ДӘРІС КЕШЕНІ

Пәннің атауы : ««Мейіргер ісіндегі менеджмент және сапа»
Пән коды:MIMS 3301
ББ атауы: 6В10104 – «Мейіргер ісі»
Оқу сағаттары / кредит көлемі: 150 сағат (5 кредит)
Курс пен семестр: 3 курс, 5 семестр
Дәріс көлемі: 10сағат

Шымкент 2024ж.

Дәріс кешені «Мейіргер ісіндегі менеджмент және сапа» пәнінің жұмыс оқу бағдарламасына (силлабус) сәйкес әзірленген және кафедра мәжілісінде талқыланды.

хаттама № 11 «18» 06 2024ж.

Кафедра меңгерушісі, м.ғ.к., доцент____________Сейдахметова А.А.

№1дәріс

1. Тақырыбы: Заманауи менеджмент: сипаты және мәні. Менеджмент әдістері. Менеджер, және оның денсаулық сақтау саласындағы орны мен маңызы.
2. Мақсаты: Заманауи менеджмент түсінігін енгізу, онын мазмұнынашу, сипатын бөлу, әдістерін үйрету және оның мейіргер ісіндегі жетекшілік орнын анықтау.
3. Дәріс тезистері: Менеджментті қолданбай мейіргер үрдісінде медициналық көмектің тиімділігі және сапасы жоғары деңгейде бола алмайтындығын атап өтпекпіз.Тізімді басқару ісінде «емдік алдын-алу мекемесінің жетекшісі – дәрігер - мейірбике» негізгі берілген жүктемелерді орындап қана қоймай, осы жүйеде кері байланыс та құрай біледі «дәрігер – пациент».
Осыған байланысты бұл мамандық «Мейіргер ісіндегі менеджмент» үлкен сұранысқа ие. Әр түрлі салада мейіргер көмегінің сапасын көтеру, медициналық қызмет пен көмектің медицина өндірісінде жетекшілік әдісін, сонымен қатар студенттерде кәсіптік, әлеуметтік, әдістемелік компетенцияны дамытуда маңызы зор.(тайм - менеджмент)
Мейірбике мамандығының қоғамда заманауи кезеңде жаппай дамуы әлеуметтік маңызды.
Менеджмент әдісі - бұл біртұтас әдістемелер және ұйымның алға қойған мақсатына жету үшін қойылатын талаптар мен оның жемісі.Менеджмент әдісінің екі түрі бар:ұйым болып құрылуындағы мәселелерді зерттеу және ұйымды басқару.
Мекемелердегі мәселелердің тиімді шешілуі және жұмысы оның басшыларына, өз уақытында дұрыс шешімдер қабылдауына, басқара алуына байланысты.
Ғылыми – техникалық үдерістердің жылдам даму кезеңінде, тұрақсыз экономикалық жағдайда денсаулық сақтау саласындағы менеджерлер өзгерістерге бейім болады.
Құрылған ұйымдардың өміршеңдігі ол сыртқы ортадан қажетті ресурстар мен жұмыс күшін, капиталды өздеріне тарта білу. Ешқандай медициналық мекеме жеке өз алдына құрылым бола алмайды, себебі барлық ресурстар сыртқы ортамен тығыз байланысты, жұмысшылар – қоғамның бөлігі, ал капитал – мәдениеттің әсер етуіне байланысты нәтижесі.
4. Иллюстрациялық материалдар: 15-20 слайдтар
5. Әдебиет:
1. Гордин В.Э., Сущинская М.Д. Менеджмент в сфере услуг: учебник для вузов. Издательский дом «Бизнес-пресса» Санкт-Петербург, 2007.
2. Семенов А.К., Набоков В.И. Основы менеджмента. Издательско-торговая корпорация. Москва. – 2007. – 476 с.
3. КейтКинан. Управление временем. Перевод с английского. ГубаренкоО.И.. Москва – 2006. - 80с.
4. Современные методы управления и финансовый менеджмент учреждения здравоохранения/ под ред. Я.А. Накатиса, Ф.Н. Кадырова, М.: «ГРАНТЪ», 2005

6. Бақылау сұрақтары (кері байланысы):

1. ҚР мейірбике ісінің заманауи даму стратегиясы қаншалықты деңгейде?
2. Мейірбике ісіндегі менеджментке тән заманауи мазмұны қандай?
3. Мейірбике ісіндегі менеджментте құқықтық және нормативтік негіздердің құжатнамасы.
4. ҚР денсаулық сақтау ісінде қайта түзілу жүйесінің заманауи кезеңдері.
5. Мейірбике ісін басқарудағы әкімшілік жұмыстардың әдісі мен түрі.
6. ҚРмейірбике ісінде мейірбикелік білімнің заманауи концепциясы.
7. Денсаулық сақтау ісіндегі менеджер, және оның ҚР денсаулық сақтау жүйесіндегі ролі мен орны.

№2 дәріс

1. Тақырыбы:Басқарушылық жағдай. «Еңбек өнімділігі және оның көрсеткіштері» коэффициенті.

2. Мақсаты: Басқару тәжірибесіндегіменеджмент принциптерін және оған ғылыми тұрғыдан дағдыларды ашу, мейіргер ісіндегі менеджмент басқаруды талдауды үйрету

3. Дәріс тезистері: Менеджмент принциптері — басқарудың жоғары тиімділіктерін қамтамасыз ету үшін оларды басқаратын субъект жетекшіліктерін қоғамдық дамыту заңдылықтары. Басқарудың негізгі принциптері – ғылыми тұрғыдан жағдай жасау.
Басқарушы команда–бұл компанияның беделді тұлғаларынан құрылған топ, меншік иесіне көмектесу мақсатында ұзақ немесе қысқа мерзімге құрылып, оған компанияның болашағына әсер ететін шешімін жүзеге асыруға көмектеседі.
Басқарушы команда сенім, тең құқылық, және кәсібилікке негізделе құрылады.
Бірақ басқарушы команданың барлық мүшелерінің статустары бірдей емес басты шешімді қабылдайтын жетекші болады, кейде басқа мүшелері де шешім қабылдауға қатыса алады. Олар–жетекшінің көмекшілері.
Болашағы бар шешімдерді жасау (жоспарлау, мүмкін болатын маркетингті стратегиялар,ұйымдағы құрылымдық өзгерістер, тағайындаулар немесе негізгі қызметкерлерді жұмыстан мүлдем шығару және т.б). Ағымдағы жұмыспен айналысуға болмайды. Басқарушы команданың әрбір мүшесінің еңбек ақысы басқа қызметкерлерге қарағанда үлкен, сол себепті осындай талаптар қойылады.
Басқарушы команда ұжымдық шешім қабылдау негізінде құралады. Көбінесе бұл дауыс беру арқылы жүзеге асады. Басқарушы команданың негізгі мәні де сол – кез келген мәселеге немесе жағдайға қоғамдық көзқараспен объективті қарап, шешімдерді таразыға салады: кез келген басқарушы команда мамандандырылған сала мамандарынан, өз ісінің мамандарынан тұрады. Бір адамға (жетекшіге) барлық сферада бір өзі бақылау жасау өте күрделі. Егер сенімді адамдар болатын болса және одан тұрарлықтай өз ойын тыңдаса - кезең жылдам жүреді, нәтижелі әрі тиімді болады. Бесаспап данышпандар болмайды, тек «бөліп алу және басқару» әдісі бойынша ғана тиімді болады.
Заманауи өндірістің динамикасы бойынша, әсіресе дамыған елдерде, еңбекті бөліп алуы, еңбектің мақсаты мен қызметінің өзгеруі, оның бақылануы, төленетін еңбек ақысына байланысты болады.
Қатысушылардың кәсіби белсенділігі, оның қауіпсіздігі, өнінділіктің доғары сапасы, мекемелердің енбек субъектісі болып саналады.

Жеке тұлғаның еңбек өнімділігін бағалау — бұл жұмысшылардың (немесе жұмысшылар тобы) енбек салымының нәтижесін анықтау, ұйымның мақсатқа жету жетістігі және еңбек ұжымының құрылымы.
Еңбек тиімділігін бағалау, заманауи компанияның негізгі басқару қызметі болып табылады. Жеке еңбек нәтижесін бағалау басқарушы топтың шешімі.
4. Иллюстрациялық материалдар: 15-20 слайдтар
5. Әдебиет:

1. Кузнецова Н. Б. Оценка трудового вклада и эффективности труда работников [Текст] / Н. Б. Кузнецова, А. Ш. Галимова // Молодой ученый. — 2013. — №1. — С. 136-138.
2. Кузнецова Н. Б. Оценка трудового вклада и эффективности труда работников [Текст] / Н. Б. Кузнецова, А. Ш. Галимова // Молодой ученый. — 2013. — №1. — С. 136-138.
3. Фахрутдинов Р.А. Разработка управленческого решения: учебник для вузов. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез»», 2005.
4. Стародубов В.И., Сидоров П.И. Управление персоналом организации.учеб. издательская группа ГЗОТАР-Медиа М. – 2006.

6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):
1. Басқарушылықтың себебін анықтау «Команда-ең қымбаттысы».
2. Менеджмент принциптерін іске асыратын тәжірибелі жаттығуларды ұйымдастыру.
3. «Еңбек салымының коэффициенті» деген не және оның көрсеткіштері.
4. Басқарушылықтың қандай талдау әдістері бар?
5. Мейірбике ісіндегі ғылыми менеджмент принциптерімен келісесіз бе?

№3 дәріс

1. Тақырыбы: «Менеджмент ұйымды басқару аппараты ретінде»
2. Мақсаты: қызметкерлердің дамуы мен орындауын басқаруды білу, кедергілерді жоя білуді үйрету
3. Дәріс тезистері: Орындауды басқару – жетекшінің базалық басқару дағдыларды меңгеру тиімділігін анықтау. Қызметкерлердің басқарушылық қасиетін , бақылау дағдыларын меңгеру, алға қойған мақсаттарына кедергісіз жетуін бақылау.
Құрылымдық аумағы: Басқарушылық компетенттілікті меңгеру. Өкілеттікік саласында жеке өзінің басқарушылық компетенттілігін көтеруге тырысу. Білім саласында: жетекшілік өкілеттілігінде оған мүмкіндік беру, оның мықты және әлсіз тұстарын анықтау, SMART-талдау мақсаты, алға қойылған мақсаттарды талдау. Дағдыларды меңгеру саласында: SMART-талдау мақсатын жасай білу. Қойылған мақсаттардың орындалуын қамтамасыз ету үшін ұйымдастыру және бақылау.
Компетенттілік деңгейін анықтау, қызметкердің күшті және әлсіз тұстарын анықтау арқылы тапсырманы анықтай алмау себептерін анықтап, бағалау. Қызметкердің компетенттілік деңгейіне сәйкестендіріп тапсырма беру. Өкілеттілік берген тапсырманы қадағалау.

Орындалуды бақылау арқылы жетекші оның іс-әрекетінің тиімділігін, талаптардың өз уақытында орындалуы немесе орындалмауы себептерін анықтауға көмектеседі.
Қызметкерлердің дамуыны басқару – қызметкерлерді оқыту – бұл арнайы бағытталған, ұйымдастырылған, жоспарлы және жүйелі түрде өтетін білімін, дағдыларды меңгеру, білікті оқытушылардың, жетекшілердің, мамандардың жетекшілігімен іске асырылатын үрдіс.
Барлығы дұрыс өткен жағдайда қызметкердің қызметі дұрыс бағаланады.

4. Иллюстрациялық материалдар: 15-20 слайдтар

5. Әдебиет:

1. Абакумова Н.Н. Политика доходов и заработной платы. М.: ИНФРА-М, 1999. – 223 с.
2.Автономов В.С. Модель человека в экономической науке. СПб.: Экономическая школа, 1998. – 230 с.
3.Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. М.: Финстатинформ, 1999. – 431 с.
4.Ансоф И. Стратегическое управление. М.: Экономика, 1989. – 519 с.
5.Арджирис К. Организационное научение. М.: ИНФРА-М, 2004. – 563 с.
6 . Артемов Ю.М., Карастелин С.А. Материальное стимулирование в системе финансовых отношений. М.: Финансы и статистика, 1988. – 190 с.
7. Балашов В.Г., Заложнев А.Ю., Иващенко А.А., Новиков Д.А. Механизмы управления организационными проектами. М.: ИПУ РАН, 2003. – 84 с.
8.Баркалов С.А., Новиков Д.А., Попов С.С. Индивидуальные стра-тегии предложения труда: теория и практика. М.: ИПУ РАН, 2002. – 109 с.
9. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. М.: Прогресс, 1988. – 400 с.

6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):

1. Қызметкерлардің жеке тұлғалық дамуын қалай басқаруға болады?
2. Нәтижеге жету үшін қалай қолдау көрсетуге болады?
3. Құрылым аймағын қалай басқаруға болады?
4. Білім аймағындағы құрылымдық өзгерістерді қалай басқаруға болады?
5. Тәжірибелік меңгеруді қалай басқаруға болады?
6. Басқарушылық компетенттіліктің стереотиптерін қалай басқаруға болады?
7. SMART-талдау мақсаты деген не?
8. Персоналдардың басқарушылық маңызы қаншалықты деңгейде ?

№4 дәріс

1. Тақырыбы:«Бақылау және реттеу менеджменттің пәндік функциясы ретінде»

2. Мақсаты: мағынасын ашу, денсаулық сақтау саласында басқарушылық шешімдерді қабылдау және олардың механизмі (тактикалық, стратегиялық, оперативті), еңбек нәтижелерін және бақылауды ұйымдастырып үйрету.

3. Дәріс тезистері: Менеджмент жұмысы жетекшінің ғылыми тұрғыдағы барлық басқарушылық шешімдерін жете меңгеру арқылы жұмыс жасау. Басқарушылық шешім қабылдаған кезде туындайтын мәселенің объективті және субъективті компоненттері

болып талқылауға түсетін әдебиеттен оқыған мәліметтер және тәжірибеден алынған талдаулар жатады. Диаметральді және абсолютті қарама – қарсы көзқарастар, немесе аралық ортақ шешімдер, рациональді немесе иррациональді шешімдер де кездеседі. ӘРтүрлі басқарушылық шешімді қабылдау кезде талдауды дұрыс жүргізуді зерттеулар ресурстарды дұрыс пайдалану мақсатында рациональділікке қарай шешіледі.
Медицинада және денсаулық сақтау ісінде «шешім қабылдау» термині клиникада, және басқарушылық тәжірибеде де қолданылады. 1979 ж. бастап халықаралық ғылыми қоғамда медицина мәселелерін шешу қолға алына бастады, 1981 ж. бастап ағылшын тілді арнайы мамандандырылған кезеңді басылым «MedicalDecisionMaking»шыға бастады; шешім қабылдау теориясы денсаулық сақтау саласының эпидемиология және экономикасында да қолданылады.
Басқарушылықтың шешімінің мақсатының маңыздылығына қарай : стратегиялық шешім – дәлелді мақсаттары бар маңызды шешім(халықтар арасында медициналық көмектің сапасын көтеру бағдарламасы). Жемісін беретін мақсатты бағдарламаларды шешетін, тактикалық шешім – стратегиялық мақсаттарды іске асырады. ІІ- ші деңгейлі жетекшілер стратегиялық мақсаттарды орындауға қатысады. Уақыты бойынша 1 жылдан аспайды. Оперативті шешім – алға қойылған мақсаттар мен шешімдерді 1 ай көлемінде орындауға арналған шешім.

Бақылау- бұл ұйымның мақсатына жетуге арналған кезең. Медицина саласының бақылауында бірнеше жіктемесі бар, олар көлемі мен сапасын бақылайды.

Басқарудың кезеңдеріне байланысты бақылаудың келесі түрлері ажыратылады: болжамды, ағымды және қорытынды.

Болжамды бақылау жұмыс басталардан бұрын арнайы ережелер мен хаттамаларды қарастырады. Олар ұйымдастырылудың үш негізгі сферасын қарастырады:персонал, материалдаржәнефинанстар. Болжамды бақылау
қызметіне жұмысқа алынған қызметкерлердің қосымша білімін арттырған оқу түрлерін бақылап отыру кіреді. Болжамды бақылау сапа стандарттарын ұйымдастыруды және түскен материалдардың сәйкестігін қарастырады. Ақша жаратылуын бақылайтын бюджет,үнемі бақылауда болады.

Ағымды бақылау жұмыс барысында жүргізіледі. Кері байланыс пайда болған мәселені жедел шешу барысын бақылау түрінде болады.

Қорытынды бақылау жұмыс біткен соң жүргізіледі. Бірақ қорытынды бақылаудың екі маңызды қызметі бар: жаңа мәселелерді болдырмаудың алдын алу жоспары және мотивацияның түзілуі.

Концепцияның маңызы барлық процесс дұрыс жүргізілген жағдайда қорытынды бақылаудан бас тарту. Бірақ қызметкерлердің қауіпсіздігін және өмір сапасын жақсарту мақсатында қорытынды бақылау өте керек болып табылады.

Бақылаудың барлық түрінде де үш кезеңнен тұрады:
- міндеттелген жұмыстың критериилері мен талаптарының стандарттарын түзу;
- нақты нәтижелерінің критериилерімен стандарттарын салыстыру;
- бақылаудың қорытындысына байланысты қажетті шешімдерді қабылдау.

4. Иллюстрациялық материалдар: 15-20 слайдтар

5. Әдебиет:

1.Гайдаров Г.М., Алексеева Н.Ю., Маевская И.В. Модернизация как новый этап в совершенствовании системы здравоохранения субъекта Российской Федерации // Бюллетень национального научно-исследовательского института общественного здоровья.

— М. — 2012. — Вып.1. — С. 27—30.
2. Гайдаров Г.М., Сафонова Н.Г. Организационные основы экспертизы качества медицинской помощи в Клиниках ГБОУ ВПО ИГМУ Минздравсоцразвития России // Актуальные вопросы здоровья населения и здравоохранения. — Иркутск. — 2011. — С. 256—270.
3. Линденбратен А.Л., Ковалева В.В. Контроль качества организации медицинской помощи: современные подходы // Здравоохранение. — 2011. — №6. — С. 50—55.
4. Щепин О. П., Линденбратен А. Л., Зволинская Р.М., Голодненко В.Н. От оценки качества медицинской помощи к его обеспечению // Бюлл. НИИ соц. гигиены, экономики и упр. здравоохр. им. Н.А. Семашко. — 1997. — Вып. 4. — С. 10—14.
5. Щепин О.П., Стародубов В.И., Линденбратен А.Л., Галанова Г.И. Методологические основы и механизмы обеспечения качества медицинской помощи // М., Медицина. — 2002. — 176 с.

6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):

1. Денсаулық сақтау саласында басқарушылық шешім қалай қабылданады?
2. Стратегиялық басқарушылық шешім дегеніміз не?
3. Тактикалық басқарушылық шешім дегеніміз не?
4. Оперативті шешім-қай кезде және орны қайда?
5. Ұйымдардың бақылануы және нәтижелерін бағалау мақсаты?
6. Медициналық көмектің сапасын қалай бағалайды?
7. Бақылау деген не, және оны қалай жүзеге асырады?

№ 5 дәріс

1. Тақырыбы: «Тәжірибелік менеджмент негізі. Мекеменің менеджмент жүйесі»

2. Мақсаты: ҚР медициналық көмек көрсетудегі және сапасын бақылау комитетінің қызметі; нормативті – құқықтық базаға жауапты ұйым осы іспен айналысады

3. Дәріс тезистері: Дәл қазіргі әлеуметтік – экономикалық жағдайда мемлекеттік әлеуметтік саясаттың мақсаты халықты қолжетімді, қауіпсіз, сапалы мадициналық көмекпен қамтамасыз ету.

Сапасы және қызметі медицина мекемелерінің еңбек тиімділігі оның экономикалық тиімділігі ҚР денсаулық сақтау саласындағы бакскарудың негізгі мәселелері.

Медициналық көмектің сапасы мен тиімділігі оның критериилеріне, көрсеткіштеріне байланысты соңғы нәтижелеріне байланысты болады. Жергілікті тұрғындардың өмір сапасын бағалау үшін, сол елдің, мемлекеттің әлеуметтік – экономикалық жағдайына, саясатына, қоршаған ортаның жағдайына, халықтың өмір сүру салтына, сенитарлы эпидемиологиялық жағдайына, генетикалық факторларына мән беру керек.

Халықтың денсаулық жағдайына әсер ететін фактор, саламатты өмір салты, моделдерін ұсынған Ю. П. Лисицын, Ю. М. Комаров, жалпы фактордың 50 - 55% құрайды, ал денсаулық сақтау саласының үлесі тек 10%. МКК «медициналық көмек» коэфициентіне сүйеніп құрайды, ал тиімділікті есептегенде медициналық көрсеткіші және кеткен шығындарға қарап есептелінеді.

Медициналық көмектің сапасы мен тиімділігін мына екі бөлімде қарастыру керек. Біріншісі –емдеу мекемесінің медициналық технологияларды, кадр, финанс,

ұйымдастыру, интеллектуалды ресурстар, материалды мәселелерін қарастыру. Екіншісі – медицина қызметкерлерінің , дәрігерлер, мейірбикелер біліктілігі, кәсіби деңгейі, моральдi принциптері, деонтологияны ескеруі, қызметі мен атағына байланысты медициналық ұйымдардың құрылуы. Емдеу мекемелерінің материалды және мамандармен жабдықталуы сол мекемеге байланысты. Медициналық көмек пен сапасының тиімділігі мекеменің көрсеткіштеріне, дәрігерлеріне, аймақтық деңгейіне байланысты.
ҚР үкіметінің бекіткен медициналық көмекті іске асыру және сапалы басқару саласы бойынша15 желтоқсан 2005 жылында № 1327 ҚР денсаулық сақтау Министрлігінде мемлекеттік орган – Медициналық көмектің сапасын бақылау комитеті құрылды. Комитеттің миссиясы тұрғындарға қауіпсіз, сапалы, қол жетімді медициналық көмек ұсыну. Комитеттің мақсаты республика деңгейінде сапалы медициналық көмекті бақылауда ұстау, және көмектің сапасын жақсарту.
Комитеттің барлық қызметі екі категорияға бөлінеді: бақылаушы – шешуші және іске асырушы.
Қазіргі уақытта медициналық көмектің сапасын бақылауда ұстаудың бірнеше әдістері бар. Негізгі әдістері: 1) медициналық стандарттар; 2) емдеу мекемесінің көрметкіштері; 3) эксперттi бағалау.

4. Иллюстрациялық материалдар: 15-20 слайдтар

5. Әдебиет:

1. Аканов А.А., Куракбаев К.К., Чен А.Н., Ахметов У.И. Организация здравоохранения Казахстана. – Астана.Алматы, 2006. – 232 с.
2. Девятко В.Н., Куралбаев Б.С., Захаров И.С., Исаев Д.С., Чен А.Н. Ключевые аспекты развития региональных программ общественного здравоохранения. – Алматы, 2004. – 342 с.
3. Медик В.А., Юрьев В.К. Курс лекций по общественному здоровью и здравоохранению. Часть 3. Экономика и управление здравоохранением. – М.:Медицина, 2003. – 392 с.
4. Муминов Т.А., Камалиев Т.А. Анализ здравоохранения с позиций социального маркетинга.- Алматы, 2003.- 170 с.
5. Отношение населения к своему здоровью и системе здравоохранения: результаты социологического исследования / под ред. Г.Нокиной, В.Гуревич. – Алматы: «Фонд XXI век», 2002. – 220 с.

6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):

1. Медициналық көмектің сапасын анықтаңыз.
2. Медициналық көмектің сапасының үш компонентін анықтаңыз.
3. Денсаулық сақтау саласының стандарттарына анықтама беріңіз
4. Аккредитация және лицензирлеудің айырмашылығын атаңыз?
5. Медициналық көмектің сапасын бақылаудың түрлері
6.Сапа экспертизасын жүргізудің реті.
7. Медициналық көмектің сапасын анықтайтын комитеттің жұмысы.

№6дәріс

1. Тақырыбы: «Стратегиялық басқару және жоспарлау. Ұйымдастырудың миссиясы және мақсаты.»

2. Мақсаты: Басқару ісінің психологиялық заңдылықтарын ашу, онынфилософиямен, эргономикамен, менеджментпен, байланысын анықтап, дәлелдеу.
3. Дәріс тезистері: Басқару психологиясының негізгі мақсаты — басқару жүйесіндегі тиімділікті көтеру мақсатында психологиялық талдау жасау керек.Басқару кезеңі жетекшінің көмегімен жүргізіледі: басқару жүйесіндегі диагностика және болжау; қызметкерлердің жұмыс кестесін дұрыс құру; шешімнің жүзеге асырылуын ұйымдастыру. Басқару психологиясында жетекшінің басқарушылық қабілеті, жеке концепциясы, ішкі жеке тұлғалық принциптері және басқара білу ерекшеліктері жатады.Басқарушы жүйе, жетекші және оның тобыменіске асырылады.
Басқару психологиясын тәжірибеде қолдану жетекшінің белсенді әдістерді қолдану арқылы жүзеге асады.
Басқару психологиясының келесі мәселелері болып:
1.Еңбек барысында өзін өзі дамыту, жеке тұлға ретінде жетілдіру.
2.Психологиялық тиімділік тұрғысынан қарағанда, оның ұйымдастырылуы және басқарушылық ісі.
3. Еңбекколлективіндегі жұмыс барысы, және оның реттелуі.
Басқару психологиясы психологияның мына салаларымен байланысты: жалпы, әлеуметтік, инженерлік, экономикалық,эргономикалық, философиялық, социологиялық. Адам тіршілігіндегі басқарушылық ертеден келе жатқан адамдар қоғам болып өмір сүрген кезден бастап келе жатқан сала. Бірақ XX ғасырдың басына дейін бұл сала ғылым ретінде зерттелген жоқ.
4. Иллюстрациялық материалдар: 15-20 слайдтар
5. Әдебиет:
1.Чередниченко И. П., Тельных Н. В. «Психология управления»
2.Психология управления: учебник / под ред. В. И. Черненилова. М.: Академия управления МВД России. 2011. — 352 с.
3.Лебедев О.Т., Каньковская А.Р. Основы менеджмента Санкт-Петербург,1998.
4. Розанова В.А. Психология Управления. Москва, ООО « Журнал Управление персоналом»
5.Методические рекомендации. Аккредитация медицинских организаций О. Т. Жузжанов, 2009 – 45с.
6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):
1. Басқару психологиясы туралы түсінік.
2. Басқару психологиясының мақсаты мен міндеттері.
3. Басқару психологиясының мазмұны мен спецификасы.
4. Басқару психологиясының психологияның басқа салаларымен байланысы.
5. Басқару психологиясын оқыту әдістемесі.

№7 дәріс

1. Тақырыбы: «Уақытты тиімді басқарудың артықшылықтары. Менеджмент ұйымды басқару аппараты ретінде.»
2. Мақсаты:Басқару қызметінің мазмұнын ашу, жоспарлау,ұйымдастыру, мотивация, бақылау қызметінің менеджменті
3. Дәріс тезистері: Басқару кезеңі оның қызметтерін бөлуден басталады. Басқару ісінің мақсаты менеджмент қызметіне кіреді.

Қазіргі таңда менеджмент қызметіне относится :жоспарлау,ұйымдастыру, мотивация, бақылаукоординация жатады.
Жоспарлау қызметі менеджментте ең алда тұрған жұмыс. Оны іске асыру арқылы жан жақты талдау жасап, мақсат пен міндет, және жоспар мен бағдарлама пайда болады.
Жоспарлау — бұл ұйымның алға қойған мақсаттарының орындалуы үшін жасалатын, кейде жағдайларға байланысты өзгерістерге ұшырайтын бағдарлама.
Ұйымдасу қызметі — бұл ұйымның құрылымының түзілуі, және оның толыққанды жұмыс атқаруы үшін — персоналдермен, материалдармен, құралдармен, ғимараттармен, ақшалай көмектің болуы.
Мотивация қызметі — бұлсол ұйымда жұмыс істейтін адамдарды алға қойған жұмыстардың орындалуына ынталандыру. Ол үшін экономикалық және моральді қолдау көрсету арқылы еңбектің жүруіне қолайлы жағдай жасау.
Координация қызметі — бұл орталықтандырылған менеджмент қызметі. Сол ұйымда жұмыс жасайтын қызметкерлердің өзара коммуникациясын қалыпқа келтіру.
4. Иллюстрациялық материалдар: 15-20 слайдтар
5. Әдебиет:
1. Мескон Майкл, Альберт Майкл, ХедоуриФранклин.- Основы менеджмента
2. Планирование деятельности предприятия: Учебное пособие. / За редакторшу Москалюка В Есть. — К.: КНЕУ, 2002. — 252с.
3. Портер М. Стратегия конкуренции. — К.: Основы, 1997. — 336с.
4. Ру Д., Сулье. Управление / Тэр. из франц. — К.: Основы, 1995. — 442с
5. Ермошенко М. Менеджмент : Учебное пособие/ Николай Ермошенко, Сергей Ерохин, Олег Стороженко; Национальная академия управления. -К.: Национальная академия управления, 2006. −655 с.
6. Любимова Н. Менеджмент — путь к успеху/ Наталия Любимова. -М.: Агропромиздат, 2002. −59 с.
7. Менеджмент: теоретические основы и практикум : Учебное пособие для студентов высших заведений образования/ Олег Гирняк, Петр Лазановский. -К.: Магнолия плюс; Львов: Новый Мир-2000, 2003. −334 с.
8. http://www.info-works.com.ua/referats/menedjment_organizacii/731.html
6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):
1. Менеджмент қызметі.
2. Басқару қызметі
3. Жоспарлауқызметі
4. Ұйымдастыруқызметі
5. Мотивацияқызметі.
6. Бақылауқызметі.

№8 дәріс

1. Тақырыбы: «Менеджмент басқарудың ғылымы және өнері ретінде.»
2. Мақсаты: ҚР денсаулық сақтау саласындағы, емдеу мекемелеріндегі заманауи жағдайын көрсету және маәнін ашу.
3. Дәріс тезистері: Қазақстандық денсаулық сақтау саласы қиын кезеңді бастан кешуде. Нашарлатанын параметрлер, тұрғындардың денсаулығына әсер етеді. Қолдағы бар ресурстарды дұрыс пайдаланбау нәтижесінде осындай жағдайларға алып келеді.

Жоғарыда келтірілгендердің барлығы емдеу мекемелерінің тиімсіздігіне алып келеді, нәтижесінде аймақтағы менеджмент басқарушылығы қажет болмай қалады.Бұл өз кезегінде заманауи денсаулық сақтау саласындағы өзекті мәселелердің туындауына әкеледі.
Басқару ісінің негізін субъектілердің (басқарушылық) объектілерге әсер етуінен құралады.
Әдістердің негізгі мақсаты – жұмысшыға комплексті әсер етіп, нәтижесінде ол өзіне берілген тапсырманы уақытында және сапалы орындауға ұмтылады.
Тәртіптік - ұйымдастырушылық (административті): емдеу мекемелеріндегі келісім шарт, заң, контрактілер,бұйрықтар, тапсырмалар, ішкі еңбек тәртібі.
Құқықтық – ҚР және аймақтарында заңның орындалуы.
Экономикалық – материалды және ақшаны жоспарлау арқылы тиімді пайдалану.
Қызметкерлердің жұмысын сапасы үшін марапаттау (ақшалай), немесе жалақысына үстеме қосу.
Әлеуметтік – психологиялық дегеніміз бұл – жұмыс сапасын көтеру үшін коллективті және индивидуальді әсер ету.
Әлеуметтік – психологиялық әдіске:басқару, коллективке ыңғайлы микроклимат жасау, демократиялық стилді қолдану.
Әлеуметтік – психологиялық әдіске адами қарым – қатынас кіреді.
Әлеуметтік – психологиялық әдіс үлкен өнер туындысы деп қарастыруға болады.
Осы төрт әдісті пайдалану арқылы жетістікке жетуге болады. Алайда әлеуметтік – психологиялық әдістерді жетекші мен жұмысшы арасында дұрыс қолданыла білу керек.
4. Иллюстрациялық материалдар: 15-20 слайдтар
5. Әдебиет:
1. Канеман Д., Словик П., Тверский А. Принятие решений в неопределенности: Правила и предубеждения.- Харьков: Гумм. Центр, 2005.-632 с.
2. ГОСТ 23554.2-81 Экспертные оценки качества промышленной продукции. Обработка значений экспертных оценок качества продукции. Изд.офиц. М.: Изд. Стандартов, 1982. - 64 с.
3. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархии: Пер. с англ. -М.: Радио и связь, 1993. 320 с.
4. В.М. Буренок, В.М.Ляпунов, В.И.Мудров. Теория и практика планирования и управления развитием вооружения. М., Изд. «Вооружение. Политика. Конверсия», 2004, 419 с.
5. Ларичев О.И. Теория и методы принятия решений. М.: «Логос», 2002. 391с.
6. Белкин А.Р., Левин М.Ш. Принятие решений: комбинаторные модели аппроксимации информации. М.: Наука, 1990. -160 с.
7. Современные методы управления и финансовый менеджмент учреждения здравоохранения/ под ред. Я.А. Накатиса, Ф.Н. Кадырова, М.: «ГРАНТЪ».- 2005.
8. Лебедев О.Т., Каньковская А.Р. Основы менеджмента Санкт-Петербург.-1998.
6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):
1. ҚР денсаулық сақтау саласында заманауи жүйе: жаңа, басқаша басқару шешімдері неге керек?
2. Денсаулық сақтау саласының жұмысында басқару ісінің негізі неде?
3. Әдістердің негізгі мақсаты.
4. Қазіргі таңдағы емдеу мекемелерінің басқару әдістері.
5. Әрбір әдісті ашып, талдау жасаңыз.

6. Қазіргі таңдағы емдеу мекемелерінде осы әдістер қалай енгізілген?

№9 дәріс

1. Тақырыбы: «Бақылау және реттеу менеджменттің пәндік функциясы ретінде»
2. Мақсаты: Психологиялық шешім, оларды ашу, спецификасы мен шешілу ерекшеліктері.
3. Дәріс тезистері: Психологияда мақсат белгілі бір жағдайларда (А.Н. Леонтьев б-ша), арнайы әдістермен жету.Мақсаты: талап ету, қолайлы жағдай (белгілі,белгісіз), жасау. «Мақсат» термині қолданғанда біздің алдымызда ойлау және істі шешу тұрады.
Психологияда «мәселелерді шешу» терминіүш түрде қолданады: жоспарларды шешу (әдісі, түрі) , мақсатыңды іске асыру; талап етілген мәселелерді жоспарлы түрде орындау; жоспарлы шешімді көрсеткіш ретінде орындау.
Көбінесе жағдайлы мәселелерді шешу түрінде қарастырады.
Мәселелер көбінесе ойлау қабілеті арқылы шешіледі. Мұны творчестволық туынды ретінде де қарастыруға болады.
Мәселелерді талдауда шешімболуы шарт.Мәселелерді ойлау қабілеті арқылы шешу көп деңгейлі және полифункционалды жүйе.
Мақсат пен мәселе алға қойған жоспарлар бар кезде ғана туындайды. Қарым – қатынас тұрғылықты, дұрыс деңгейде болғанда ғана мәселелер дұрыс шешіледі.
Мәселелерді шешу барысында жетекшінің басқарушылық және интеллектуалды мүмкіншіліктері ескеріледі. Жетекшілердің ең жиі қолданатын ойлау стилі(Ф. Пейн және Андерсон б-ша):
Туындаған мәселені шешу үшін басқарушылықты дұрыс қолдана білу. Менеджер жұмысындағы ең маңызды жұмыстың бірі – шешім қабылдау, сол арқылы басқарушылық тиімділігіне қол жеткізеді.
Шешім қабылдау жұмыс барысының кезеңдеріне байланысты болып келеді. Ең болмағанда біз күніне ондаған шешімдер қабылдаймыз (қайдан тамақтансам? не сатып алсам? және т.б.), шешім қабылдаудың түрлері күнделікті өмір сүру салтымызға байланысты.
Ал менеджер үшін шешім қабылдау–үнемі жауапты жұмыс. Кез келген деңгейдегі қонақ үй үшін де қонақ үй жетекшісі шешімдерді өзі қабылдайды.
Менеджердің табысты жұмыс істеуі үшін оның кез келген жағдайда дұрыс тиімді шешім қабылдай білуі. Себебі менеджерлер төрт қызмет атқарады, олар үнемі жоспарлаумен, ұйымдастырумен, мотивациямен, бақылаумен жұмыс істейді. Шешімнің қабылдануы мен өңделуі–жетекші жұмысының творчестволық кезеңі. Оның сатылары:
Мақсатты қою және өңдеу;
Мәселелерді терең түсіну;
Қабылданған шешімдердің дұрыс таңдалуы және соңының оң мәнді нәтиже беруі;
Шешімнің соңына дейін өзгермеуі;
Шешімнің орындалуын бақұылау.
Нәтижесінде басқарушылық шешім өзінің оң нәтижесін береді.
Барлық басқарушылық шешімдерді:
Формальді емес (эвристикалық),коллективті, сандық.
4. Иллюстрациялық материалдар: 15-20 слайдтар
5. Әдебиет:

1. Гордин В.Э., Сущинская М.Д. Менеджмент в сфере услуг: учебник для вузов. Издательский дом «Бизнес-пресса» Санкт-Петербург, 2007.
2. Багиев Г.Л., Анн Х. Маркетинг: учебник для вузов. 3 издание. – СПб.: Питер 2007.
3. Маркетинговые исследования в здравоохранении. Учебно-методическое пособие под ред. Васнецовой О.А. Товарищество научных изданий КМК. М., 2008.
4. Котлер Ф. Маркетинг и менеджмент – СПб.: Питер Ком. 2006.
5. Современные методы управления и финансовый менеджмент учреждения здравоохранения/ под ред. Я.А. Накатиса, Ф.Н. Кадырова, М.: «ГРАНТЪ», 2005.
6. Макашева З.М. Основы Менеджмента-Москва, КНОРУС, 2004.
7. Лебедев О.Т., Каньковская А.Р. Основы менеджмента Санкт-Петербург,1998.
8. Розанова В.А. Психология Управления. Москва, ООО « Журнал Управление персоналом»
9. Трушина Л.Ю., Тлепцершев Р.А., Трушин А.Г., Демьянова Л.М. Экономика и управление здравоохранением: учеб. Пособие. 2-е изд. Ростов н/Д: «Феникс» 2006.
10. Вялков А.И, Райзберг Б.А., Шиленко Ю.В. Управление и экономика здравоохранения: уч. пособие/ под ред. А. И Вялкова. М. Ю., ГЭОТАР – мед.. 2002.
11. Урузбаева Н.А. Маркетинг некоммерческих организаций. – Алматы: Қазақ университеті, 2004.
12. Фахрутдинов Р.А. Разработка управленческого решения: учебник для вузов. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез»»», 2005.
13. Стародубов В.И., Сидоров П.И. Управление персоналом организации. учеб. издательская группа ГЗОТАР-Медиа М. – 2006.

6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):

1. Басқарудың психологиялық шешімі..
2. Денсаулық сақтау саласындағы басқарушылық.
3. Денсаулық сақтау саласындағы стратегиялар және тактикасы.
4. Денсаулық сақтау саласындағы стратегиялар және тактикасының ерекшеліктері.
5. Медицина ұйымдарындағы даулы мәселелер стратегиясы.
6. Емдеу мекемелеріндегі басқарушылық әдістерімен шешу.
7. Денсаулық сақтау саласындағы персоналдарды дамыту.
8. Тиімді басқарушылық шешім қабылдау.

№10 дәріс

1. Тақырыбы: «Іскерлік сөйлесу және медициналық мекемелерде басқару келіспеушіліктері.»

2. Мақсаты: Медицина ұйымдарындағы даулы мәселелер стратегиясыдағы әр түрлі әдістерді қолдану

3. Дәріс тезистері: Денсаулық сақтау саласы орта деңгейлі медицина мамандарының арасында жетекшілердің шығуы. Денсаулық сақтау саласының қазіргі таңда алға қойған мақсаты денсаулық сақтау саласындағы реформирмалау бағыттарын жаңа басқару жүйесіне енгізу. Соңғы жылдары кәсіби жұмыста лексиконында«менеджмент» термині пайда болды - өндірісте рационалды жоғары деңгейде басқару тиімділігі. Менеджмент - материалды-техникалық, финанстық, кадрлықжәне басқа ресурстарды тиімді пайдалану.

Туындайтын сұрақ: ағылшын тілінен «management»сөзін және орысша термин «басқару» қалай түсінуге болады? Турасын айтқанда, «басқару» - мәселелерді шешу жалпы теорияларға сүйене шешіледі. «Жетекші» сөзінен арылып, американдық термин «менеджер» терминін қолдануды ұсынады. Басқару көп салалы жүйелі тұрғыда мына суретте берілгендей басқарылады:

Басқару жүйесінде екі жүие іске қосылады: басқарушы және басқарылатын. Басқарушы – субъект,басқарылатын - объект.

Денсаулық сақтаудағы басқару –бұл күрделі процесс, ұйымның ішкі мәселелеріне, экономикалық жәнеполитикалық жағдайларына байланысты басқарудың негізгі принциптері:

• бағытталған принцип;
• басқару шешімінің құқықтық қорғалупринциптері;
• басқару оптимизация принциптері;
• порталықтандырылған және шеткері принциптері;
• бір жақтылық принциптері;
• делегирленген принциптер.

4. Иллюстрациялық материалдар: 15-20 слайдтар

5. Әдебиет:

1. Трушина Л.Ю., Тлепцершев Р.А., Трушин А.Г., Демьянова Л.М. Экономика и управление здравоохранением: учеб. Пособие. 2-е изд. Ростов н/Д: «Феникс» 2006.
2. Вялков А.И, Райзберг Б.А., Шиленко Ю.В. Управление и экономика здравоохранения: уч. пособие/ под ред. А. И Вялкова. М. Ю., ГЭОТАР – мед.. 2002.
3. Урузбаева Н.А. Маркетинг некоммерческих организаций. – Алматы: Қазақ университеті, 2004.
4. Фахрутдинов Р.А. Разработка управленческого решения: учебник для вузов. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез»», 2005.
5. Стародубов В.И., Сидоров П.И. Управление персоналом организации. учеб. издательская группа ГЗОТАР-Медиа М. – 2006.

6. Бақылау сұрақтары (кері байланыс):

1. Басқару дегеніміз не? Менеджмент дегеніміз не?
2. Басқарудың негізгі принциптері.
3. Бағытталған принциптің мазмұны.
4. Басқарушылық шешім мен құқықтық қорғаудың шешімі.
5. Басқарудың оптималды принциптерінің мазмұны.
6. Орталықтандырылған және орталықтандырылмаған басқару принциптерінің мазмұны.
7. Бір ауыздылық принциптерінің мазмұны.
8. Делегирленген қызметтің мазмұны.
9. Басқару стилінің қай түрі көп таралған?
10. Авторитарлы басқару стилі дегеніміз не?
11. Либеральдібасқару стилі дегеніміз не?
12. Демократиялық басқару стилі дегеніміз не?
13. Динамиялық басқару стилі дегеніміз не?
14. Басқару әдісі дегеніміз не?
15. Басқару шешімі деген не? Қандай жіктеме бойынша қарастырылады?
16. Басқару шешімі мақсаты деген не?