

Дәріс кешені

Пәні: «Мейіргер ісіндегі көшбасшылық»

Пән коды: МІВ 4305

ББ шифрі мен атауы: 6В10104-«Мейіргер ісі»

Оқу сағаты/кредит көлемі: 180 (6 кредит)

Оқу курсы мен семестрі: 4 курс, 7 семестр

Дәріс көлемі: 12 сағат

«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы

57/11()

«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені

25беттің26еті

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

Хаттама № «11» «26» 06 2025ж.

Кафедра менгерушісі м.ғ.к., доцент



Сейдахметова А.А.

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		57/110
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		25беттің36еті

Дәріс № 1

1.Тақырыбы: «Көшбасшы», «көшбасшылық» түсінігі.

2. Мақсаты: Студенттерді менеджменттің ұйымдастыру жүйесі мен мәселелері және стратегиялық басқару мен жоспарлауды үйрету.

3. Дәріс тезистері: Ұйымдастыруды басқару толықтылықты, бірлікті, тәртіп жүйесін құруға бағытталған. Бұл жүйені құраушы бөліктер толық ұйымдасуды қалыптастырады.

Ұйымдастыру функциясы - өзара әрекет тәртібі және еңбек әрекетінің элементтері арасында пропорцияны қалыптастыру жолымен жоспарда белгіленген мақсатқа жету. Ұйымдастыру мыналардан құралады: басқарылатын және басқаратын жүйе; жүйедегі әрбір жұмысшының рөлі мен орнын анықтау, оларды бөлімшелер және сала бойынша бөлу; нақты өзара әрекеттестікті ұйымдастыру; құжаттарды өңдеу, басқару аппараты әрекетін, қызметкерлер мен жұмысшыларды регламенттеу, барлық функцияның бағдарламаға сай орындалуы және өндірістік процестің берілген ағымын қамтамасыз ету.

Ұйымдастыру – негізделген, басқарылатын және басқаратын жүйе ішінен элементтерді таңдау болып табылады. Және де ол кеңістік-уақыт және себеп-ізденіс арасындағы байланыстарды қалыптастырады. Мысалы, өндіріс саласында оның функциясына негіздеу және құралдарды таңдау, жұмыс орнын ұйымдастыру, технологияны таңдау және т.б. жатады; басқару саласына – іріктеп алу, қайта орналастыру, кадрлар қозғалысы, мамандық бойынша оқу, жұмысшылар әрекетін басқару, басқару құрылымын құру жатады.

Кеңістік-уақыт және себеп-ізденіс байланыстары детерминденген (анықталған) және мүмкін сипатқа ие. Ұйымдастырушылық қатынас ұйымдастыру жүйесін және бригада, сала, цех, кәсіпорын, бөлімше, ел экономикасының құрылымдарын қалыптастыру және қайта қалыптастырудың маңызды талаптарында мүмкін факторлар әрекетін күштеп отыратын адам әрекеті болып табылады.

Осы ұйымдастырушылық білім биліктің нақты ұсынушылары - әртүрлі сатыдағы басқарушылар тарапынан басқарылғандықтан, ұйымдастыру функциясын, алдымен солар арасындағы байланысты қалыптастырады.

Әрбір басқарушы - әртүрлі білімі, қабілетімен нақты жеке тұлға, ұйымдастыру функциясы - тек құқықтық формалданған көрініс емес, сонымен қатар жауапкершілік, міндеттілік, құқық пен өкілдікке делегат жіберу. Жұмысшылар арасындағы шынайы ұйымдық қатынас – бұл барлық қиыншылықтағы адамдар арасындағы қатынас. Жете бағаламау өндіріс әрекетінің мынадай жақтарына әсер етеді: нашар құрылған сипатта болса және шығармашылығымен байланысты (мысалы, ғылыми-техникалық, өндірістік қаржылық жаңашылдықты енгізу) болса. Осылай адамдар арасындағы ұйымдастырушылық қатынас жүйе арасында қарым-қатынасты тудырады және керісінше іс-әрекет орын алады. Қазіргі талаптарда өндірістік жүйе көп факторлы әлеуметтік экономикаға айналады, онда өндірістік, маркетингтік, тәрбиелік, ақпараттық және ұжымдық әрекетінің басқа да түрлері орын алады. Ұйымдастырушылық әрекет барлық әрекет түрін жүйе бойынша синтездесе, мұндай жүйені ұйымдастырушылық деп атайды. Ұйымдастырушылық әрекеттің заты – экономикалық-әлеуметтік жүйе, олардың жүйелеу процесінің мақсатты бағытталуы, тәртіпке салу, қалыптастыру немесе қайта қалыптастыру экономикалық, өндірістік, экологиялық, эстетикалық байланыс пен

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		57/110) 25беттің46беті

қатынасты есептеу. Ұйымдастырушылық әрекет еңбекке өте икемді және басқарушылар еңбегінде маңызды орын алады (60-70%-ға дейін), сондықтан ұжымды ұйымдастырушы деп атайды. Басқарушының ұйымдастырушы ретіндегі маңызды мәселесі – ұжымның барлық мүшелері арасында нақты динамикалық жүйені дамыту және орналастыру, ұжымды толық динамикалық және тұрақты жүйе ретінде қалыптастыру. Ол үшін мәдениеттің жалпы және кәсіби жоғарғы деңгейі қажет.

Ұйымдастыру әрекеті мыналарды қамтиды:

- ұйымдық байланысты, құрылымдық білім мен қатынасты жетілдіру;
- рухани құндылық, көрініс, өзара құрметтеу атмосферасы жүйесін қалыптастыру;
- тиімді қоғамдық өндіріспен, жұмыстың жақсы жүруімен қамтамасыз ететін келісімді іздеу.

Кәсіпорында жұмысшылар арасында формалды қатынас құратын және олар арасында міндеттерін бөлудің негізгі құралы өкілдікке делегат жүргізу деп аталады.

Өкілдікке делегат жүгізу - жұмысты және өкілетті белгілі бір адамға тапсыру. Ол орындау міндетін қабылдайды.

Делегат жүргізу – кәсіпорынның көлемімен байланысты басқарудың күрделі мәселелерінің бірі. Бұл құрам арқылы басшылық жұмысшылар арасында көптеген жұмыстарды бөледі, олар қойылған мақсатқа жету үшін қажет. Үлкен емес кәсіпорындарда, кіші бизнес сферасына жататындарда кәсіпкер (менеджер де бола алады) басқарудың негізгі функциясын атқарып, қажетті мәселелерді өзі шешіп басқара алады. Бірақ та әрекеттің көбеюіне байланысты және кәсіпорынның үлкеюіне байланысты басқарушы жұмыстарының бір бөлігін бағынушыларға беруге мәжбүр болады, өйткені әрбір басқарушының уақыты, білімі, тәжірибесі шектеулі болады. Және бұл кезде жалғыз басқару мүмкін емес және тиімсіз болады. Кәсіпкерлік тарихында басқарушылардың билікті ешкіммен бөлгісі келмегендіктен сәтсіздікке ұшырағаны туралы оқиғалар бар. Жұмыстың басқалар тарапынан орындалуына жете білу басқарудың мәнін құрайды, ал өкілдік делегат жіберу жұмысшыны менеджерге айналдырады.

Егер басқарушы делегаттауды, белгілі бір жұмыс орындауды басқа біреуге тапсырса, ол барлық қажетті ресурстарды әкелуі керек, яғни өкілеттің сәйкес көлемін делегаттауы керек.

Еңбекті мамандандыру мен бөлісу адамдар жұмысының өнімділігі едәуір арттыратындығы белгілі. Әркім өз міндетін айқын түсініп, қоян-қолтық әрекет еткенде ғана бірлесіп атқарған жұмыстың тиімді болатыны сөзсіз. Осыған орай ұйымдастыру қызыметінің міндеті, еңбек әрекеті элементтері мен олардың өзара әрекет ету тәртібі арасындағы пропорцияны анықтау, жүйедегі әрбір жұмыскерлердің орны мен ролін белгілеу, олардың бөлімшелер мен звеноларға орналастыру, бұлардың бірескен әрекетін мұқият ұйымдастыру, аппараттағылардың барлығының, жекелеген қызметшілер мен жұмыскерлердің іс әрекетін белгілейтін құжаттар әзірлеу арқылы жоспарда көрсетілген шаралар мен өндірістік процестердің мүлтіксіз жүзеге асырылуын қамтамасыз ету.

Ұйымдастыруды басқару қызметі өндірісті дамытудың белгілі алты принципі бойынша құрылады: а) мамандандыру; ә) пропорционалдық; б) параллельдік (қатарластық); в) дәлділік; г) үздіксіз; д) ырғақтылық.

Ұйымдастырудың өзі адамдардың бірлескен іс-қимылын бейнелейді. Бірқатар физиологиялық, биологиялық, психологиялық және әлеуметтік шектеулерге байланысты адамдар өз мақсатына жету үшін біругіуге, бірлесіп әрекет етуге мәжбүр болады. Мұндай бірлесу көп жағдайда қолайлы болуы, белгілі бір ұйымдық құрылымда шығынды аз жұмсауды қажет етуі мүмкін.

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		57/11()
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		25беттің56беті

Ұйымдастыру – бұл кәсіпорын құрлымын құру процесі, оның өзі адамдардың өз мақсатына жетуі үшін тиімді жұмыс істеуіне мүмкіндік береді.

4. Иллюстрациялық материал: Презентация

5. Әдебиет: Н 2, 4. Қ 1.

6. Бақылау сұрақтары:

Басқару әдістерінің жіктелуі
Ұйымдастырудың миссиясы мен мақсаты.
Менеджменттік ұйымдастыру жүйесі.

Дәріс № 2

1. **Тақырыбы:** Басқару стилін анықтайтын негізгі факторлар. Басқару стилінің түрлері.

2. **Мақсаты:** Студенттерді басқару стилін анықтайтын негізгі факторлармен таныстыру.

3. Дәріс тезистері:

Басқару функциясы- басқарудың бөлінуі мен кооперациясына негізделген және басқару субъектісінің объектіге әсер етуінің белгілі бір тектілігімен, күрделілігімен және тұрақтылығымен сипатталатын қызмет түрі.

Әрбір функция бойынша жұмыс көлемін басқару және белгілеу функциясы басқару жүйесінің құрылымын және оның құрамдас бөліктерінің өзара әрекетін қалыптастырудың негізі болып табылады.

Жалпы функциялар басқарудың кезеңдері (сатылары) бойынша бөлінеді. Оларға мыналар жатады:

- болжау және жоспарлау;
- жұмысты ұйымдастыру;
- мотивация;
- үйлестіру және реттеу;
- бақылау, есепке алу, талдау.

Басқару функциялары мақсаттардың, әрекеттердің немесе оларды қолдану объектілерінің біртектілігімен сипатталатын басқару қызметінің нақты түрлерінің тұрақты құрамын анықтау.

Олардың құрамы мен ұсынысы белгілі бір ұйымның ерекшеліктеріне (оның салалық саласы, көлемі, ұйымдық-құқықтық нысаны және т.б.) ең аз дәрежеде байланысты болатын басқару жұмысының ортақ міндеттері мен бағыттары бар.

Басқару функцияларының дифференциациясы басқару қызметінің жеке міндеттері мен түрлерін анықтауға және оларды жүзеге асырудың ұтымды ережелері мен тәртібін реттеуге мүмкіндік береді.

Басқару туралы ойлар өзара байланысты функциялар процесінің жиынтығы ретінде ол әртүрлі ғылыми басқару мектептерінің синтезін және басқару шешімдерін қабылдауда ситуациялық тәсілді жүзеге асыру мүмкіндігін қамтамасыз етеді.

Басқарудың әртүрлі концепциялары басқару функцияларының құрамы мен мазмұнының алуан түрлілігін қамтамасыз етеді.

Жүйелі шолуда басқару функцияларының үш тобын бөлуге болады, олар ұйымдардың барлық түрлері және кез келген жұмыс жағдайлары үшін ең кең таралған :

- жалпы басқару функциялары;
- басқарудың әлеуметтік-психологиялық функциялары;

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		57/11()
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		25беттің6беті

- басқарудың технологиялық функциялары.

Жалпы басқару функциялары барлық иерархиялық деңгейде ұйымның қызметін басқару процесінің негізгі кезеңдерінің мазмұнын көрсетеді.

Кез келген ұйымдағы табысты басқару келесі жалпы функцияларды қамтуы керек:

- мақсаттарды қалыптастыру;
- жоспарлау;
- ұйымдастыру;
- бақылау.

Көбінесе олар функцияларды қосады: **мотивация, үйлестіру, басқару.**

Әлеуметтік-психологиялық басқару функциялары негізінен ұжымдағы өндірістік қатынастардың сипатымен байланысты. Олар функциялардың екі түрін қамтиды: өкілдік және мотивация.

Технологиялық басқару функциялары иерархияның кез келген деңгейіндегі басшының еңбек технологиясының мазмұнын құрайтын екі негізгі әрекетті анықтайды: шешімдер мен коммуникациялар.

Жалпы, әлеуметтік-психологиялық және технологиялық функциялар бірін-бірі толықтырады, ұйымның қызметіне басқарушылық әсер етудің әдістері мен тәсілдерін саралауға, басқару органдары мен жеке басшылардың жұмысын мамандандыруға мүмкіндік беретін тұтас басқару жүйесін жасайды.

Жалпы алғанда, басқару деп аталатын қызмет саласын үш негізгі топқа шоғырланған жеке функцияларға бөлуге болады:

- **жалпы басқару** (нормативтік талаптар мен басқару саясатын, инновациялық саясатты, жоспарлауды, жұмысты ұйымдастыруды, ынталандыруды, үйлестіруді, бақылауды, жауапкершілікті белгілеу);
 - **кәсіпорын құрылымын басқару** (оны құру, қызмет пәні, ұйымдық-құқықтық нысандары, басқа кәсіпорындармен қарым-қатынастары, аумақтық мәселелері, ұйымдастыру, қайта құру, тарату);
 - **басқарудың нақты бағыттары** (маркетинг, өндіріс, персонал, қаржы, негізгі қорлар).
- Егер кәсіпорын қызметінің құрылымдық аспектілері анықталса, онда барлық басқару функциялары жалпы және арнайы болып бөлінеді.

4. Иллюстрациялық материал: Презентация

5. Әдебиет: Н 1,3. Қ 2.

6. Бақылау сұрақтары:

Басқару функциясының ұғымы

Басқару функциясының түрлері

Дәріс № 3

1. Тақырыбы: Ұжымдағы әлеуметтік-психологиялық жағдай. Басқару қызметіндегі шығармашылық.

2. Мақсаты: Студенттерді ұжымдағы әлеуметтік-психологиялық жағдаймен таныстыру.

3. Дәріс тезистері: Ұжымдағы көңіл-күй мен қоғамдық пікір, эмоциялық күш-қуат пен өзара қатынастың деңгейін ондағы қалыптасқан әлеуметтік-психологиялық климатпен айқындалады. «Психологиялық климат», «әлеуметтік-психологиялық климат» немесе «микроклимат» ұғымдары ғылыми емес, астарлы, ауыспалы ұғымдар.

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		57/110) 25беттің76еті

Географиялық климат сияқты мамыражай әлеуметтік-психологиялық климат адамның осындай климаттағы ұжымда өзін барынша жайлы сезініп, тұлғалық және кәсіптік қатынас-тарда өзін жан-жақты таныта алуын білдіреді. Ұжымдағы психологиялық климаттың мазмұндық сипатын адамдардың өзара қарым-қатынасы, олардың көңіл-күйі, хал-жайы, бірлесе атқарған жұмыс процесіне көңілі толуы айқындайтын болғандықтан психологиялық климатты сипаттауда эмоциялық бағаның маңызы зор. Жағымды әлеуметтік-психологиялық климат қалыптасқан медициналық ұжым қолайлы моральдық-психологиялық ауа-райымен, жысы шырайлылықпен, парыз бен жауапкершілікті құрметтеумен өзара талапшылдықпен, сергектікпен ерекшеленеді. Әлеуметтік-психологиялық климат ұжым мүшелерінің бірлескен іс-әрекет пен өзара қатынас процесін танытатын ұжымның сезімдік-психологиялық жағдайларының жүйесін білдіреді. Әлеуметтік-психологиялық климатты осылай түсіне отырып, оның мынандай негізгі қызметтерін атауға болады. Медициналық ұжымның әлеуметтік-психологиялық климатының топтастырушылық қызметі ұжым мүшелерінің оқу-тәрбие міндеттерін шешуге ұжымдық күш-жігерді топтастыруын, бірігуін іске асырады. Ұнталандырушылық қызметі педагогикалық әрекеттің қолдануына қажетті ұжымның «эмоционалдық күш-қуатын» қалыптастыруға байланысты. Тұрақтандырушылық қызметі ұжым ішілік тұрақтылығын қамтамасыз етіп, ұжымға жаңа мүшелердің енуіне қажетті алғышарт жасайды. Реттеушілік қызмет өзара қатынас нормаларын нығайтуда, ұжым мүшелерінің тәртібіне баға беруде керінеді. Психологияда қолайлы әлеуметтік-психологиялық климаттың басты көрсеткіштерін айқындау бағытында зерттеулер жүргізілуде. Бір жағдайларда көрсеткіш ерекшеліктері ретінде тұлғааралық, адамгершілік, сезімдік, құқықтық өзара қатынастар қарастырылса, ендігі бір жағдайларда ұжымдық әрекет тиімділігінің барынша жалпы сипаттамасына баса мән беріледі.

Ондай сипаттамаларға мыналар жатады:

ұжым мүшелерінің ұжымда болғанына, ондағы еңбек процесі мен нәтижесіне қанағаттануы;

ресми және бейресми жетекшілердің беделін мойындауы;

ұжымдағы жарқын, көтеріңкі көңіл-күй;

ұжым мүшелерінің басқаруға және ұжымның өзін-өзі басқаруға қатысуының жоғары деңгейі;

ұжым мүшелерінің топтасушылығы мен ұйымшылдығы;

сапалы тәртіп;

еңбектің өнімділігі;

кадрлардың тұрақтылығы.

Қолайлы әлеуметтік-психологиялық климаттың бұл белгілерін ұжымға баға беруде қолдануға болады.

Әлеуметтік-психологиялық климат қалыптасқан жағдайда ол ұжым мүшелеріне жағымды немесе жағымсыз ықпал жасайды. Өзара ақыл, ынтымақтастық қатынас біріккен ұжымда тәжірибелі немесе жас маман бірлескен қуаныш табады. Ал немқұрайдылық, селқостық немесе қысым үстемдік еткен жағдайда ұжым мүшесі ұнжырғасы түсіп, қағажау көреді, бұл жағдай оның кәсіптік қызметінің төмендеуіне, дау-жанжалдың пайда болуына, тіпті басқа ұжымға ауысуына апарып соғады.

Кең көлемдегі кәсіптік-педагогикалық міндеттерін атқара жүріп маман өзін және еңбегін жұртшылықтың бағалауын қажетсінеді. Жағымды баға маманды ұнталандырады.

Жағымсыз баға өзінің қызметін, кәсіптік позициясын, өзгелермен қарым-қатынасын қайта

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		57/11()
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		25беттің8беті

қарауға негіз болады. Сондықтан ұжымдағы қатынас өзара сынастық, принципті, талапшыл және тілеуестік сипатта болуды талап етеді.

4. Иллюстрациялық материал: Презентация

5. Әдебиет: Н 3, 5. Қ 3.

6. Бақылау сұрақтары:

Психологиялық жағдай түрлері

Басқару қызметіндегі қақтығыстар

Дәріс № 4

1. Тақырыбы: Командадағы жұмыс: команданың негізгі ерекшеліктері, командалық жұмыс формасының артықшылықтары.

2. Мақсаты: Студенттерді командалық жұмыс формасының артықшылықтарымен таныстыру.

3. Дәріс тезистері

Тату және жақсы жұмыс істейтін команда кез-келген басшының арманы болып табылады, өйткені топтық жұмысты ұйымдастыру оның уақытының көп пайызын алады. Алайда, бұл көбінесе мекемені шиеленістерден, қақтығыстардан және нәтижесінде жұмыс сапасының төмендеуінен құтқармайды. Ұжымдық жұмысты ойдағыдай ұйымдастырудың басты критерийі, әрине, еңбек мәселелерін сапалы шешу болып табылады.

Кез-келген қызметтің тиімділігі келесі формула бойынша бағаланады: өнімділік * сапа * ресурстарға шығындар * сенімділік. Жалғыз жұмыс істегенше, топтық жұмыс тиімді деп есептеледі. Алайда, сонымен бірге, бұл әлдеқайда жағымсыздық пен қорқыныш тудырады. Бұл құбылыс командалық жұмыстың кемшіліктерімен емес, оны ұйымдастыра алмауымен байланысты. Ұжымдық тиімді жұмысты ұйымдастыру жақсы команданы ұйымдастырудан басталады. Бірақ бірге жұмыс істейтін адамдардың кез-келген тобын команда деп атауға болмайды. Команда дегеніміз - бір-бірін толықтыратын, бір идеяға біріккен, ортақ мақсаттарға ұмтылатын және оған жету үшін жауапкершілікті бөлісетін аздаған адамдар.

Ұжымда әркімнің мүддесі екінші орынға шығады. Топтың әр мүшесі жоғары кәсіби деңгейге ие болуы керек, шешім қабылдай білуі және басқа адамдармен тиімді қарым-қатынаста болуы керек.

Топ мүшелері бір-біріне тәуелді, дәлірек айтсақ, біреуінің жұмысы екіншісінің жұмысына байланысты. Сондықтан командада теңдік және үнемі ақпарат алмасу бар. Топ мүшелері мақсатқа жету үшін жауапкершілікті бір-бірімен бөліседі. Командалық есеп беру сияқты құбылыс бар - бұл сенімділікті тудыратын және нәтижеге жетуге кепілдік беретін белгілі бір уәделер.

Менеджерлерге үлкен өкінішке орай, жақсы команданы алып, бірден жинау мүмкін емес. Ол үшін бірлесіп жұмыс істейтін адамдар тобы өзінің дамуында бірқатар маңызды кезеңдерден өтуі керек. Команда қалай ұйымдастырылады:

1. Бейімделу - өзара ақпарат және тапсырмаларды талдау орын алады. Адамдар бір-бірімен мұқият байланысады, жұптар мен үштіктер қалыптасады. Олар бір-бірін тексеріп, өзара қолайлы мінез-құлық нормалары мен принциптерін әзірлейтін көрінеді, соның нәтижесінде ұжымда біраз байқампаздық пайда болады. Бұл кезеңде командалық жұмыстың тиімділігі төмен.

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		57/110) 25беттің96беті

2. Топтастыру - кіші топшалар жанашырлық пен қызығушылыққа сәйкес құрылады. Жеке мотивация мен командалық жұмыс мақсаттары арасындағы сәйкессіздіктер анықталды. Топ мүшелері тапсырманың талаптарына қарсы тұра алады - эмоционалды көріністің рұқсат етілген деңгейі осылай анықталады. Мысалы, хатшы қағаздарды лақтырып, олардың оған қалай қарайтынын қарайды.
3. Ынтымақтастық - топ мүшелері мәселені шешуге жұмыс істеуге деген ұмтылыстары туралы біледі. Бұл ашық және сындарлы байланыс алдымен «біз» есімдігімен пайда болады.
4. Қызметті реттеу - команданың өзара әрекеттесуінің нормалары мен принциптері әзірленген. Сенім сезімі бар, тұлғааралық қатынас ең жоғары деңгейде.
Функция - бұл сындарлы мәселелерді шешуге шешім қабылдау кезеңі. Әрқайсысының өзіндік рөлі бар. Команда жанжалдарды көрсетуге және шешуге дайын. Енді біз барлық топ мүшелері үшін ортақ мақсаттары бар шынайы команда, осы мақсаттарға жету үшін бірлескен іс-шаралар, жақсы және адекватты ұйымдастырушылық құрылымның болуы, жақсы психологиялық ахуал туралы айтуға болады. Осы кезеңдегі тиімді топтық жұмысты ұйымдастыру сәтті аяқталды деп санауға болады. Психологтар командалық тиімділікке байланысты бірқатар топтық құбылыстарды сипаттайды:
 - көлемдік эффект - іс-әрекеттердің нәтижелері топтың көлеміне байланысты (өте аз немесе өте үлкен топтың тиімділігі ең аз болады).
 - топтың сапалық құрамының әсері - командалық жұмыстың нәтижелері құрамның біртектілігі мен әркелкілігіне байланысты болады (мүшелері әр түрлі жынысы мен жасында, бірақ әлеуметтік сипаттамалары бойынша іс жүзінде бірдей топ жақсы жұмыс істейді).
 - конформизм - топ мүшелерінің мінез-құлқы немесе сенімдері нақты немесе елестетілген топтық қысым нәтижесінде өзгереді. Ұжымның әр мүшесі үшін қоғамдық пікірдің рөлі өте маңызды, және барлығы ортақ күш-жігермен жасалған қағидаларды құрметтейді.
 - индивидуализация - белгілі бір адамға назар аудармайтын анонимдік жағдайлардағы өзіндік сана сезімін жоғалту және бағалау қорқынышы.
 - тәуекелді ауыстыру құбылысы - топ мүшелері жеке-жеке қабылдағаннан гөрі ең қауіпті немесе аз тәуекелді шешім қабылдайды.
 - «Топтастыру» ойлауы - топтың барлық мүшелері тек бәріне сәйкес келетін шешімді іздеумен айналысады және жеткілікті нақты нұсқаларды жоққа шығарады.
 - әлеуметтік жалқаулық - егер жауапкершілік топ мүшелері арасында бөлінсе, онда барлығы «слипшодпен» жұмыс істей бастайды.

Жақсы ұйымды ұйымдастырудың кейбір белгілері туралы айтуға болады. Онда қатысушылар өздерін жұмыс тобының бөлігі деп санайды. Тиімді топтық жұмыс пен ынтымақтастық арасында тепе-теңдік сақталады. Топ мүшелері өздерін сауатты сезінеді, тапсырмаларды өз бетінше орындайды және оларды орындауға жауап береді. Олардың арасында ынтымақтастықты жақсарту және топтық жұмыстың тиімділігін арттыру мақсатында үнемі пікірталас жүруде. Әр адам өз идеяларын еркін ұсынады және басқаларды сынайды.

Топ мүшелері бір-бірінің тапсырмаларын біледі және әрқайсысының таланты мен қабілеті туралы түсінікке ие, бұл бір-біріне деген қызығушылық пен сыйластықты білдіреді. Ауада ашық және сындарлы қарым-қатынас атмосферасы орнайды, барлығы ашық диалогқа барады. Ақпарат үнемі, тез және мақсатты түрде бір-біріне беріледі. Сыртқы әлемге ашықтық және басқа командалармен сындарлы ынтымақтастықты ұйымдастыру бар.

4. Иллюстрациялық материал: Презентация

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		57/110 25беттің10беті

5. Әдебиет: Н 2, 4. Қ 1.

6. Бакылау сұрактары:

Командадағы жұмысқа қойылатын талаптар
Команданың негізгі ерекшеліктері

Дәріс №5

1. Тақырыбы: Ұйымдастырушылық мәдениет түсінігі. Көшбасшының көшбасшылық қасиеттерінің құрылуы.

2. Мақсаты: Студенттерді ұйымдастырушылық мәдениет түсінігі ерекшеліктерімен таныстыру.

3. Дәріс тезистері:

Ұйымдастыру мәдениеті - бұл ұйымның ортақ құндылықтарымен жеке құндылықтардың енуіне жұмсақ шектелген, ұйымдарға бейімделгіш мәдениетте ұйымның мінез-құлқы мен қызметін басқару үшін өзін-өзі реттеу механизмінің жиынтығын автоматты түрде жасауға мүмкіндік береді. Ұйымдастыру мәдениеті – адамдардың ұйымдарда өзін қалай ұстауын басқаратын ортақ болжамдар, құндылықтар және сенімдер жүйесі. Бұл ортақ құндылықтар ұйымдағы адамдарға күшті әсер етеді және олардың киінуін, әрекетін және жұмысын қалай орындайтынын белгілейді.

Ұйым мәдениеті ұйым ішінде өзін-өзі ұстаудың дұрыс жолын анықтайды. Бұл мәдениет көшбасшылар белгілеген ортақ сенімдер мен құндылықтардан тұрады, содан кейін әртүрлі әдістер арқылы хабарланады және күшейтіледі, сайып келгенде, қызметкерлердің қабылдауын, мінез-құлқын және түсінігін қалыптастырады.

Ұйымдық мәдениет анықтамасы компания немесе коммерциялық емес сияқты ұйымның құрылымына және сол ұйымның құндылықтарына, әлеуметтануына және психологиясына қатысты. Ұйымдастыру мәдениетінің кейбір мысалдары философияны, құндылықтарды, күтуді және тәжірибені қамтиды.

Ұйымдастырушылық мәдениет мекеме қызметкерлерін басқаратын миссиясын, мақсаттарын, күтулерін және құндылықтарын білдіреді.

Ұйымдастырушылық мәдениеттің төрт түрі:

- Адократия мәдениеті – динамикалық, кәсіпкерлік мәдениетті құру.
- Кландық мәдениет – адамдарға бағытталған, достық ынтымақтастық мәдениеті.
- Иерархиялық мәдениет – үдеріске бағытталған, құрылымдық басқару мәдениеті.
- Нарық мәдениеті – нәтижеге бағытталған, бәсекеге қабілетті бәсекелестік мәдениет.

Ұйымдастыру мәдениетінің негізгі элементтері қандай?

Бұл үшін ұйымдар шешуі керек бес маңызды элемент бар: мақсат, меншік, қауымдастық, тиімді коммуникация және жақсы көшбасшылық.

Ұйымдық мәдениетті қалай анықтауға болады?

Егер сіз мұны бұрын ешқашан жасамаған болсаңыз, ұйымыңыздың мәдениетін сынға алу және ақырында жақсарту үшін осы бес әрекет қадамын пайдаланыңыз.

1. Қосылу процесін бағалаңыз. ...
2. Көшбасшылықтағы ашықтықты өлшеңіз. ...
3. Ынталандыру бағдарламаларын қараңыз (немесе олардың болмауы) ...
4. Топтық қарым-қатынасты бақылаңыз. ...
5. Жауаптардан көзқарасты анықтаңыз.

Ұйымдастыру мәдениетінің функциялары қандай?

Мәдениет ұйымдарға бір-бірінен ерекшеленуге мүмкіндік береді. Мәдениет көбінесе жеке мүдделерді алмастыра отырып, міндеттемені тудырады. Мәдениет ұйымның нормаларын,

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		57/11()
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		25беттің11беті

ережелерін және стандарттарын белгілейді. Осылайша, мәдениет қызметкерлерге өзін қалай ұстау керектігін үйрете отырып, ұйымда жұмыс істеуге мүмкіндік береді.

Неліктен күшті ұйымдық мәдениетке ие болу маңызды?

Күшті ұйымдастыру мәдениеті ең жақсы адамдарыңызды сақтауға көмектеседі.

Себебі адамдарға бағытталған жұмыс орнының мәдениеті өте тартымды . Бұл жұмысты жақсартуға, қызметкерлердің бірегей тәжірибесін ұсынуға және адамдарыңызды көбірек байланыстыруға көмектеседі.

Ұйымдастырушылық мәдениеттің әсері қандай?

Мәдениет ұйымда орта жасайды және ұйымды өз көзқарасына қарай жылжытатын ұзақ мерзімді жоспарлардың сипатына әсер етеді. Мәдениет сонымен қатар ұйымға күнделікті өз миссиясын орындауға мүмкіндік беретін саясаттар мен процестерді белгілейді.

Күшті ұйымдық мәдениетті қалай құруға болады?

1. Ағымдағы мәдениет пен құндылықтарды бағалау. Ағымдағы құрылымды бағалау арқылы кез келген негізгі өзгерістерді алдын ала айту маңызды. ...
2. Зерттеуіңізді жасаңыз. ...
3. Мүдделі тараптармен ынтымақтасу. ...
4. Өзгерістерді шығару. ...
5. Тиімділікті бақылау.

4. Иллюстрациялық материал: Презентация

5. Әдебиет: Н 1,3. Қ 2.

6.Бақылау сұрақтары:

Ұйымдастыру мәдениеті дегеніміз не?

Ұйымдық мәдениетті қалай анықтауға болады?

Ұйымдастыру мәдениетінің функциялары қандай?

Дәріс №6

1. Тақырыбы: Басқару қызметі. Жоспарлау қызметі, ұйымдастыру қызметі, мотивациялық қызметі, бақылау қызметі.

2. Мақсаты: Студенттерді жоспарлау қызметі, ұйымдастыру қызметімен танстыру.

3. Дәріс тезистері:

Басқару – адамдардың кәсіптік қызметі. Басқару – бұл ұжымдағы адамдарға және жекелеген адамдарға, олардың бірлескен (еңбек) жұмыс процесінде мақсатты жүйелі ықпал ету. Басқару функциясы – басқару қызметінің нақты түрі, оны жүзеге асыру үшін арнайы амалдар мен әдістер, сондай-ақ тиісті ұйымдық жұмыстар қолданылады.

Басқару процесі дегеніміз – бұл шешімді шығаруды, қабылдауды, қабылданған шешімнің орындалуын бақылауды жүзеге асыру.

Басқару процесінде кім не істеу керектігін анықтап, шешім шығару қажет, оны орындау үшін жағдай жасап, қалай орындау керектігін айтып түсіндіріп, жұмыс барысында пайда болған кемшіліктерді жою керек.

Әрбір ұйымда көздеген мақсатқа жету үшін басқару қызметі бірінші кезектегі міндет болып табылады, ол барлық салаларда жүзеге асуы керек.

Ұйымда әртүрлі мақсат болуы мүмкін, мұның әсіресе әр түрлі типтегі ұйымдарға қатысы бар. Басты мақсат, оның орындалуын қамтамасыз ететін бірнеше мақсатқа бөлінеді. Бұлар: өндірісті дамыту және тиімділігін арттыру, ресурсты үнемдеу, табысты көбейту, еңбек өнімділігін арттыру, оны жан-жақты интенсификациялау, ғылыми техникалық

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		57/11()
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		25беттің12беті

прогресті көбейту, ұжымның әлеуметтік дамуы, жоғарғы еңбек өнімділігі үшін қолайлы мүмкіндіктер жасау, адамдарды, қоршаған ортаны қорғау және жақсату.

Ұйымның тиімділігін арттыру үшін мақсат айқын болуы тиіс. Ұйымдағы толып жатқан мақсаттар тиімді болуы үшін біріне бірі ықпал етуі-бір мақсатқа жетуге қажетті әрекет пен шешім, басқа мақсаттың жетістігіне бөгет жасамауы тиіс.

Ұйымның мақсатын орындау үшін сыртқы орта мен ішкі мүмкіндіктердің байланысы арқылы нақты міндеттерді жүзеге асыратын басқару ісінің ерекше түрі – менеджменттің функциялары деп аталады.

Іскер менеджер көздеген мақсатына жету үшін басқару функцияларын бұлжытпай орындауы тиіс. Басқару процесі жүзеге асу үшін мынандай негізгі функциялар орындалуы қажет:

1. Жоспарлау
2. Ұйымдастыру
3. Мотивация
4. Бақылау

Жоспарлау барлық басқару қызметінің ішіндегі ең негізгісі болып саналады. Жоспарлау дегеніміз алға қойған мақсатқа жетудің жолдары мен амалдары. Жоспар туындаған жағдайларға байланысты өзгертуге ыңғайлы болу керек.

Жоспарлау қызметі мынандай үш сұраққа жауап береді:

1. Қазір біз қандай жағдайда тұрмыз?
2. Қандай бағытта дамығымыз келеді?
3. Мұны қалай іске асыруға болады?

Жоспарлау қызметінің мерзіміне байланысты жіктелуі:

1. Стратегиялық жоспарлау – «стратегия» дегеніміз ұйымның міндетті ісін орындауды және мақсатына жетуді қамтамасыз ететін жан-жақты жоспар жиынтығы болып саналады.

2. Орта мерзімді жоспарлау

3. Тактикалық жоспарлау – барлық басқару функциясының ішінде жоспарлау ең елеулісі болып саналады. өйткені мұның өзі кез-келген балама әрекеттерді таңдап, алуға байланысты.

4. Индикативті жоспарлау – ұзақ мерзімге құрылған жоспарға өзгерістер немесе жаңалықтар енгізу.

5. Бизнес-жоспар – жоспарлау жүресіндегі қоғам мақұлдаған әртүрлі ұйымдық құқықтық нысандағы кәсіпкерлік құрылымдар пайдаланатын жүйе жол. Бизнес-жоспар субъект ұйымдастырып отырған өндірістің қызмет көрсету т.б. мақсаттары мен оған жету жолдарын баяндау.

Жоспарлау қызметі шаруашылық мазмұнына байланысты:

- ☐ Қаржылық
- ☐ өндірістік
- ☐ өткізу-сату
- ☐ нарық сиымдылығын жоспарлау

Ұйымдастыру функциясының мақсаты мен мазмұны

1. Ұйымдастыру негіздері.

2. Ұйымдық құрылымды құрудағы әртүрлі көзқарастар

Еңбекті мамандандыру мен бөлісу адамдар жұмысының өнімділігін едәуір арттыратындығы белгілі. Әркім өз міндетін айқын түсініп, қоян-қолтық әрекет еткенде ғана бірлесіп атқарған жұмыстың тиімді болатыны сөзсіз. Осыған орай ұйымдастыру

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		57/11()
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		25беттің13беті

функциясының міндеті: еңбек әрекеті элементтерімен олардың өзара әрекет ету тәртібі арасындағы пропорцияны анықтау. Жүйедегі әрбір жұмыскерлердің орны мен ролін белгілеу. Оларды бөлімшелер мен салаларға орналастыру. Бұлардың бірлескен әрекетін мұқият ұйымдастыру аппараттағылардың барлығының жекеленген қызметшілер мен жұмыскерлердің іс-әрекетін белгілейтін құжаттар әзірлеу арқылы жоспарда көрсетілген шаралар мен өндірістік процестердің мүлтіксіз жүзеге асырылуын қамтамасыз ету. Ұйымдастыруды басқару функциясы өндірісті ұйымдастырудың белгілі алты принципі бойынша құрылады: мамандандыру, пропорционалдық, параллельдік, қатарластық, дәлділік, үздіксіз және ырғақтылық. Ұйымдастырудың өзі адамдардың бірлескен іс-қимылын бейнелейді.

Жоспардың орындалуын ұйымдастыру функциясы қамтамасыз етеді. Себебі ұйымдастыру функциясы арқылы әрбір жеке адамның мамандықтарына қарай жауапкершілігі, лауазымы, қызмет орны анықталып ұйымның құрылымы пайда болады.

Ұйымдастыру функциясының мақсаты – басқарушы жүйе мен басқарылатын жүйенің арасындағы байланыстар мен қарым-қатынасты қалыптастыру. Ұйымдастыру мамандықтарына байланысты тікелей және көлденең еңбек бөлінісі арқылы адамдар еңбегінің тиімділігін арттырады.

Бұл жағдайда мынадай нақты шаралар жүзеге асады:

1. Басшы қызметкерлерді іріктеп, басқару жүйесін құру;
2. Басқару объекті мен басқарушы субъект арасындағы байланыстарды үйлестіру;
3. Басқарушы субъект ішіндегі өзара байланыстарды ұйымдастыру.

Ұйымдастыру функциясының міндеті - өндіріс процесіне қатысты жүйедегі әрбір қызметкерлердің орны мен ролін анықтап, белгілеу, бөлімшелер мен звеноларға орналастыру, жоспарда көрсетілген іс-әрекеттің жүзеге асуын қамтамасыз ету. Яғни, әрбір қызметкер өз міндетін анық түсініп, барлығы бірігіп, ұйымның көздеген мақсатына жетеді.

Ұйымның құрылымы жұмысты кездейсоқ бөлу арқылы емес, тікелей және көлденең еңбек бөлінісі арқылы жауапкершілігіне, мамандығына, салаларына сәйкес пайда болады.

Мотивация басқару функциясы ретінде ұйымның дамуының белгіленген мақсаттарына жетуге бағытталған ұйым қызметінің барлық қатысушыларын ынталандыру процесін білдіреді.

Бақылау - бұл ұйымның мақсатқа жетуін қамтамасыз ететін процесс. Бақылау процесі белгі тұрғыздан, нақты жеткен нәтижені өлшеуден, егер жеткен нәтиже тұрғызылған белгіден алшақтау жатса, онда өзгеріс енгізуден тұрады.

4. Иллюстрациялық материал: Презентация

5. Әдебиет: Н 1, 5. Қ 2.

6.Бақылау сұрақтары:

1. Басқару процесі туралы түсінік
2. Жоспарлау функциясы
3. Ұйымдастыру функциясы
4. Мотивация туралы түсінік
5. Бақылау функциясы

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		57/11()
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		25беттің14беті

Дәріс №7

1. Тақырыбы: Емдік-профилактикалық мекемелердегі басқарушылық проблеманы шешу әдістері.

2. Мақсаты: Студенттерге емдік-профилактикалық мекемелердегі басқарушылық проблеманы шешу әдістерін үйрету.

3. Дәріс тезистері:

Денсаулық сақтау жүйесінде жоғары мамандандырылған алғашқы көмектен бастап кәсіби көмекке дейін барлық медициналық қызметтерді көрсете алатын кадрлар болу үшін жақсы жұмыс істейтін стратегиялық басшылық инфрақұрылымы қажет. Денсаулық сақтау жүйесіндегі кадрлық ахуалына, сала саясатын әзірлеу, жоспарлау және мониторингке баға беру үшін мүдделі әріптестер арасындағы диалогты дамыту қажет, яғни олар үкіметтік және үкіметтік емес ұйымдар.

ДДҰ бұл мәселелерді мыналардың көмегімен шешеді:

денсаулық сақтаудағы кадр проблемаларын шешу үшін стратегиялық көшбасшылық әлеуетін нығайту;

ақпарат және дәлелдемелер әлемдік деректер базасын жетілдіру;

саяси шешім қабылдау қолдау тәжірибе, ақпарат пен деректерді ортақ пайдалану үшін обсерваториясын және денсаулық күшінің бойынша басқа да кооперативтік тетіктерін құру жеңілдетеді.



Штаттық қажеттіліктерді есептеу кезінде жүктемеге көрсеткіштері (WISN)

Бұл көрсеткіштер басқару бөліміндегі қызметкерлерге жүйелі түрде кадрлық шешімдер қабылдау және оларды жақсы басқару үшін қажетті жоспарлау және кадрлық ресурстарды басқару құралы болып табылады. Бұл әдіс денсаулық сақтау мекемесінің жүктемесін толық орындау үшін қажетті денсаулық сақтау қызметкерлерінің санын анықтайды және қызметкерлердің жүктемесін бағалайды. WISN пайдаланушылар үшін жарық көрген алдыңғы басылым 1998 жылы жаңартылды. Ол қазіргі денсаулық сақтау жүйесіне және

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		57/11) 25беттің15беті

көптеген елдердегі денсаулық сақтау басқарудың орталықсыздандыруын есепке ала отырып, басқарушы қызметкерлерге кең ауқымды арналған.



Андылық әдіс

Андылық әдіс денсаулық сақтау саласының кадр ресурстарын, адам ресурстарын дамыту мақсатында тәжірибе мен біліктілікті дамытуды көздейді. Бұл желі икемді және динамикалық болып табылады және стратегиялық ақпарат, білім мен өзін-өзі көмек денсаулық жұмыс күшінің тәжірибе алмасу үшін арналған.

Жерорта теңізі жағалауы елдері әдісі

Бұл бастаманың мақсаты - белсенді көзқарас және денсаулығы үшін адам ресурстарын байланысты мәселелерді ең жақсы және инновациялық шешімдерін табу үшін ақпарат алмасу ДДҰ Шығыс Жерорта мүше мемлекеттерге көмек көрсету бағытталған.

Observatory ұлттық және аймақтық көрсеткіштермен денсаулық сақтау қызметкерлерінің негізгі детерминанты, сондай-ақ жедел және саяси байланыстар арасындағы корреляция бағалау денсаулық күшін және аймақтық ресурстардың соңғы статистикасын ұсынады.

Европалық әдіс

Еуропалық Денсаулық сақтау жүйесі және саясаты Еуропадағы денсаулық сақтау динамикасының жан-жақты талдау арқылы фактілер мен қатаң талдауларға негізделген шешімдерді қолдайды. Олар денсаулық сақтау саласының кадр ресурстарын, оның ішінде тақырыптар ауқымы бойынша статистика, саяси резюме, ғылыми басылымдары мен басқа да ресурстарды қамтиды.

SWOT-талдау

Менеджмент саласының дамуы XX ғасырдың басында орын алып, басқаруды ғылыми түрде ұйымдастыруға болады деген түсініктер қалыптасты. Бұл менеджмент саласындағы жаңа кезеңді бастады. Дегенмен, менеджмент нақты ғылымдарға ұқсамайды. Себебі, басқару барысында нақты ұсыныстармен бірге, алдын ала болжау мен кейбір түсініспеушіліктер орын алады. Ғылыми және әдістемелік әдебиеттерде стратегиялық

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		57/110) 25беттің166беті

менеджмент ұғымына қатысты бірнеше анықтамалар ұсынылады. Дегенмен, олардың барлығы төмендегі үш әдістердің бірімен байланыста болады:

1. Ұйымдастырушылық өлшемдеріне назар аударатын әдіс (қоршаған ортаны сараптау);
2. Ұйымның ұзақмерзімді мақсаттары мен оған жету жолдарына сүйенетін әдіс (мақсаттары мен құралдары);
3. Стратегияны орындау барысында қызметтік әрекеттерді басты мақсат тұтатын әдіс (қызметтік тәсіл) .

Бірінші әдіс стратегиялық жоспарлау тәсілдерімен тығыз байланыста. Қолданылу барысында қоршаған ортаның ықпалы көп әсер етеді. Екінші әдіс бойынша ұйымның мақсаттары анықталу негізіндегі оған жетудің басты құралдарына сүйенеді. Ал, үшінші әдісте стратегиялық сараптама, тандау және орындау қимылдарына мән беріледі. Сондықтан стратегиялық менеджмент бәсекелестік күнделікті орын алатын қоғамда пайдаланылады. SWOT-талдау әдісін саяси ғылымдарда осы уақытқа дейін А.А. Нұрмағамбетов пен Е.Қ. Алияров сынды т.б. ғалымдар қолданды. Әдісті қолдану барысында мәселенің жағымды және жағымсыз жақтарына сараптама беріледі, оның мүмкіндіктері бағаланып, орын алатын қатерлері туралы айтылады. SWOT-талдау жүргізу барысында автор жоғарыда аталған ғалымдардың ережелеріне сүйенді.

SWOT-талдау барысында төмендегі нәтижелер анықталды:

- Жағымды жақтары (*Strengths*)
- Жағымсыз жақтары (*Weaknesses*)
- Мүмкіндіктері (*Opportunities*)
- Қатерлері (*Threats*)

Жағымды жақтары (*Strengths*): жарнамалық қызметтің заңнамалық, нормативті-құқықтық негіздері қалыптасты, жарнама саясатын мемлекет қолдайды және реттейді, ел тұрғындарының компьютерлік сауаттылығының жоғарылығы және ақпаратты алудың жоғарғы деңгейде болуы, саяси жарнама билік пен халық арасындағы өзара байланысты орнатады, мемлекеттік БАҚ-тармен қатар, жеке БАҚ-тардың қалыптасуы, билік орындары мен саяси партиялар, халық саяси нарыққа дағдыланды, саяси жарнамалық ақпаратты алудағы және таратудағы мүмкіндіктердің тең дәрежеде пайдаланылады, қоғам саяси құндылықтарды байыпты қабылдайды, әлеуметтік-саяси реформалардың орындалуы хабарланады, азаматтардың саяси тұрақтылықты күшейту қызығушылығын тудырады, саяси лидерлердің қоғамдағы жоғарғы рөлі көрсетіледі, сайлау науқаны кезеңінде электорат тек тұғырнамамен танысып қана қоймай, олардың нақты ұстанымдарын ұрандар арқылы қабылдайды.

Жағымсыз жақтары (*Weaknesses*): саяси жарнамада манипуляциялық тәсілдерге ерекше мән беріледі, аталған сала бойынша мамандардың аздығы, заңнамалық құжаттарда саяси жарнама туралы тек үгіт ретінде көрсетіледі, жарнамада саяси нарықтың сегментация принциптеріне, яғни, географиялық, мінез-құлықтық, демографиялық себептеріне мән берілмейді, азаматтар саяси жарнаманы тек сайлауалды үгіт-насихат кезеңінде тікелей

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		57/11()
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		25беттің17беті

түрін қабылдайтындықтан, электораларалық кезеңдегі жанама (тікелей емес) әсерін байқамайды.

Мүмкіндіктері (*Opportunities*): қоғам мен мемлекет арасындағы өзара байланыс шарттарын қамтамасыз етеді, сәтті орындалып жатқан саяси реформалар жаңа заңнамалық, нормативті-құқықтық негізін қалыптастырады, қоғам мүшелері саяси реформалардың жүргізілу маңыздылығын түсінеді, адамгершілік құндылықтарын үндейді, саяси жарнаманың қолдану салаларына мемлекеттік көмек, электораттың саяси мәдениетінің деңгейін көтереді.

Қатерлері (*Threats*): жасанды саяси имидж дайындалады, саяси жарнаманы реттеудегі заңнамалық базаның әлсіздігі жөнсіз жарнаманы пайдалануға әкеледі, мамандарды дайындаудағы тиімді жүйенің жоқтығы, сайлау науқаны кезеңінде “лас” технологиялар қолданылады.

4. Иллюстрациялық материал: Презентация

5. Әдебиет: Н 3, 5. Қ 1.

6.Бақылау сұрақтары:

Жауапкершілік дегеніз не?

Антикризистік басқаруды жүзеге асырудың басты бағыттары

Жауапкершіліктің психологиялық ерекшелігі

SWOT-талдау түсінігі

Дәріс №8

1. Тақырыбы: Басқарушылық мәселелерді шешу психологиясы. Денсаулық сақтау саласындағы басқарушылық мәселелері, олардың спецификасы және шешу ерекшеліктері.

2. Мақсаты: Студенттерге басқарушылық мәселелерді шешу ерекшеліктерін үйрету.

3. Дәріс тезистері:

Қазақстандағы денсаулық сақтау саласын мемлекеттік басқару, адамды, оның өмірі мен денсаулығын ең жоғары құндылық деп тани отырып, осыларға байланысты қоғамдағы басқа құндылықтар мен игіліктер анықталып жүргізіледі. Сондықтан денсаулық сақтауды басқару бүкіл қоғамның алдындағы кешенді міндеттерді шешу жөніндегі басқару, оның жүзеге асырылуына басқару құрылымы мен халық шаруашылығының көптеген салалары қатысады.

Өз кезегінде, денсаулық сақтау саласын басқарудың міндеті емдеу, диагностикалық және сауықтыру іс-шараларының, денсаулық сақтау ресурстарын ұтымды пайдалану сапасын жоғарылату жолымен басқару мақсаттарына тиімді қол жеткізу болуы тиіс. Сондықтан мемлекет денсаулық сақтау саласын мемлекеттік басқару жүйесімен басқарғанда азаматтардың денсаулығын қорғауды қамтамасыз ету бағытындағы міндеттерді шешуі қажет.

Денсаулық сақтау саласындағы мемлекеттік саясатты үйлестіру және жүзеге асыру, халықтың денсаулығын қорғау саласындағы міндеттерді шешу үшін мемлекетте арнайы атқару органдарының жүйесі құрылады. Осы органдар өздеріне берілген құзіреттері мен құрылымдары арқылы халықтың денсаулығын сақтау мен қамтамасыз етуге тікелей араласып, өздерінің жиынтығы бойынша денсаулық сақтау жүйесінің негізгі бір буынын

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		57/110 25беттің18беті

құрайды. Демек, Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау жүйесінде денсаулық сақтауды басқарудың өзіне сәйкес жүйесі бар деуге болады.

Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласын басқару жүйесі, өзінің белгілі бір ішкі ұйымдасуы мен функциялары, басқа жүйелермен байланысы және одан әрі даму болашағы бар қоғамды басқарудың бір жүйесі.

Ол төмендегідей өзіне тән белгілермен сипатталады:

- өзара байланысты элементтерден тұратын біртұтас жүйені құрайды;
- біртұтас әлеуметтік жүйедегі күрделі бір жүйе болып табылады;
- басқарудың басқа да жүйелерімен бірлікте бола отырып, өз қатынастарында дербестікке ие және бір біріне әсер етіп отырады;
- ішкі (осы жүйенің ішкі құрылымдарымен) және сыртқы (басқа жүйелермен байланысы, иерархиялық құрылымы, элементтері, құқықтық мәртебелері бойынша ерекшеленетін әр түрлі деңгейдегі құрылымдары бар;
- белгілі бір тұрақтылық қасиеттеріне ие;
- ырғақты, яғни дамып және жетілдіріліп отыратын.

Денсаулық сақтау саласын басқарудың мазмұнын жалпы және арнайы атқарушылық-билік етушілік функциялар құрайды.

Жалпы функцияларға мемлекеттік бағдарламаларды әзірлеу, оларды қаржыландыру, бақылау, кадрлық мәселелерді шешуді жатқызуға болады; арнайы функцияларға емдеу-суықтыру жөніндегі көмекті ұйымдастыру, денсаулық сақтаудың емдеу-сауықтыру және өзге де ұйымдарының жұмысын орнықтыру, медициналық ұйымдар мен халықты дәрі-дәрмекпен және өзге де медициналық өнімдермен, құрал-жабдықтармен қамтамасыз ету, санитарлық-эпидемиологиялық қадағалауды ұйымдастыру, медициналық сараптамалар жүргізу, медицина ғылымын дамыту, халық арасында аурулардың алдын-алу мен сауықтыру жөніндегі жұмыстар жатады.

Басқару субъектісінің көтігіне орай денсаулық сақтаудағы басқаруды мынадай түрлерге бөлуге болады:

- Денсаулық сақтау саласын халықаралық басқару. Бұл басқару әлемдік қауымдастықпен құрылған органдармен немесе аймақтық халықаралық ұйымдармен жүзеге асырылады, егер мемлекеттер арасындағы шарттармен денсаулық сақтау саласын басқару функциясы берілсе. Мұндай басқару мемлекеттен туындай отырып, олар құрған халықаралық органдармен жүргізіледі.
- Мемлекеттік басқару. Бұл басқару белгілі бір мемлекеттің өз аумағындағы денсаулық сақтау саласын басқаруы.
- Федерация субъектілеріндегі денсаулық сақтау саласын басқару (облыс, өлкелер, автономиялық округтер және т.б.);
- Автономиялық құрылымдардағы басқару (Ұлыбританиядағы Шотландия, Украинадағы Қырым);

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		57/11()
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		25беттің19беті

- Денсаулық сақтау саласын мемлекеттік емес муниципалдық басқару. Мемлекет немесе федерация субъектісі өз конституцияларында немесе заңдарымен денсаулық саласындағы муниципалдық басқаруды жергілікті өзін-өзі басқаруға жатқызуы мүмкін.

Денсаулық сақтау саласын басқарудың негізгі пәнінің бірі, мемлекеттің қаржы ресурстарын денсаулық сақтауды қорғауға мемлекеттік кепілдікті жүзеге асыру үшін бөлу болып табылады. А.В. Тихомировтың пікірінше: «бұл ресурстарды игеру аясы ретінде денсаулықты қорғау саласындағы шаруашылық жүргізу, тауар айналымы, экономикалық айналым танылады. Тауар айналымы аясындағы денсаулық сақтау жүйесі қаржы құралдарын орналастыруды білдіреді. Оларды бір секторға бағыттап отырып басқару жүйесі оның дамуына әсер етеді. Осы арқылы денсаулық сақтау саласын басқару шаруашылық жүргізу аясындағы ресурстарды қайта бөлу жолымен және қаржылық салымдарға сұранысты ұйымдастыру жолымен жүргізіледі. Мұндай басқару үйлестіру арқылы жүргізіліп, айналым кеңістігіндегі қатынастардың сипатына қарама-қарсы болмайды».

Жоғарыда айтылғандардың негізінде, мемлекеттік басқару дегеніміз – биліктік күшке сүйене отырып, мемлекеттің қоғамның және адамдардың өмірлік қызметтеріне мемлекеттің (өзінің құрылымдарының жүйесі арқылы, ең алдымен мемлекеттік аппарат, мемлекеттік органдар арқылы) ұйымдастырушылық және реттеушілік тұрғыда әсер етуі, деп қорытынды шығаруға болады.

Денсаулық сақтау саласын басқару ең алдымен мемлекеттік басқарудың қағидаларына, одан кейін денсаулық сақтау заңнамасымен бекітілен денсаулық сақтау саласын мемлекеттік басқару саясатының қағидаларына сәйкес жүргізілуі тиіс. Осы орайда мемлекеттік басқару қағидаларына тоқталып өту өте маңызды болып табылады деп ойлаймыз. Өйткені тәжірибеде көбінесе осы саланың лауазымды тұлғаларының министрліктің не басқа да бір ведомствалардың нұсқаулықтарын басшылыққа алуы салдарынан адамдардың конституциялық құқықтары бұзылып жатады. Мұндай жағдайды мемлекеттік басқарудың қағидаларын дұрыс түсінбегендіктен және басшылыққа алмағандықтан деп түсінеміз.

Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы кодекстің 4-бабында денсаулық сақтау саласындағы мемлекеттік саясаттың төмендегідей қағидалар негізінде жүргізілетіндігі бекітілген:

- 1) азаматтардың қауіпсіз, тиімді және сапалы медициналық көмек алу құқықтарының теңдігін қамтамасыз ету;
- 2) мемлекеттің, жұмыс берушілер мен азаматтардың жеке және қоғамдық денсаулықты сақтау мен нығайту үшін ортақ жауапкершілігі;
- 3) ана мен баланы қорғау;
- 4) тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлемін қамтамасыз ету;
- 5) денсаулық сақтау жүйесі қызметіндегі профилактикалық бағыттың басымдығы;
- 6) медициналық көмектің қолжетімділігі;
- 7) медициналық көмектің сапасын ұдайы арттыру;
- 8) халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығын қамтамасыз ету;
- 9) медициналық көмек көрсету кезінде денсаулық сақтау ұйымдарының қызметінің сабақтастығы;
- 10) медициналық және фармацевтикалық білім берудің үздіксіздігі мен сабақтастығын қазіргі заманғы оқыту технологияларын пайдалана отырып қамтамасыз ету;
- 11) отандық медицина ғылымын мемлекеттік қолдау, денсаулық сақтау саласындағы ғылымның, техниканың алдыңғы қатарлы жетістіктерін және әлемдік тәжірибені енгізу;

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		57/11(0) 25беттің20беті

- 12) ерікті өтемсіз донорлықты көтермелеу;
- 13) отандық әзірілімдерді және бәсекеге қабілетті медициналық және фармацевтикалық өнеркәсіпті дамытуды мемлекеттік қолдау;
- 14) азаматтардың денсаулық сақтау құқықтарын қамтамасыз етуге қоғамдық бірлестіктердің қатысуы;
- 15) денсаулық сақтаудың халық сұранысын, мұқтажын қанағаттандыруға және өмір сапасын жақсартуға бағытталған әлеуметтік бағдарлылығы;
- 16) салауатты өмір салтын және дұрыс тамақтануды қалыптастыруға жәрдемдесу;
- 17) халықтың денсаулығын, дәрілік заттардың қауіпсіздігін, тиімділігі мен сапасын ұлттық қауіпсіздікті қамтамасыз ету факторларына жатқызу.

Денсаулық сақтау саласын мемлекеттік басқарудың осындай қағидаларға сай жүргізілуі оны басқару тиімділігін арттырып, міндеттерінің шешімін табуына мүмкіндік беріп, мақсаттарына қол жеткізуге жол ашатындығы даусыз.

Денсаулық сақтау саласын басқару жүйесі мынадай элементтерден тұрады: субъект, объект және олардың байланысы, нақтырақ айтсақ мемлекеттік басқару процесінің өзі (функциялары, нысандары, әдістері, мақсаттары мен міндеттері). Енді осыларға жан-жақты тоқталып өтсек.

Зерттелініп отырған денсаулық сақтау жүйесіне де өзара байланысты екі элемент тән: басқарушы (субъект) және басқарылушы (объект). Денсаулық сақтау саласын басқарушы субъект ретінде мемлекеттік органдар мен қоғамдық ұйымдар көрінеді (Президент, ҚР Үкіметі, Әлеуметтік қорғау және еңбек министрлігі, Денсаулық сақтау министрлігі, денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті органның бөлімшелері, әлеуметтік сақтандыру қорлары, өзінің қарамағында денсаулық сақтау мекемелері бар органдар (мысалы, Ішкі істер органдарының, қорғаныс министрлігінің).

4. Иллюстрациялық материал: Презентация

5. Әдебиет: Н 1, 3. Қ 3.

6.Бақылау сұрақтары:

Басқару дегенді қалай түсінесіз?

Басқарудағы мәселелерді шешу жолдары қандай?

Басқару психологиясы.

Дәріс №9

1. Тақырыбы: Медицина мекемелеріндегі басқарушылық шиеленістер және іскерлік қарым – қатынас.

2. Мақсаты: Студенттерге медицина мекемелеріндегі басқарушылық шиеленістер және іскерлік қарым – қатынас ерекшеліктерін түсіндіру.

3. Дәріс тезистері:

Іскерлік қарым-қатынас—әлеуметтік қарым-қатынастың ең көп түрі. Ол коммерциялық және әкімшілік-құқықтық қатынастар, экономикалық-құқықтық және дипломатиялық қатынастар саласын білдіреді.

Жаңа экономикалық және әлеуметтік жағдайлар халықтың көп бөлігін коммерциялық және ұйымдастырушылық қызметке итермелейді. Бұл жағдай іскерлік қарым-қатынастың тілдік нысандарын оқыту қажеттілігін, әлеуметтік-құқықтық қатынастарға кіретін

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		57/110) 25беттің21беті

адамдардың лингвистикалық құзыреттілігін, адамдардың басшы іс-қимылдарын арттыру қажеттігін бірінші кезекке қойды. Лингвистикалық құзыреттілік нарықтық жағдайда менеджерлерді, муниципалдық қызметшілерді, референттерді, барлық деңгейдегі басшыларды жалпы кәсіби даярлаудың міндетті компонентіне айналады.

Іскерлік қарым-қатынастың ерекше ерекшеліктері мен негізгі белгілері.

Қарым-қатынастың әртүрлі түрлері бар: жеке, іскерлік, формальды, салттық. Олар бір-бірінен қарым-қатынасқа қатысушылардың мақсаты, қатынастары және мінез-құлық түрлері бойынша ерекшеленеді. Жеке қарым – қатынас-бұл қазіргі уақытта бір-біріне таптырмайтын даралықтардың қарым-қатынасы. Бұл ретте қарым-қатынастың құндылығы нақты мақсаттардан, кездесулердің себептері мен мән-жайларынан жоғары. Көп жағдайда біз адамдармен әлеуметтік-рөлдік қарым-қатынас жасауға кірісеміз, онда біздің қарым-қатынасымыздың рөлі, мақсаты мен мән-жайы біздің мінез-құлығымызды анықтайды. Яғни, дүкенде сіз – сатып алушы, такси – жолаушы, ал дәрігер – пациент және сіздің адамдармен қарым-қатынасыңыз оларға қатысты ресми жағдайыңызға сәйкес болады. Іскерлік қарым – қатынас-іс-әрекетпен, ақпаратпен немесе әсермен алмасу мақсатында өзара іс-қимылға тән қарым-қатынастың ерекше түрі. Іскерлік қарым – қатынаста нақты нәтиже-бірлескен қызмет өнімі, ақпарат, мансап, билік, сондай-ақ оларға ілеспе зияткерлік талдау және эмоциялық тәжірибе болуы тиіс. «Іскерлік қарым-қатынас» ұғымы жеке өзара іс-қимыл процесінде субъективті тілектер мен объективті жағдайларды өсірудің мақсаттылығы мен мүмкіндігін көрсетеді.

Іскерлік қарым-қатынас жағдайында қажеттілігіне қатысты екінші рет қарым-қатынас жасау ниеті. Мәжбүрлеу-іскерлік қарым-қатынасты жеке тұлғасынан ерекшеленетін басты белгі.

Іскерлік қарым-қатынас мән-жайларының ерекше ерекшеліктері:

- 1.Ортақтығы немесе мақсаттары немесе себептері немесе қызметі;
2. Жалпы әлеуметтік кеңістік – уақыт: ұйым, топ, команда;
3. Қатысушылардың өзара байланысы – әлеуметтік рөлдер жүйесі және қарым-қатынас иерархиясы;
4. Қарым-қатынас формаларын реттеу.

Іскерлік қарым-қатынастың бірінші маңызды белгісі объективті шын мәнінде іскерлік қарым-қатынас жеке процесс ретінде өзі емес, адамдардың қандай да бір бірлескен әлеуметтік-маңызды пәндік қызметіне (экономикалық, саяси, құқықтық, педагогикалық және т.б.) қосылған және осы қызметті ұйымдастыру нысаны болып табылады.

Қарым – қатынастың екінші белгісі-қарым-қатынас мазмұны қарым-қатынас затының өзімен анықталады: қарым-қатынас субъектілері тікелей немен шұғылданады. Іскерлік қарым-қатынастың мәні қандай да бір тауарлар, зияткерлік өнімдер өндіру, қызметтер жасау (мысалы, ақпараттық, заңдық, жарнамалық, білім беру, сервистік), қандай да бір проблеманы талқылау (мысалы, экономикалық, саяси, құқықтық, ғылыми), бизнес-жоспар жасау, техникалық ресурстар жобасын әзірлеу, білім, қызмет көрсету, іс-қимыл алмасу болуы мүмкін.

Үшінші белгі-іскерлік қарым-қатынаста іскер серіктестердің өзара психологиялық ықпалының болуы. Ол іскер серіктестердің тұлғааралық қарым-қатынасының барлық жақтарында анықталады: коммуникативтік, интерактивті, перцептивті, бірақ осы тараптардың әрқайсысында өздерінің психологиялық ықпалының ерекше түрлері көрініс табуы мүмкін. Психологиялық әсер етудің ең көп тараған түрлеріне сену, еліктеу, орналастыру, елемей, тігу, ынталандыру, еліктеу жатады.

Іскерлік қарым-қатынас негізгі мақсаттардан басқа психологиялық функцияларға ие:

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		57/110) 25беттің22беті

1. Байланыстырушы-Мен және Сен. Мысалы, Біз ғылыми мақаланы бірге жазамыз;
2. Қалыптастырушы-менде сен сияқты. Мысалы, мен ғылыми мақала жазуды үйренемін;
3. Растаушы-менде солай. Мысалы, мен ғылыми мақала жаза аламын деп түсіндім;
4. Эмоциялық ұйымдастырушы-Біз. Мысалы, бірге жұмыс істеу жақсы.

Осылайша, іскерлік қарым – қатынас-рөлдік, тұлғааралық және салттық аспектісі бар коммуникацияның бір түрі. Іскерлік қарым-қатынас сыртқы мақсаттармен анықталады. Іскерлік қарым – қатынас-қарым-қатынастың өзінен тыс жатқан нәрсе үшін қарым-қатынас. Іскерлік қарым-қатынас мәжбүрлі. Іскерлік қарым – қатынас-қатаң ережелер бойынша қарым-қатынас. Іскерлік қарым-қатынас формальды түрде жойылды, сондықтан іскерлік қарым-қатынаста қатысушылардың мүдделері мен мотивтері жасырын болуы мүмкін және мағынасын ашу қажет. Іскерлік қарым-қатынаста өзінің рөлін, қарым-қатынас формаларын және серіктесті таңдау және өзгерту мүмкіндігі тұлғааралық немесе салттық қарым-қатынастармен салыстырғанда айтарлықтай. Іскерлік қарым – қатынас белгілі бір әлеуметтік кеңістікте-уақытта жүреді. Іскерлік қарым-қатынас белгіленген нысандарда жүзеге асырылады: әңгіме, келіссөздер, бірлескен қызмет. Іскерлік қарым-қатынас мәселелері: қиындықтар, бұзушылықтар, кедергілер, қақтығыстар, өз ерекшелігі мен шешу тәсілдері бар.

4. Иллюстрациялық материал: Презентация

5. Әдебиет: Н 1,3. Қ 2.

6.Бақылау сұрақтары:

Іскерлік қарым-қатынас дегеніміз не?

Іскерлік қарым-қатынас ерекшеліктері?

Іскерлік қарым-қатынастың негізгі белгілері қандай?

Дәріс №10

1. Тақырыбы: Басқарудағы қарама қайшылықтар, қиындықтар, парадокстар.

2. Мақсаты: Студенттерге басқарудағы қарама қайшылықтар, қиындықтар, шешу жолдарының ерекшеліктерін түсіндіру.

3. Дәріс тезистері:

Жанжал – бұл адам болмысының фактісі. Ұйымда жанжалдардың әртүрлі деңгейлері орын алады: тұлға ішілік; жеке тұлғалар арасындағы; топтар арасындағы; жеке тұлға мен топтың арасындағы; ұйым ішіндегі. Ұйым ішіндегі жанжал көптеген формаларға ие болуы және әртүрлі деңгейлер өкілдерін кеңінен қамтуы мүмкін. Ұйымдағы жанжал басқарылмайтын болған кезде, бұл мақсат-мүдделердің қарама-қарсылығына әкелуі мүмкін (ұйымның құрылымдық бөлімшелері немесе микро немесе макроұжым мүшелері бір-бірімен қарым-қатынас жасау мен ынтымақтасуын тоқтатады). Соңғы қорытындыда басы бірікпеушіліктің мұндай жағдаяты ұжымның және тұтастай алғанда ұйымның құлдырауына әкеледі. Жанжалды мүмкіндігінше болдырмау немесе ол туындаған сәттің өзінде-ақ оны дереу шешу қажет деген пікір орын алған. Алайда жанжалдың проблемалармен қатар ұйымға пайда әкелетіндігін де есте ұстаған жөн, өйткені көзқарастардың алуан түрлілігі қосымша ақпарат береді, баламаларды немесе проблемаларды көбірек айқындауға көмектеседі. Әрбір жанжалда туындауының өз себебі болады: ұйымдық құрылымның ескіргендігі, құқықтар мен міндеттердің айқын

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		57/110) 25беттің23беті

шектелмегендігі – мұның салдары орындаушылардың қосарлы немесе үштік бағынуы болып табылады. Барлық башылардың нұсқауларын орындауға күш те, уақыт те жетіспейді. Бұл кезде бағынышты тұлға: келіп түскен бұйрықтарды олардың маңыздылығына қарай өзі реттеуге; мұны өзінің тікелей басшысынан талап етуге; барлығын бірдей қолға алуға мәжбүр болады. Басшылық ұйым мақсаттарына қол жеткізу үшін материалдарды, адам ресурстарын және қаржыны әртүрлі топтар арасында қалай дұрыс бөлуге болатындығын шешеді. Ресурстардың үлкен үлесін ұжым мүшелерінің біреулеріне бөлу оларды басқалардың алмай қалуын білдіреді, бұл олардың наразылығын туындатады және әр түрлі жанжалдарға әкеледі; еңбек ұжымы мүшелеріне бірдей қарамау – мұның нәтижесінде «сенімді тұлғалар» мен «сүйіктілер» пайда болады. Мұндай жайт әрқашанда жанжалға ұрындырады; кәсіпқойлықтың жеткіліксіз деңгейі – бұл жағдайда жанжал туындауының мүмкіндігіне бағынышты тұлғаның кәсіптік дайындығының жеткіліксіздігі септігін тигізеді. Оған жұмыстардың басқа қызметкер орындайтын жекелеген түрлерін сеніп тапсырмайды. Нәтижесінде бір қызметкерлер жұмыспен жете жүктемеленбейді, ал басқаларында артық жүктеме болады. Жанжалды болдырмау үшін тиісті ұйғарымдарды ауызша немесе жазбаша формада бере отырып, әрбір бөлімше мен қызметкердің мақсаты мен міндеттерін нақтылау қажет. Жанжалды зерттеушілер жанжалдардың алдын алу, болдырмау тәсілдері мен оларды «ауыртпай» шешу тәсілдерін әзірледі және әзірлеуін жалғастыруда. Жанжалды басқарудағы алғашқы қадам оның қайнар көздерін түсінуден тұрады. Жанжал шығуының себептерін анықтағаннан кейін басшы жанжалға қатысушылар санын барынша азайтуы тиіс. Жанжалға неғұрлым аз тұлға қатысса, оны шешуге неғұрлым аз күш-жігер жұмсау талап етілетіні анықталған. Егер жанжалды талдау үдерісінде басшы оның табиғаты мен қайнар көзін ажырата алмаса, онда ол бұл үшін құзіретті тұлғаларды (сарапшыларды) тарта алады. Сарапшылардың пікірлері көбінде тікелей басшының пікіріне қарағанда, неғұрлым сенімді болады. Алайда бұл жағдайда жанжалдасушы тараптардың әрқайсысы сарапшы-төрешінің белгілі бір жағдайларда немесе қандай да бір субъективтік себептермен оның қарсыласы жағына тартып кетуі мүмкін екендігіне күдіктенуі мүмкін. Және де мұндай жағдаятта да жанжал өшпейді, күшейе түседі, өйткені «жәбірленуші» тарапқа сарапшы-төрешіге қарсы күрес жүргізу қажет болады.

Жанжалдарды басқаруда басшының стратегиясы үлкен рөл атқарады. Қашқақтау, жалтару (әлсіз табандылық төмен кооперативтілікпен үйлеседі) – бұл стратегия кезінде адам іс-әрекетінің барысы жағдаяттан шегінбестен, бірақ өзінікін табанды қорғамастан, даулар мен пікірталастарға кірісуден, өз позициясын баяндаудан қалыс қала отырып, шығуға бағытталады. Мұндай басшы өзіне қойылған талаптар немесе айыптауларға жауап ретінде әңгімені басқа тақырыпқа ауыстырып жібереді. Ол проблемаларды шешу үшін өзіне жауапкершілік алмайды, даулы мәселелерді көргісі келмейді, келіспеушіліктерге мән бермейді, жанжалдың орын алғандығын теріске шығарады немесе оны тіпті пайдасыз деп есептейді, жанжал арандататын жағдаятқа түспеуге тырысады.

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		57/110
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		25беттің24беті

Мәжбүрлеу (қарсы күрес) – бұл жағдайда жоғары табандылық төмен кооперативтілікпен үйлеседі. Басшының іс-әрекеттері өзінікін өз мүдделері үшін ашық күрес, билікті, мәжбүрлеуді қолдану жолымен қорғап қалуға бағытталады. Қарсы күрес жағдаятты жеңіс немесе жеңіліс ретінде қабылдауды, серіктестің қарсыласуы жағдайында қатаң позицияны иелену мен бітіспес антагонизм көрсетуді көздейді. Мұндай басшы өзінің көзқарасын кез келген жолмен қабылдауға мәжбүр етеді.

Тігісін жатқызу (көнгіштік) – әлсіз табандылық жоғары кооперативтілікпен үйлеседі. Жанжал жағдаятындағы басшының іс-әрекеттері жақсы қарым-қатынастарды сақтауға немесе қалпына келтіруге, келіспеушіліктердің тігісін жатқызу жолымен басқа тұлғаның қанағаттанушылығын қамтамасыз етуге бағытталады. Бұл үшін ол көнуге, өз мүдделеріне нұсқан келтіруге дайын болады, оның дәлелдерін есепке ала отырып, оның сезімдеріне тиіспестен, басқаны қолдауға ұмтылады. Оның девизи: «Ұрыс-керістің қажеті жоқ, өйткені біздің бәріміз – бір қайықтағы бақытты командамыз, сондықтан қайық шайқалмауы керек».

Ымыраласу, ынтымақтасу – жоғары табандылық жоғары кооперативтілікпен үйлеседі. Бұл жағдайда басшының іс-әрекеттері проблема туралы ашық пікір алмасу барысында бір тараптың мүдделерін, сондай-ақ басқа тұлғаның тілектерін де толықтай қанағаттандыратын шешімді іздестіруге бағытталады. Ол басқа тараптың жеңілдіктеріне алмастыру ретінде қандай да бір нәрсеге көне отырып, келіспеушіліктерді реттеуге әрекеттенеді, келіссөздер үдерісінде олар орын алған кезде ешкім ерекше ешнәрсе жоғалтпайтындай, бірақ ештеңеге ие бола алмайтындай, екі тарапты да қанағаттандыратын аралық «орта» шешімдерді іздестіреді.

Басқару саласындағы мамандардың пікірінше, ымыраласу стратегиясын таңдап алу – қарама-қайшылықтарды жоюдағы оңтайлы жол. Ынтымақтастықтың арқасында неғұрлым тиімді, орнықты және сенімді нәтижелерге қол жеткізілуі мүмкін. Ынтымақтастық стилі ең қиын, бірақ өте тиімді стиль, солай болғанмен де барлық стильдердің әрқайсысы белгілі бір жағдайларда оңды нәтижелер береді, және де олардың бірде-біреуі ең үздік стиль ретінде бөлініп көрсетілуі мүмкін емес. Оңтайлы тәсіл нақты жағдаятпен, сондай-ақ қызметкерлер сипатының кейпімен анықталатын болады. Жеңіс қандай күш-қайратпен келді және басқа тұлға үшін жеңіліс нені білдіреді – басшы үшін ең күрделі мәселелер, өйткені қарсыластың жеңілісі жаңа жанжалдың дамуы үшін негізге айналмауы маңызды. Ынтымақтастық туралы барлық дұрыс пікірлер кезінде, жалжалға сындарлы емес тәсілдерді сынаудың бәрінде де келісім, ымыраласу немесе жанжалдан кету мінез-құлықтың бірден-бір мүмкін болатын нұсқасы болып табылатын жағдайлар да болады. Кейде адамның озбырлығына беріліп кетпей, оны жай ғана түсіну, қабылдау және көмектесу де маңызды.

4. Иллюстрациялық материал: Презентация

5. Әдебиет:

- 1.Сыздыкова, К. Ш. Менеджмент в здравоохранении [Текст] : учебное пособие / К. Ш. Сыздыкова, А. Р. Рыскулова, Ж. С. Тулебаев. - Алматы : ИП Изд-во "Ақнұр", 2015. - 236 с.

ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
«Шұғыл медицина және мейіргер ісі» кафедрасы		
«Мейіргер ісіндегі көшбасшылық» пәнінен дәріс кешені		57/110) 25беттің25беті

2. Татарников, М. А. Управление качеством медицинской помощи [Текст] / М. А. Татарников. - М. : ГЭОТАР - Медиа, 2016

3.Административный процесс и менеджмент в сестринском деле [Текст] : учеб. пособие / А. А. Тасмаганбетова [и др.]. - Алматы : Эверо, 2012. - 306 с.

4.Хамзина, Н. К. Менеджмент в сестринском деле [Текст] : учеб. пособие / Н. К. Хамзина, Г. С. Бейсенова, Б. С. Имашева. - 2-е изд. - Алматы : Эверо, 2015. - 196 с.

5.Мейірбике ісіндегі менеджмент және әкімшілік үрдіс [Мәтін] : оқу құралы / Ж. С. Төлебаев [ж. б.]. - Алматы : Эверо, 2012. - 265 бет.

Қосымша әдебиеттер

1.Мейіргер ісіндегі көшбасшылық : оқу-әдістемелік құралы / А. А. Сейдахметова [және т.б.]. - Шымкент : ОҚМА, 2025. - 47 с.

2.Управление персоналом в системе здравоохранения : практикум / А. А. Маукенова [и др.]. - Караганда : ТОО "Medet Group", 2016. - 128 с.

3.Нортхауз, Питер Көшбасшылық: теория және практика = Social Work:Contexts and Practice : оқулық / Питер Нортхауз ; ред. А. Б. Исембердиева ; Қаз. тіл ауд. Б.М. Икрамова. - 8-ші бас. - Алматы : "Ұлттық аударма бюросы" қоғамдық қоры, 2020. - 560 б

6.Бақылау сұрақтары:

Жанжал дегеніміз не?

Басқаруда қандай қиындықтар кездесуі мүмкін?

Қиындықтарды шешу жолдары қандай?