатқызылмайды.
 - A) материалдық ынталандыру жүйесі

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казakhstanская медицинская академия»
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы		№72/11 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 15 беті

- В) регламенттер
 С) нормалар және нормативтер
 D) бұйрықтар және өкімдер
 E) лауазымдық нұсқаулықтар Басқарудың тактикалық деңгейіне ... жатады.
- А) бас дәрігердің медициналық бөлігі бойынша орынбасары
 В) қол астында бағыныштылары жоқ, бөлімшенің бастықтары
 С) ЕПМ-ның бас дәрігері
 D) дәрігерлердің өз ұйғарымы болатын бөлімшелердің меңгерушісі
 E) қатардағы дәрігерлер
5. Басқарудың оперативті деңгейіне ... жатады.
 А) қол астында бағыныштылары жоқ, бөлімше бастықтары
 В) ЕПМ -нің бас дәрігері
 С) бас дәрігердің орынбасары
 D) дәрігерлердің бөлім меңгерушісі
 E) қатардағы дәрігерлер
6. «Жеке қызығушылықтың жалпының бағынушылық» қағидасын келесі түсінікпен түсіндіруге болады:
 А) мекеме бастығының жеке қызығушылығы болу керек
 В) бір қызметкердің қызығушылығының барлық мекеме қызметкерлеріне басым болуы керек
 С) бөлімше менеджерінің қызығушылығы барлық мекеме қызметкерлеріне басым болуы керек
 D) мекемеде бәр қызметкердің қызығушылығы барлық қызметкерлерге басым болмау керек
 E) мекеме қызғушылығы барлық қызметкерлерге басымдық жасамау керек
7. Өндірісті басқару – бұл:
 А) ғылыми-зерттеу жұмыстары, тәжнрбиелік-конструкторлы жұмыстар; өндірістік дамуды қамтамасыз ету; өніммен қамтамасыз ету; басқарудың ұйымдастырушылық құрылымын құру
 В) жоғары мамандандырылған қызметкерлермен қамтамасыздандыру; орталықтандыру және орталықтанбаған басқару; басқарудың демократизациясы
 С) ноу-хау білімі бойынша қызметі, түпкілікті ойлаудың м.мкіндіктері
 D) біліммен және құрылыммен жақсы қамтамасыз ету
 E) нарықтық басқарудың жағдайы
8. Мейіргер басқарушы ретінде
 А) мейіргерлік қызметті жоспарлау мен бақылау
 В) жұмысының шынайы болашағына арқа артады
 С) ұйымның жүйелігі мен дамуына жағдай жасау
 D) ішкі ресурстарды жұмылдырады
 E) жоғарыда аталғандардың бәрі
9. Мақсаттар, іс-әрекеттер мен олардың қосалқы нысандары біртектестігімен сипатталатын басқарушылық қызмет түрі – бұл ...
 А) менеджменттің қызметі.
 В) менеджмент.
 С) менеджменттің әдісі.
 D) менеджменттің рөлі.
 E) менеджменттің мақсаты.
10. Мейіргер басқарушы қабілеттері болуы керек.
 А) педагогикалық қабілеттері

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 16 беті

- B) сөйлесу мәдениеті
- C) жоғары шығармашылығымен
- D) негізгі психологиялық білімімен
- E) жоғарыда аталғандардың сапалармен

Ситуациялық есептер:

Ситуациялық есеп №1

Медицина нормативтеріне сәйкес уақытында және сапалы диагностика, емдеу және күтім жүргізудегі бақылауда, керекті қателіктерін түзеу. Бақылау – басқарудың бірден бір функциясы болып табылады. Бірақ бақылау жүргізу жиі дәрігерлер мен медбикелер арасында жағымсыз қабылданады.

Берілген ережелер арасында қайсысы

Бақылаудағы жағымсыз көрсетулердің қайсысы дұрыс емес ереже?

1. Қызметкер бақылаудың жеке өзіне емес, оның өндірістік жұмысына бағытталғандығы туралы білуі тиіс.
2. Бақылау мүмкіндігінше жасырын түрде, көрнекіліксіз өтуі тиіс, өндірістік қызметке әсері тимес үшін, қызметкерлерді уайымдатпау және науқас алдында сөгістерді айтпау.
3. Бақылау тапсырманы орындау кезінде емес, соңғы нәтижемен жүзеге асуы керек.
4. Бақылау үнемі жүргізіліп тұруы керек, бірақ таңдаулы.
5. Бақылаушы мен тексерілуші дәрежесі бақылау мақсатына ешқандай мағына бермейді.

Ситуациялық есеп №2

Сізге белгілі көп профильді аурухананың үлгісінде медбикелік қызметті басқару құрылымын айтыңыз.

Сіздің пікіріңізше, медбикелік қызметтің құрылымын қалай арттыруға болады?

6 – сабақ

1. Тақырып: Орта және кіші медициналық персоналдың қызметіне әкімшілік бақылауды ұйымдастыру.

2. Мақсаты: Студенттерге орта және кіші медициналық персоналдың қызметіне әкімшілік бақылауды ұйымдастыруды таныстыру.

3. Студент білуі тиіс:

- Медициналық қызмет сапасын бақылау.
- медициналық қызмет көрсететін қызметкерлердің бақылауы (сапаны ішкі бақылау).
- медициналық қызметті тұтынушылардың бақылауы.

Студент істей білуі тиіс:

- Мейіргерлік күтімді ұйымдастыруды
- Мейіргерлерге өндірістегі жұмыс тәртібі туралы тәртіптік тексерулер жүргізуді

4. Негізгі сұрақтар:

- Медициналық көмек сапасын бақылаудың элементтері?
- Орта және кіші медициналық персоналдың қызметіне әкімшілік бақылау?
- Шешім қабылдау.

5. Білім берудің және оқытудың әдістері (шағын топтар, пікірталас, жағдайлық есептер, жұптасып жұмыс істеу, презентациялар, кейс-стади және т.б.):

1. Тақырып бойынша сұрақтарды қолдана отырып отырып, тақырыпты талдау
2. Кіші топтармен жұмыс істеу
3. ТСО-дан қолдану (ПК, мультимедиалық проектор) сабақ тақырыбын презентациялау
4. Ситуациялық есептерді шешу

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 17 беті

5. Тақырып бойынша тестерді шешу

6. Әдебиеттер: Соңғы бетті қараңыз.

7. Бақылау (тесттер, есептер және басқалар)

Тесттер:

1. Денсаулық сақтау мекемесіндегі құрылымдық қақтығыстарға қатынасы:

- A) конфликт болмауы керек, себебі бастықта, қызметкерлерде конфликтке апаратын жолды жою керек
- B) конфликттерді шешу үшін себебін анықтап, оны анализге және талқылауға жіберіп, оны жою керек
- C) жоғарыдағы басқарма конфликтті анықтап, барлығына бірдей шешім қабылдайды
- D) жоғарыда аталғанның бәрі
- E) жоғарыдағы басқарма конфликтті анықтап, барлығына бірдей сөгіс жариялайды

2. Дисфункциональды қақтығыстар:

- A) функциональды мекемелер арасында
- B) жүйені орындауды бұзу
- C) мәселені шешудегі қақтығыстар
- D) топтық бірігулерді төмендеуі
- E) тапсырманы орындауда қақтығыстар

3. Жеке аралық қақтығыстарды шешу жолдарының ең жүйелісі:

- A) компромисс әдісі
- B) мойындату әдісі
- C) ауытқу әдісі
- D) мәселені шешу әдісі
- E) өтеу әдісі

4. Екі бастықтың бір жұмысшыға қарама қайшылық тапсырма беруі:

- A) тұлғашілік
- B) тұлғааралық
- C) тұлғалар мен әріптестер арасында
- D) әріптестермен тұлғалар арасында
- E) топшілік

5. Тәртіптік қалпына келтіру түрлері:

- A) ескертпе, сөгіс, қатаң сөгіс, жұмыс берушінің қалауымен еңбек келісім шартын бұзу
- B) Б) ескерту, ескертпе, сөгіс, қатаң сөгіс, жұмыстан шығару
- C) В) ескертпе, сөгіс, қатаң сөгіс, еңбек келісім шартын бұзу
- D) Г) сөгіс, жеке еңбек келісім шартын бұзу
- E) Д) ескерту, қатаң сөгіс, еңбек келісім шартын бұзу

6. Адам шиеленістен кетуге тырысқанда, жобалайтын, стиль- бұл...

- A) ауытқу.
- B) қарым-қатынасты жақсарту.
- C) еріксіз көндіру.
- D) келісім.
- E) мәселені шешу.

7. Біріншілік мәліметтерді жинау әдісіне ...жатады.

- A) нақты мәліметтерді жинау
- B) біріншілік медициналық құжаттары
- C) бөлімше журналы
- D) науқастардың сауалнамасы
- E) тікелей бақылау

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 18 беті

8. Менеджменттің ғылыми негізін...кұрайды.

- A) басқару білімнің сомасы
- B) ғылыми мекеменің жұмысы
- C) ғылыми еңбектің жиынтығы
- D) зерттеу жұмысы
- E) шығармашылық жұмыс

9. Менеджменттің негізгі функциясы ... болып табылады.

- A) жоспарлау
- B) кадрлардың бағасы
- C) есепке алу
- D) ынталандыру
- E) мадақтау

10. Қоршаған орта жағдайларына организмнің қорғаныш реакциясы бұл -

- A) күйзеліс
- B) көңіл күйді жоғарылату
- C) естен тану
- D) көңіл күй
- E) ашулану

Ситуациялық есептер:

Ситуациялық есеп №1

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

Бұл құрылымның ерекшелігі

Бұл құрылымның кемшілігі

Заманауи этаптағы медбикелік қызметтің құрылымының турасын ұсыныңыз және түсіндіріп беріңіз.

Ситуациялық есеп №2

Науқас Мария Ивановна, 70 жаста жедел жәрдеммен «Сол аяғының флегмонасы. Қантты диабет» болжам диагнозымен шұғыл түрде ірі көп профильді аурухананың іріңді хирургия бөлімшесіне жеткізілді, науқасты фельдшер жүргізушінің көмегімен хирургиялық кабинеттің дәріздегі кушеткаға отырғызды, хирургия кабинетінің медбикесіне госпитализацияға жолдаманы беріп кетті. Фельдшер әжеден шараптың иісі және сөздері түсініксіздеу болғандықтан кішкене мас екенін айтты (жағдай 8 наурызда 13.00 болды). Медбике науқасты тексерместен іріңді хирургия бөлімшесінің дәрігерлер бөлмесіндегі хирургқа «флегмонасы бар, ішіп алған кемпірді алып келді» деп хабарласып, госпитализациялық науқастарды тіркеуге арналған журналды толтыруға кірісті. Дәрігер алдындағы науқастың ауру тарихын жазып болғаннан соң түсетіндігін айтты. 15 мин.соң қабылдау бөлімінен кездейсоқ өткен бас медбике дәріздегі кушеткада ес-түссіз жатқан науқасты көрді. Аға медбике есікті ашып медбикеге қатты, жағымсыз сөздерді медбикеге айтып, бөлімшенің аға медбикесін тез арада шақыртты. Медбике кабинеттен және қабылдау бөлімінен жылап шықты. Соңынан бас медбике медбикені жұмысты дұрыс орындамағаны үшін жұмыстан шығатындығын айтты. Кейіннен бас медбике аға медбикенің кабинетіне барғанда ол басқа медбикелермен сөйлесіп отырды, бас медбике оның қабылдау бөліміндегі жұмысты дұрыс ұйымдастыра алмайтындығын айтып ұрысты. Аға медбике ешнәрсені түсінбей ақтала бастады, бұл тек кикілжіңнің артуына себеп болды. Дәрігер шақырудан кейін 25 минуттан соң келді. Науқас осы уақытқа дейін кушеткада ес-түссіз жатты. Науқасқа бір қараған кезде гипергликемиялық кома екенін түсінуге болады. Медбике өз

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 19 беті

кабинетін болмады. Аға медбикенің кабинетінде ұрыс керіс жалғасуда. Ұрысуда барлық медбике қатысты. Дәрігер жағымсыз сөздерді айтып, тез арада қантқа қан алуға лаборантты шақыртты, айетонға зәрін тексеруді, реаниматологты, эндокринологты шақыртты, тез арада ЭКГ жасауды, АҚК тексеруді, науқасты жалпы тексеру үшін шешіндіруді, зақымданған аяғын тексеріп, науқасты тез арада қабылдау бөлімінің шокқа қарсы палатаға (реанимациялық залға) жатқызды.

Дәрігердің ұрысқаны қабылдау бөлімінің ұйымдастыруын одан сайын төмендете түсірді. Нәтижесінді науқас есін жинамай, реанимациялық бөлімде ем жүргізілседе науқас қайтыс болды.

Өлімнің себебі - компенсирленген емес диабетикалық кетоацидоз.

Фельдшердің әрекетінде емдік диагностикалық қателіктерді атаңыз.

7 – сабақ

1. Тақырып: Бас (аға) Мейіргердің стратегиялық жұмыс жоспары.

2. Мақсаты: Студенттерді бас (аға) Мейіргердің стратегиялық жұмыс жоспарымен таныстыру.

3. Студент білуі тиіс:

- Стратегиялық жоспарлаудың түсінігі, функциялары.
- Тиімді менеджмент стратегиясы.

Студент істей білуі тиіс:

- Аға мейіргерілердің жұмысын қадағалауды
- ЕПМ-дегі медбикелік кадрларды басқарудағы құрылымын

4. Негізгі сұрақтар:

- Басқару стратегиясына не жатады?
- Тиімді менеджмент стратегиясы.

5. Білім берудің және оқытудың әдістері (шағын топтар, пікірталас, жағдайлық есептер, жұптасып жұмыс істеу, презентациялар, кейс-стади және т.б.):

1. Тақырып бойынша сұрақтарды қолдана отырып отырып, тақырыпты талдау
2. Кіші топтармен жұмыс істеу
3. ТСО-дан қолдану (ПК, мультимедиялық проектор) сабақ тақырыбын презентациялау
4. Ситуациялық есептерді шешу
5. Тақырып бойынша тестерді шешу

6. Әдебиеттер: Соңғы бетті қараңыз.

7. Бақылау (тесттер, есептер және басқалар)

Тесттер:

1. Арнайы тапсырманы орындауда өкілеттілікті аға бастықтан кіші тұрған бастыққа берудің дұрыс процесі:

- A) жаңа бастық сайланып, өкілеттілік және барлық жауапкершілік соған беріледі
- B) жауапкершілік кіші тұрған бастыққа беріледі
- C) өкілеттілік және жауапкершілік кіші тұрған бастыққа беріледі
- D) өкілеттілік кіші тұрған бастыққа беріліп, барлық жауапкершілікті аға бастық алады.
- E) өкілеттілік кіші тұрған бастыққа беріліп, барлық жауапкершілікті төменгі бастықалады.

2. Мазмұны, мақсаты және тапсырмасына байланысты жоспарлаудың түрі:

- A) ұзақ мерзімді
- B) алдын ала және ағымдағы
- C) стратегиялық және ағымдағы
- D) рациональды және перспективті

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 20 беті

- Е) стратегиялық және перспективті
3. Халықтың денсаулығын сақтауда міндетті жауапкершіліктің қағидасы:
- А) БМСК жүйесі бойынша аурухананың жауапкершілігі
- В) өкілетті органдардың территориялық және республикалық жауапкершілігі
- С) науқастың және оның отбасының жауапкершілігі
- Д) мемлекеттің және азаматтық жауапкершілік
- Е) басқарманың барлық кезеңіндегі денсаулық сақтау органының жауапкершілігі
4. Басқару деңгейі ... білдіреді.
- А) жауапкершілікте бағыныштылықтың сатысын
- В) жауапкершіліктің түрін
- С) басшылықтың түрін
- Д) бағынушылықтың түрін
- Е) басқарушылық стилін
5. Менеджмент – бұл... зерттейтін ғылым.
- А) зияткерлік, қаржылық, шикізаттық және материалдық ресурстарды басқаруды
- В) нарықтық қатынастарды
- С) денсаулық сақтау жүйесінің қаржыландыру тәсілдерін
- Д) нарық құрылымын
- Е) денсаулық сақтау экономикасын
6. Қазіргі заманның менеджмент қағидалары:
- А) басқарудың негізгі заңы
- В) жүйедегі негізгі байланыстың құрылымы
- С) жүйедегі негізгі қарым қатынастың құрылымы
- Д) жүйедегі байланыспен басқарудың қарым қатынасының негізгі қасиеттері
- Е) басқарушылықтың міндетті мақсаты болуы
7. Системаның қандай да бір негізгі басқару түрі
- А) принципі, қоторые отражают рыночные условия хозяйствования
- В) менеджмент әдістері
- С) менеджменттің жүйесі
- Д) финанстық ресурстар
- Е) менеджментобъекті
8. Басқару жүйесінің негізін құрайды:
- А) мақсатталған, өкілеттілік, басқару функциясы, басқару жүйесі
- В) ғылымға сай басқару, басқару идеологиясы
- С) топ-әкімшіліктік, экономикалық, әлеуметтік-психологиялық, адами сызықтық факторлар және технологиялық басқару
- Д) жоспарлы-директивті, маркетингтік, мақсатталған, бағдарламалы-мақсатты басқару
- Е) регламент-ұдайы, орнына қоятын
9. "Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңында" жұмыскер – бұл:
- А) жұмыс берушімен еңбек қарым қатынасында тұрған заңды тұлға
- В) жұмыс берушімен еңбек қарым қатынасында тұрған және жеке еңбек келісімін орындаушы физикалық тұлға
- С) кәсіби союздың мүшесі
- Д) 21 жасқа толған физикалық тұлға
- Е) лайықты қызметке үміткер
10. Медициналық көмек – бұл:
- А) халықтың денсаулығын сақтауда, дәрілік және медициналық көмек шаралары
- В) халықтың денсаулығын сақтауда медициналық көмек шаралары

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 21 беті

С) халықтың денсаулығын сақтауда және нығайтуға бағытталған медициналық қызметтің стандарттарына сай

Д) денсаулықты нығайтуға бағытталған мамандандырылған мамандардың медициналық көмек

Е) денсаулықты нығайтуға бағытталған медициналық ұйымдардың ұсынылатын медициналық көмегі

Ситуациялық есептер:

Ситуациялық есеп №1

Науқас Мария Ивановна, 70 жаста жедел жәрдеммен «Сол аяғының флегмоны. Қантты диабет» болжам диагнозымен шұғыл түрде ірі көп профильді аурухананың іріңді хирургия бөлімшесіне жеткізілді, науқасты фельдшер жүргізушінің көмегімен хирургиялық кабинеттің дәріздегі кушеткаға отырғызды, хирургия кабинетінің медбикесіне госпитализацияға жолдаманы беріп кетті. Фельдшер әжеден шараптың иісі және сөздері түсініксіздеу болғандықтан кішкене мас екенін айтты (жағдай 8 наурызда 13.00 болды). Медбике науқасты тексерместен іріңді хирургия бөлімшесінің дәрігерлер бөлмесіндегі хирургқа «флегмонасы бар, ішіп алған кемпірді алып келді» деп хабарласып, госпитализациялық науқастарды тіркеуге арналған журналды толтыруға кірісті. Дәрігер алдындағы науқастың ауру тарихын жазып болғаннан соң түсетіндігін айтты. 15 мин.соң қабылдау бөлімінен кездейсоқ өткен бас медбике дәріздегі кушеткада ес-түссіз жатқан науқасты көрді. Аға медбике есікті ашып медбикеге қатты, жағымсыз сөздерді медбикеге айтып, бөлімшенің аға медбикесін тез арада шақыртты. Медбике кабинеттен және қабылдау бөлімінен жылап шықты. Соңынан бас медбике медбикені жұмысты дұрыс орындамағаны үшін жұмыстан шығатындығын айтты. Кейіннен бас медбике аға медбикенің кабинетіне барғанда ол басқа медбикелермен сөйлесіп отырды, бас медбике оның қабылдау бөліміндегі жұмысты дұрыс ұйымдастыра алмайтындығын айтып ұрысты. Аға медбике ешнәрсені түсінбей ақтала бастады, бұл тек кикілжіңнің артуына себеп болды. Дәрігер шақырудан кейін 25 минуттан соң келді. Науқас осы уақытқа дейін кушеткада ес-түссіз жатты. Науқасқа бір қараған кезде гипергликемиялық кома екенін түсінуге болады. Медбике өз кабинетін болмады. Аға медбикенің кабинетінде ұрыс керіс жалғасуда. Ұрысуда барлық медбике қатысты. Дәрігер жағымсыз сөздерді айтып, тез арада қантқа қан алуға лаборантты шақыртты, айетонға зәрін тексеруді, реаниматологты, эндокринологты шақыртты, тез арада ЭКГ жасауды, АҚК тексеруді, науқасты жалпы тексеру үшін шешіндіруді, зақымданған аяғын тексеріп, науқасты тез арада қабылдау бөлімінің шокқа қарсы палатаға (реанимациялық залға) жатқызды.

Дәрігердің ұрысқаны қабылдау бөлімінің ұйымдастыруын одан сайын төмендете түсірді. Нәтижесінде науқас есін жинамай, реанимациялық бөлімде ем жүргізілседе науқас қайтыс болды.

ЕПМ –дегі бас медбикенің ұйымдастырушылық қателіктерін атаңыз.

Ситуациялық есеп №2

Науқас Мария Ивановна, 70 жаста жедел жәрдеммен «Сол аяғының флегмоны. Қантты диабет» болжам диагнозымен шұғыл түрде ірі көп профильді аурухананың іріңді хирургия бөлімшесіне жеткізілді, науқасты фельдшер жүргізушінің көмегімен хирургиялық кабинеттің дәріздегі кушеткаға отырғызды, хирургия кабинетінің медбикесіне госпитализацияға жолдаманы беріп кетті. Фельдшер әжеден шараптың иісі және сөздері түсініксіздеу болғандықтан кішкене мас екенін айтты (жағдай 8 наурызда 13.00 болды). Медбике науқасты тексерместен іріңді хирургия бөлімшесінің дәрігерлер бөлмесіндегі хирургқа «флегмонасы бар, ішіп алған кемпірді алып келді» деп хабарласып,

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казakhstanская медицинская академия»
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы	№72/11 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық	36 беттің 22 беті

госпитализациялық науқастарды тіркеуге арналған журналды толтыруға кірісті. Дәрігер алдындағы науқастың ауру тарихын жазып болғаннан соң түсетіндігін айтты. 15 мин.соң қабылдау бөлімінен кездейсоқ өткен бас медбике дәріздегі кушеткада ес-түссіз жатқан науқасты көрді. Аға медбике есікті ашып медбикеге қатты, жағымсыз сөздерді медбикеге айтып, бөлімшенің аға медбикесін тез арада шақыртты. Медбике кабинеттен және қабылдау бөлімінен жылап шықты. Соңынан бас медбике медбикені жұмысты дұрыс орындамағаны үшін жұмыстан шығатындығын айтты. Кейіннен бас медбике аға медбикенің кабинетіне барғанда ол басқа медбикелермен сөйлесіп отырды, бас медбике оның қабылдау бөліміндегі жұмысты дұрыс ұйымдастыра алмайтындығын айтып ұрысты. Аға медбике ешнәрсені түсінбей ақтала бастады, бұл тек кикілжіңнің артуына себеп болды. Дәрігер шақырудан кейін 25 минуттан соң келді. Науқас осы уақытқа дейін кушеткада ес-түссіз жатты. Науқасқа бір қараған кезде гипергликемиялық кома екенін түсінуге болады. Медбике өз кабинетін болмады. Аға медбикенің кабинетінде ұрыс керіс жалғасуда. Ұрысуда барлық медбике қатысты. Дәрігер жағымсыз сөздерді айтып, тез арада қантқа қан алуға лаборантты шақыртты, айетонға зәрін тексеруді, реаниматологты, эндокринологты шақыртты, тез арада ЭКГ жасауды, АҚК тексеруді, науқасты жалпы тексеру үшін шешіндіруді, зақымданған аяғын тексеріп, науқасты тез арада қабылдау бөлімінің шокқа қарсы палатаға (реанимациялық залға) жатқызды.

Дәрігердің ұрысқаны қабылдау бөлімінің ұйымдастыруын одан сайын төмендете түсірді. Нәтижесінді науқас есін жинамай, реанимациялық бөлімде ем жүргізілседе науқас қайтыс болды.

Шиеленістің түрін анықтаңыз.

1. жеке ішкі
2. жеке аралық
3. жеке топтық
4. жеке аралық және топтық
5. Функциональды
6. Дисфункциональды

Бас мейірбикенің әрекеті қандай болуы керек еді?

Ситуациялық есеп №14

Жауабы: кикілжіңнің түрі: 2,6

Бас медбикенің әс әрекеті

1. Науқасқа шұғыл көмекті ұйымдастыруды.
2. Жағдайды аға медбикелер кеңесінде ортаға салу.
3. Бас дәрігерге қызметтік тексерулер және кінәлілерді іздестіру жөнінде сұрақ қою. Қызметкерлерді шұғыл жағдайларда көмек көрсетуді оқыту.

8 – сабақ

1. Тақырып: Мейіргер ісіндегі Маркетинг.

2. Мақсаты: Студенттерге мейіргер ісіндегі маркетинг. Өртүрлі ұйымдарда ресурстарды (еңбек, материалдық) басқару жүйесін құру қағидаттарын таныстыру.

3. Студент білуі тиіс:

- Денсаулық сақтаудағы маркетинг.
- Мейіргер ісіндегі маркетинг.

Студент істей білуі тиіс:

- Мейіргерлік күтімді ұйымдастыруды
- Аға медбикелер кеңесін ұйымдастыру

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 23 беті

4. Негізгі сұрақтар:

- Денсаулық сақтау ісіндегі маркетингті шартты түрде қанша бағытқа бөлуге болады?
- Медициналық маркетингтің айырмашылығы?

5. Білім берудің және оқытудың әдістері (шағын топтар, пікірталас, жағдайлық есептер, жұптасып жұмыс істеу, презентациялар, кейс-стади және т.б.):

1. Тақырып бойынша сұрақтарды қолдана отырып отырып, тақырыпты талдау.
2. Кіші топтармен жұмыс істеу.
3. ТСО-дан қолдану (ПК, мультимедиялық проектор) сабақ тақырыбын презентациялау.
4. Ситуациялық есептерді шешу.
5. Тақырып бойынша тестерді шешу.

6. Әдебиеттер: Соңғы бетті қараңыз.

7. Бақылау (тесттер, есептер және басқалар)

Тесттер:

1. Бәсекеге қабілеттілікті басқару кәсіпорынның ... факторларын үйлестіру арқылы бәсекелікартықшылықты пайдалануға мүмкіндік береді.
 - A) ішкі факторлары мен сыртқы
 - B) ішкі және адамгершілік
 - C) ішкі және мәдени
 - D) адамгершілік және этикалық
 - E) сырты және адамгершілік
2. Бәсекеге қабілеттілікті басқарудың артықшылықтары:
 - A) нарықта жетістікке жетуге бағытталу; нарықта орнығуға ұмтылу; сыртқы қауіптерге төтеп беру; альтернативалы нұсқаларды табу;
 - B) нарықта тек табыс табуға бағытталу; сыртқы қауіпті көре білмеу;
 - C) нарықта жетістікке жетуге бағытталу; нарықта орнығуға ұмтылу; сыртқы қауіпті көре білмеу;
 - D) нарықта орнығуға ұмтылу; сыртқы қауіпті көре білмеу;
 - E) нарықта жетістікке жетуге бағытталу; нарықта орнығуға ұмтылу; сыртқы қауіптерге төтеп беру; интегралды нұсқаларды табу;
3. Ұйымның бәсекеге қабілеттілік жүйесін жасау және жүзеге асыру кезінде ... қолданылуы қажет.
 - A) басқару шешімі, стратегиялық жоспар
 - B) стратегиялық менеджмент пен маркетинг, басқару шешімі
 - C) стратегиялық менеджмент пен маркетинг, стратегиялық жоспар
 - D) сапаны басқару және инновацияларды қадағалау теориялары, стратегиялық жоспар
 - E) стратегиялық менеджмент пен маркетинг, сапаны басқару және инновацияларды қадағалау теориялары
4. Жобалық басқаруды қолдану бұл
 - A) жоспарлы түрде мақсатқа жетуге мүмкіндік береді.
 - B) көптеген компанияларға бизнестің жоғарғы деңгейіне жетуге және ресурстарын үнемдеуге мүмкіндік береді.
 - C) бәсекеге қабілетті команданы құра білуге мүмкіндік береді.
 - D) стратегиялық жоспарды дұрыс құру және іске асыруға мүмкіндік береді.
 - E) команда мүшелеріне тез сіңісу, бірлесе жұмыс жасауға мүмкіндік береді.
5. Басқару – бұл
 - A) ұжымдағы адамдарға және жекелеген адамдарға, олардың бірлескен жұмыс процесінде мақсатты жүйелі ықпал ету
 - B) ұжымдағы адамдарға және жекелеген адамдарға, олардың бірлескен жұмыс процесінде

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 24 беті

жүйелі ықпал ету

С) ұжымдағы адамдарға және жекелеген адамдарға, олардың бірлескен жұмыс процесінде мақсатты ықпал ету

D) өндірісті жітік білу, терен ойлау

E) еңбекті жетілдіру, қызметкерлерді уәждемелеу

6. «Басқару дегеніміз болжамдау және жоспарлау, ұйымдастыру, жарлық беру, үйлестіру және бақылау» - деп тұжырымдады.

A) Файоль

B) Мэйо

C) Фоллет

D) Тейлор

E) Лайкерт

7. Басқарудың бастапқы пункті болып саналады.

A) басқаруды қалыптастыру және мақсатты тандау

B) сыртқы ортаны бағалау және талдау

C) мақсатты анықтау

D) уәждеме

E) жоспарлау

8. Мемлекеттік бақылау және қадағалау ортасында жүргізіледі:

A) медициналық көмек көрсету

B) медициналық көмек көрсету; халықтың санитарлы-эпидемиологиялық келісімнің; обращения лекарственных средств, мед. тағайындаулар және мед. техникалар

C) медициналық көмек көрсету; халықтың санитарлы-эпидемиологиялық келісімнің; дәрілік заттардың қолданылуы

D) медициналық көмек көрсету; халықтың санитарлы-эпидемиологиялық келісімнің; дәрілік заттардың қолданылуы; мед. және фармацевтикалық білім халықтың санитарлы-эпидемиологиялық келісімнің

9. Мемлекеттік бақылау объектісіне медициналық қызметті көрсету:

A) физикалық және заңды тұлғалардың медициналық қызметті көрсетуі

B) денсаулық сақтау саласының стандарттары

C) деятельность медицинских организаций независимо от формы собственности

D) тек медициналық мекемелерде берілетін медициналық көмек

E) диагностика және емдеу протоколы

10. Мемлекеттік бақылау объектісіне дәрі дәрмектерге қарау, медициналық тағайындаулар және медициналық техникалар ортасына қарау:

A) дәрілік заттарды ашу

B) дәрілік заттарды шығару

C) дәрілік заттарды қолдану, медициналық тағайындаулар және медициналық техника

D) медициналық тағайындауға сай дәрілік заттарды шығару және қолдану

E) нормативті заңды актілерді, стандарттарды, ережелер мен қағидаларды, дәрілік заттарды қолдану мен медициналық техникалар ережесіне сай сақтау

Ситуациялық есептер

Ситуациялық есеп №1

Науқас Татьяна Петровна, 74 жаста, ірі клиникалық ауруханадағы диabetологиялық орталыққа қаралды. 2 аптадан бері мазалайтын оң аяғының табанындағы жараның пайда болуына шағымданды. Жараның пайда болуын жаңадан сатып алған туфлиден кейін пайда болған қажалумен байланыстырды. Науқасты бірінші рет мейірбике қарады, біріншілік

тексеру жүргізді және медбикелік ауру тарихын толтырды, медбикелік диагноз қойды, медбикелік жоспар құрды. Мейірбике медбикелік ауру тарихын компьютерде құрды. Науқас туралы мәліметті мәліметтер базасына енгізді және қант диабетімен ауыратын науқастарды тіркеді. Осыдан кейін Татьяна Петровна медбикелік ауру тарихымен дәрігер-мамндарға кеңес алуға жіберілді. Дәрігерлік тесеруден кейін ол мейірбике кабинетіне қайта келді. Хирург ұсынған госпитализациядан бас тартты, үйде емделемін деп шешті. Науқас туралы мейірбике мейірбике бригадасының менеджеріне хабарлады және науқас бақылауға және патронаждық күтімге және үйде көмек көрсетуге алынды. Есепте мейірбикелік үрдістің қай кезеңі менеджмент тұрғысынан көрсетілмеген.

Ситуациялық есеп №2

Жауап: этап 4 – жоспарды жүзеге асыру және 5 кезең – бақылау

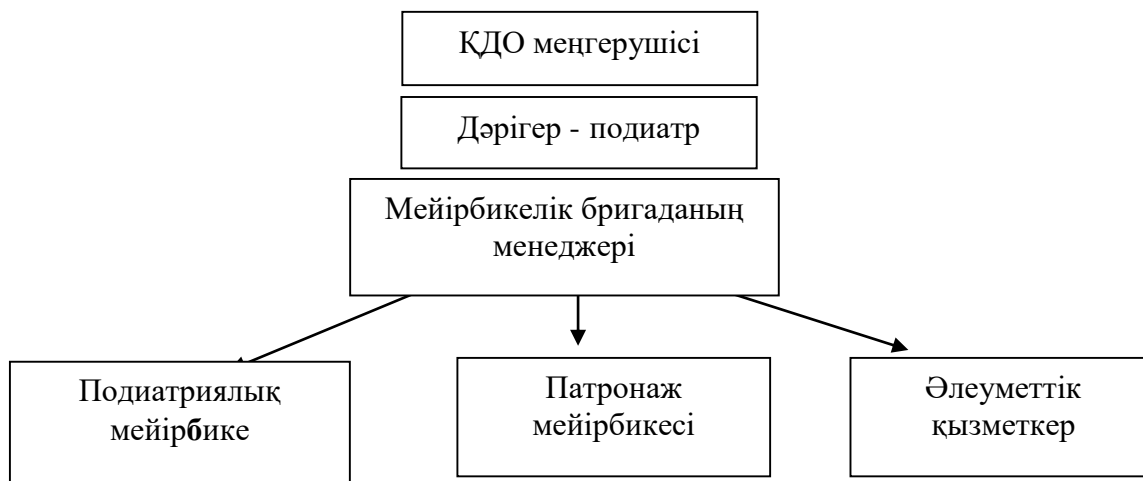
Ситуациялық есеп №16

Қалалық диабетологиялық орталықтың (ҚДО) штат құрамы

ҚДО меңгерушісі

Дәрігерлер командасы Эндокринолог диабетолог Іріңді хирургия бөлімшесінің хирургы Ангиохируруг Ортопед Окулист Невролог Кардиолог Подиатр	- (мейірбике ісі факультетінің бітірушісі) Мейірбикелік бригаданың менеджері (мейірбике ісі бакалавриат бітірушісі) Подиатриялық мейірбике Патронаждық мейірбике Әлеуметтік қызметкер	Көмекші қызметкерлер ЭВМ операторы (мәліметтер базасы - регистр)
---	---	---

Подиатриялық кабинетті басқару құрылымы



ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казakhstanская медицинская академия»
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы	№72/11 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық	36 беттің 26 беті

1. ҚДО меңгерушісі ұйымдастырушылықты басқарудың қай дәрежесіне жатады, дәрігер – подиатр, мейірбикелік бригаданың менеджері, патронаж мейірбикесі?
2. Диабетикалық табан кабинеті ҚДО – тың басқару құрылымының қандай формасына жатады ?

Ситуациялық есеп №16

Жауабы:

1. ҚДО меңгерушісі – 1 дәреже.
Дәрігер-подиатр – 2 дәреже.
Мейірбикелік бригаданың менеджер – 3 дәреже.
Патронаж мейірбикесі – басқаруға жатпайды, ол орындаушы.
2. Сызықтық орталықтандырылған құрылым. Адекватты.

9 – сабақ

1. Тақырып: Мейіргер практикасы саласындағы заңнама. Мейіргерлердің құқықтары мен міндеттері. Формулярлық жүйе.

2. Мақсаты: Студенттерге Мейіргер практикасы саласындағы заңнама, Мейіргерлердің құқықтары мен міндеттері, Формулярлық жүйе жайлы толық ақпарат беру.

3. Студент білуі тиіс:

Медициналық құқық дегеніміз не?

Мейіргердің міндеттері.

Студент істей білуі тиіс:

- Мейіргерлік күтімді ұйымдастыруды
- Мейіргерлердің жұмысын ынталандыруды

4. Негізгі сұрақтар:

- Медициналық құқық?
- Мейіргердің міндеттері?

5. Білім берудің және оқытудың әдістері (шағын топтар, пікірталас, жағдайлық есептер, жұптасып жұмыс істеу, презентациялар, кейс-стади және т.б.):

1. Тақырып бойынша сұрақтарды колдана отырып отырып, тақырыпты талдау
2. Кіші топтармен жұмыс істеу
3. ТСО-дан қолдану (ПК, мультимедиялық проектор) сабақ тақырыбын презентациялау
4. Ситуациялық есептерді шешу
5. Тақырып бойынша тестерді шешу

6. Әдебиеттер: Соңғы бетті қараңыз.

7. Бақылау (тесттер, есептер және басқалар)

Тесттер:

1. Кәсіпорынның кадрлық қызметі –.....
 А) кәсіпорынды басқару шеңберінде таңдалған саясат бойынша басқаруға бел буған қызметтегі тұлғалармен қоса арнайы құрылымдық бөлімшелердің жиынтығы
 Б) мекемені кадрлармен қамтамасыз ету, оларды тиімді пайдалануды ұйымдастыру
 С) персоналдарды басқару жүйесін ұйымдастыру
 Д) ұйымның болашағын анықтайтын стратегиялық фактор
 Е) іс-әрекеттің функционалды ортасы, оның мәселесі – кәсіпорынды керек уақытта, қажетті мөлшерде және талап етілетін сапада кадрлармен қамтамасыз ету, оларды дұрыс орналастыру және ынталандыру
2. Персоналды басқару:

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA АКАДЕМИАСЫ «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA 1979	SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казakhstanская медицинская академия»
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы		№72/11 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 27 беті

А) іс-әрекеттің функционалды ортасы, кәсіпорынды керек уақытта, қажетті мөлшерде және талап етілетін сапада кадрлармен қамтамасыз ету, оларды дұрыс орналастыру және ынталандыру

В) персоналдарды басқару жүйесін ұйымдастыру

С) ұйымның болашағын анықтайтын стратегиялық фактор

Д) кәсіпорынды басқару шеңберінде таңдалған саясат бойынша басқаруға бел буған қызметтегі тұлғалармен қоса арнайы құрылымдық бөлімшелердің жиынтығы

Е) мекемені кадрлармен қамтамасыз ету, оларды тиімді пайдалануды ұйымдастыру

3. Персоналды басқару жүйесінің негізгі мақсаты:

А) мекемені кадрлармен қамтамасыз ету, оларды тиімді пайдалануды ұйымдастыру, кәсіби және әлеуметтік дамыту

В) талап етілетін сапада кадрлармен қамтамасыз ету, персоналдарды басқару жүйесін ұйымдастыру

С) кадрлармен жұмыс жасау, олардың санын көбейту

Д) кадрларды таңдау әдісін ұйымдастыру

Е) персоналдарды басқару жүйесін ұйымдастыру

4. Жұмыс барысын бағалау мақсаттарды көздейді.

А) әкімшілік, ақпараттық және уәждемелік

В) әкімшілік, қылмыстық және азаматтық

С) қылмыстық, ақпараттық және уәждемелік

Д) азаматтық, ақпараттық және уәждемелік

Е) уәждемелік, әкімшілік және қылмыстық

5. Мекеме қызметкерінің іскерлік қасиетін анықтау жолдары:

А) бағалау картасы, тексеру парақтары, «эталонды» қызметкермен салыстыру, іскерлік қасиеттерін салыстыру

В) «эталонды» қызметкерге беру, іскерлік қасиеттерін салыстыру

С) іскерлік қасиеттерін салыстыру, қызметкерлерді жарыстыру

Д) бағалау картасын толтыру, картаға қарап жұмыс жасау

Е) жұмыс жасау үлгісіне қарамау, тек нәтижеге қарау

6. Іскерлік қасиетті бағалау – бұл

А) қызметкердің еңбек сапалылығын жоспарлы бағалауы

В) қызметкердің адамгершілік сапалылығын жоспарлы бағалауы

С) қызметкердің қарым – қатынас сапалылығын жоспарлы бағалауы

Д) қызметкердің этикалық сапалылығын жоспарлы бағалауы

Е) қызметкердің мінез-құлқын қоса сапалылығын жоспарлы бағалауы

7. Жұмыскерлерді қызмет бабымен қозғаудың көп тараған себептерінің бірі:

А) қатардағы жұмыскерді шебер қызметін атқаруға, ал төмен буын басшыны орта деңгейдегі басшылық қызметіне ауыса алатындай жұмыскердің тәжірибесін кеңейту

В) басшы қанағаттанатындай жұмысқа жұмыскерді орналастыру

С) жұмысшының іскерлігіне қарамастан жұмыскерді ауыстыру

Д) қызметкерлер бір бірін ауыстыра алатындықтан жұмысын ауыстыру

Е) қатардағы жұмыскердің шебер қызметін атқаруға сынақ жүргізу үшін ауыстыру

8. Персоналды басқару функцияларын жүзеге асыратын жүйе деп аталады.

А) ұйымның персоналын басқару жүйесі

В) ұйымның персоналын дайындау жүйесі

С) ұйымның персоналын таңдау жүйесі

Д) ұйымның персоналын бағалау жүйесі

Е) ұйым персоналын қадағалау жүйесі

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 28 беті

9. Персоналды басқару жүйесінің ұйымдастырушылық құрылымын құру процесіндегі маңызды кезең – оның..... болып табылады.

- A) кіші жүйелерінің арасындағы байланыстарды қалыптастыру
- B) басшылар арасындағы байланысты қалыптастыру
- C) қызметкерлерінің арасындағы қарым –қатынастарын реттеу
- D) қызметкерлердің іскерлік дәрежесін анықтау
- E) қызметкерлер арасындағы шиеленісті шешу

10. Персоналды басқару аспектілері:

- A) техникалық – технологиялық аспект, ұйымдастырушылық-экономикалық аспект, құқықтық аспект, әлеуметтік – психологиялық аспект, педагогикалық аспект
- B) техникалық – технологиялық аспект, ұйымдастырушылық-экономикалық аспект, әкімшілік аспект
- C) техникалық – технологиялық аспект, ұйымдастырушылық-экономикалық аспект, әкімшілік аспект, әлеуметтік – психологиялық аспект, педагогикалық аспект
- D) әлеуметтік – психологиялық аспект, педагогикалық аспект, құқықтық аспект, әкімшілік аспект
- E) әкімшілік аспект, техникалық – технологиялық аспект, құқықтық аспект, әлеуметтік – психологиялық аспект, педагогикалық аспект

Ситуациялық есептер

Ситуациялық есеп №1

Қалалық диагностикалық орталық директоры Татьяна Михайловна штаттық қызметке өзінің маркетинг бойынша орынбасары енгізу қажет деп шешті. Бұл, жұмыс көлемінің ұлғаюы оның сапасына әсер етумен байланысты еді. Татьяна Михайловна күнделікті жұмыспен көбінесе маңызды мәселелерді жіберіп алатынын түсінді. Әлеуетті кандидаттар қатарынан 2 қызметкер тез арада қысқарды. Біріншісі құрбысы Елена Николаевна; олар бірге оқыған еді, бір – біріне сенетін, жанұяларымен араласатын. Маман ретінде Елена Николаевна білікті еді. Татьяна Михайловнаның ойынша оған шығармашылық қабілеттер мен энергиясы және алға қойған мақсаттарына жетуге тұрақтылық керек еді.

Екінші кандидатура Ольга еді, мейірбике ісінің бакалавриатын бітірген соң орталықта мейірбике болып жұмыс істеген. Ұшқыр ойлы және белсенді Ольга тез арада білікті қызметкер болды және ұжымға тез сіңісіп кетті. Татьяна Михайловна Ольгаға тек табандылық жетпейді деп ойлады. Бірнеше рет Ольга өзінің қалауымен Татьяна Михайловнаға пайда болған мәселелердің шешу жолдарын ұсынды, және айтарлықтай нәтиже көрсетті.

Сіздің ойыңызша, маркетинг бойынша орынбасардың орнына мына қызметкерлердің қайсысын ұсынар едіңіз: Елена Николаевнаның құрбысы немесе жас қызметкер Ольга? Өзіңіздің шешіміңізді түсіндіріңіз.

Маркетинг бойынша менеджер қандай қасиеттерге ие болу қажет?

Жауабы: Ольгаға берілуі тиіс.

Маркетинг бойынша менеджердің бойында болу қажет негізгі қасиеттер:

- ✓ таңдап алынған салада құзыреттілік, рынок жағдайында тиімді жұмыс атқару, әр жағдайда жоғары көрсеткішпен қамтамасыз ету, міндеті мен жауапкершілігі жоғары;
- ✓ сөзі мен жұмысы бірдей болу қажет, жұмысында икемді және шапшаң, адам психологиясын терең білетін, өзарасында және қызметкерлер арасында қызметтерін дұрыс бөле алатын қабілетке ие, стратегиялық ойлау қабілеті бар;
- ✓ өз білімін үнемі жетілдіріп отыру керек;

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 29 беті

Ситуациялық есеп №2

Қалалық диагностикалық орталық директоры Татьяна Михайловна штаттық қызметке өзінің маркетинг бойынша орынбасары енгізу қажет деп шешті. Бұл, жұмыс көлемінің ұлғаюы оның сапасына әсер етумен байланысты еді. Татьяна Михайловна күнделікті жұмыспен көбінесе маңызды мәселелерді жіберіп алатынын түсінді. 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.

Жауабы: «Ми шабуылы» - бейресми ортада барлық қатысушылар сыннан қорықпай түрлі ойларын айтады.

Дельфий әдісі – сауалнама әдісімен және кері байланыс арқылы консенсус жасап шығару. Номинальды – топтық – топтың әрбір мүшесі ұсыныс жасайды, әрбірі талқылайды, содан кейін рейтингтік жеке дауысқа салады, жоғары рейтинг ұсыныс негізге алынады.

10 – сабақ

1. Тақырып: Конфликтология негіздері. Өзгерістерді, тәуекелдерді басқару.

2. Мақсаты: Студенттерге ұйымдағы қақтығыстарды басқарудың заманауи тәсілдері жайында түсінік беру.

3. Студент білуі тиіс:

- Конфликтілерді басқару.
- Конфликтілі ситуацияны меңгеру оны шешу әдісі ретінде.

Студент істей білуі тиіс:

Конфликтілерді басқаруды

Конфликтілі ситуацияны меңгеру оны шеше алуы

4. Негізгі сұрақтар:

1. Конфликтілерді басқару ерекшелігі.
2. Қақтығыстарды шешу жолдары.

5. Білім берудің және оқытудың әдістері (шағын топтар, пікірталас, жағдайлық есептер, жұптасып жұмыс істеу, презентациялар, кейс-стади және т.б.):

1. Тақырып бойынша сұрақтарды қолдана отырып отырып, тақырыпты талдау.
2. Кіші топтармен жұмыс істеу.
3. ТСО-дан қолдану (ПК, мультимедиялық проектор) сабақ тақырыбын презентациялау.
4. Ситуациялық есептерді шешу.
5. Тақырып бойынша тестерді шешу.

6. Әдебиеттер:

1. Мейірбике ісіндегі менеджмент [Мәтін] : оқу құралы / К. Ш. Сыздыкова [т. б.]. - Қарағанды : АҚНҰР, 2019. - 246 б. с
2. Хамзина, Н. К. Менеджмент в сестринском деле: учеб. пособие 2-е изд. – Алматы : Эверо, 2015. – 196 с.
3. Дәріс кешені «Мейірбике ісіндегі менеджмент» пәні бойынша: дәріс кешені Мейірбике ісі кафедрасы анестезиология және реаниматология курсымен. – Шымкент : ОҚМФА, 2015. – 42бет.
4. Денсаулық сақтаудағы менеджмент [Мәтін] : дәрістік топтама / Ж. С. Төлебаев [ж/б.]. - Алматы : АҚНҰР, 2016. - 258 бет. с

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 30 беті

5. Сыздыкова, К. Ш. Экономика и маркетинг в здравоохранении [Текст] : учебное пособие / К. Ш. Сыздыкова, Ж. С. Тулебаев, Э. А. Актуреева. - Алматы : ИП "Акнұр", 2015. - 274 с.
6. Сыздыкова, К. Ш. Менеджмент в здравоохранении [Текст] : учебное пособие / К. Ш. Сыздыкова, А. Р. Рыскулова, Ж. С. Тулебаев. - Алматы : ИП Изд-во "Акнұр", 2015. - 236 с.
7. Сыздыкова К.Ш., Ж.С. Тулебаев и др. Мейірбике ісіндегі менеджмент. Оқу құралы. 2017/<https://aknurpress.kz/login>
8. Сыздыкова К.Ш., Ж.С. Тулебаев. и др. Менеджмент в сестринском деле: учебное пособие. 2017/<https://aknurpress.kz/login>
9. Сыздыкова К.Ш., Тулебаев Ж.С., Рыскулова А.Р. , 2019/<https://aknurpress.kz/login>
10. Виханский, Олег Самуилович
11. Менеджмент [Электронный ресурс] : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 5-е изд., стереотипное - М. : Магистр : ИНФРА-М, 2014. - 576 с. - <http://elib.kaznu.kz/>
12. Монтгомери, Дуглас К.
13. Сапаны бақылаудың статистикалық әдістері [Мәтін] : заманауи кіріспе : оқулық / Д. Монтгомери ; [ағылшын тіл. ауд.: С. Ж. Айжамбаева, Г. Ө. Мұқатай] ; ҚР Білім және ғылым м-гі. - 7-бас. - Алматы : Дәуір, 2017 . . - ISBN 978-601-217-637-7. 2-т. - 400 б. - <http://elib.kaznu.kz/>
14. Тасмагамбетова А.А., Сыздыкова К.Ш., Тулебаев Ж.С., Авгамбаева Н.Н.,Административный процесс и менеджмент в сестринском деле: учебное пособие. - Алматы: ТОО «Эверо», 2020, - 304 с. https://www.elib.kz/ru/search/read_book/431/

7. Бақылау (тесттер, есептер және басқалар)

Тесттер:

1. «Бүкіл үрдіс пен құбылысты бүтін жүйе түрінде, жаңа сапа мен қызметін, және оны құрастырушыны қарастыратын басқару» - бұл:
 - А)мінез –құлықтық тәсіл
 - Б) үрдістік тәсіл
 - В)жағдайлық тәсіл
 - Г) жүйелік тәсіл
 - Д) ағымдық тәсіл
2. Қара қайшылық талап қою бойынша бір жұмысшыға екі басшының талап қоюғақтығысы қалай атлады.
 - А) жеке ішілік
 - Б) жеке аралық
 - В) адамның және топтың арасындағы
 - Г) ұжым мен адамның арасындағы
 - Д) топ ішілік
3. Басқарудың негізгі жүйесін құрайды:
 - А) мақсат қою, өкілеттілік, басқарудыңқызметі, басқару жүйесінің сілтемелері
 - Б) басқару ғылымының, басқару идеологиясына сәйкестігі
 - В) топ - әкімшілік, экономикалық, әлеуметті – психологиялық, адамзаттық фактор және технологиялық басқару
 - Г) жоспарлы – заңнамалық, маркетинг түрі, мақсаттық, бағдарламалы – мақсатты басқару
 - Д) жоспарлы – реттеуші, таратушы
4. Денсаулық сақтау жүйесін экономикалық әдіспен басқару
 - А) қатаң бақылауға негізделген
 - Б) психологиялық әшкерелеуге негізделген
 - В) заңнамалық әдіспен басқаруға негізделген
 - Г) экономикалықынталандыруға байланысты

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 31 беті

- Д) бұл қызметкерлердің міндеттерін қайт бөлу
5. Әлеуметтік – психологиялық әдіспен басқару:
- А) еңбек ұжымында дамитын, жеке қарым қатынасқа әсер ететін саясат және байланыс жолдары, сонымен қатар әлеуметтік үрдісті білдіреді
- Б) еңбек ұжымында дамитын, жеке қарым қатынасқа әсер ететін арнайы жолдарды, сонымен қатар әлеуметтік үрдісті білдіреді
- В) еңбек ұжымында дамитын, жеке қарым қатынасқа әсер ететін бақылауды дамыту жолдарды, сонымен қатар әлеуметтік үрдісті білдіреді
- Г) экономикалық ынталандырудың қатысуымен байланысты
- Д) бұл қызметкерлердің міндеттерін қайт бөлу
6. Өзін басқару – бұл:
- А) жергілікті деңгейде өз еркімен шешім қабылдауға құқықтылық
- Б) орталықтандырылған шешім қабылдау
- В) шешімді орындау орталық аппарат басқармасының қатаң бақылауымен сипатталады
- Г) жоспарлы құжаттар жоғары басқару сілтемелерінің қатаң орындалуымен шектеледі
- Д) қызметкерлердің әлеуметтік – экономикалық қарым-қатынасы жоғары деңгейде формализммен сипатталады
7. Көрсетілген жауаптардың қайсысы басқару сілтемесіне жатады?
8. А) құрылымдық бөлім
- Б) басқару қадамдар
- В) жоғарғы әкімшілік аппарат
- Г) жұмыс орны
- Д) бүкіл ұйым
9. Жоғарғы басқару деңгейін кім меңгереді?
- А) бөлім директоры
- Б) Президент
- В) бөлім бастығы
- Г) бригада басқарушысы
- Д) орта сілтемелі менеджер
10. Ұйымда басқару жүйесінің өзара байланыс және өзара іс-қимыл элементтер арасын қандай қызмет қамтамасыз етеді?
- А) жоспарлау
- Б) ұйымдастыру
- В) мотивация
- Г) коммуникация
11. Ұйымдық басқарма құрамының бөлімшелерінің арасында қандай байланыс болады? А) тіке
- Б) көлденең
- В) функциональдық
- Г) жоғарыда көрсетілгендердің барлығы

Ситуациялық есептер

Ситуациялық есеп №1

Жоғары мейірбикелік білім беру факультетінің (сырттай) деканы Сергей Иванович бірнеше студенттерді әңгіме жүргізуге және бітірушілердің диплом жұмыстарын дауысқа салу үшін шақырады. Осы мақсатта ол кестеге сай, белгілі бір уақытта студенттермен хабарласып, деканатқа шақыруды хатшыға тапсырады. Бір күні жұмыс соңында басқа қаладан әңгіме жүргізуге шақырған студент келгенін хабарлайды. (бір бөлімшенің аға мейірбикесі

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 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 32 беті

Светлана Алексеевна). Бірақ, бұл уақытта декан басқа студентпен жоспарланған кездесу өткізіп жатқан еді. Кездесу барысында мынандай әңгіме болды: «Сәлеметсіз бе, Светлана Алексеевна (тітіркеніп). Мен біздің кездесуімізді ертенге жоспарлаған едім. Сізбен әңгімемді бүгін өткізе алмаймын». Светлана (қобалжып) «Сергей Иванович сіз өткен аптада маған электронды почтамен сұхбатты бүгінгі күнге белгіленген деп хабарлама жібердіңіз». Сергей Иванович (ашулы күймен): «Кейде мен электронды почтамен хабарлама жіберемін, ал кейде дыбыстық хабарлама қалдырамын. Сіз дыбыстық хабарламаны тыңдадыңыз ба?». Светлана: «Бірақ менде дыбыстық хабарлама жоқ». Сергей Иванович: «Уақытылы байланыс орнату үшін, кімде қандай жабдық екенін білу қиын. Сіздің электронды хабарламаңызда не жазылған еді?». Светлана: «Дипломдық жұмыстың тақырыбын бекіту үшін кездесу 26 ақпан күні 15:00 – де болады». Сергей Иванович: «Сізге қандай хабарлама жіберуді сұрағанымды қазір көремін. Меніңше қандай да бір түсініспеушілік болды. Әрине, міне ол қағаз. Мен хатшыға сізді 27 ақпанда 15:30 – ға шақыруды сұрағанмын. Сіздің хабарламаңызда уақыты шатасып кеткен. Біз кездесуді ертенге қалдырсақ қарсы болмайсыз ба?». Светлана: « Бұл қиын болады, өйткені пойызға билетті ауыстыру керек, бірақ мен ертен келуге барынша тырысамын, өйткені менің дипломдық жұмысымның тақырыбы мен үшін маңызды».

Байланыс моделі қанша компоненттен тұрады?

Светлана хабарламаны алу үшін байланыс моделінің қандай компоненті қолданылған?

Қандай байланыс бөгеттерін атай аласыз?

Ситуациялық есеп №2

Алина Коровина жанұялық дәрігер кабинетінде аға мейірбике болып жұмыс істейді. Бекітілген ережеге сай әр күні қабылдау бөлімшесінде мейірбикенің біреуі кезекшілік атқаруы қажет. Бүгін жанұялық дәрігер кабинетінің жұмысын ұйымдастыру Алинаның кезегі. 13:00 до 17:00 дейін қызмет ететін учаскедегі балаларға жоспарлы екпе жүргізу керек, бірақ ол бүгін 17:00 – де тапсыратын ай сайынғы есепті жұмыс арасында уақыт бөліп бітірем деп ойлайды. Кабинеттер түскі ас кезінде ашық болу керек. 13:00 ден 14:00 дейін кабинетте жұмыс істейтін қызметкерлермен әңгіме жоспарланған. Регистр Алинаға қоңырауларды аударып, сонымен қатар мейірбикенің кеңесін алуға алдын –ала жазылмай келген науқастарды жіберді. Алина регистратура қызметкері және техникалық хатшыға нұсқау беруіне болады. Бірақ техникалық хатшы бос болмайтын, дәрігер және басқа қызметкерлердің айтқанын орындайтынын естен шығармау қажет.

Алина есепті бітіргенше келесі факторлар жаңылыстырды.

8:30 – Дәрігер келіп Диабетпен ауыратын науқастардың мәліметін дайындап беруін сұрады.

9:00 – Қабылдауда жүкті екенін қазір ғана білген әйел жылап жатқанын хабарлады. Бұдан басқа кеудесіндегі ауырсынуды 2 апта алдын байқаған 3 науқас ауруханаға жолдама алуға келді.

9.30 – Алинаға дәрігер хабарласып 140 үй 34 пәтердегі Семеноваға баласын екпеге алып келуін есіне салуын айтады.

10:00 – Науқас телефон соғып зерттеуге алған жолдаманы жоғалтып алғанын айтады.

10:50 – Тіс дәрігерге ары қарай тексерумен ем жүргізу керек 20 науқастың амбулаториялық картасын дайындау қажет.

11:45 – Гепатитпен ауыратын жас жігіт келді. Ол емдеудің заманауи әдісімен реабилитация туралы қосымша ақпарат алғысы келеді.

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казakhstanская медицинская академия»
«Мейіргер ісі-1» кафедрасы		№72/11 ()
Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық		36 беттің 33 беті

Бұл сұрақтарға жауап бере отырып, есте сақтау керек, шындығында ерекше мәселелерді шешуге дайын жауаптары болмайды, сондықтан да сізге өз тәжірибеңізді қолдану керек және өз шешіміңізді логикалық негіздеу керек.

1. Сіз тізімделген әрбір алаңдататын факторларға қалай жауап беретінін сипаттаңыз? Сіз бірінші кезекте не істейсіз ал қайсысын кейінге қалдыруға болады? Сіз жауапкершілікті бөліп бересіз ба және кімге өз жауабыңызда көрсетіңіз? Шешіміңізді негіздеп беріңіз.
2. Уақытты үнемсіз пайдалануға әсер ететін қандай ішкі факторларды атай аласыз (Өз тәжірибеңізді қолданыңыз)?
3. Сіз жұмыс орнында уақытты дұрыс қолдануда қандай ұсыныс берер едіңіз?

<p>ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН 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>Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық</p>		<p>36 беттің 34 беті</p>

<p>ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН 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>Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық</p>		<p>36 беттің 35 беті</p>

<p>ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН 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>Тәжірибелік сабаққа арналған әдістемелік нұсқаулық</p>		<p>36 беттің 36 беті</p>