

Қызылорда медициналық жоғары колледжі
«Мейірбике ісі» қолданбалы ғылымдар бакалавриаты

ҚР денсаулық
сақтаудағы
менеджменттің
ерекшеліктері мен
дамуы

Орындаған: Мәлік Ақгүл



Жоспары:

I. Кіріспе

Менеджмент ұғымы туралы жалпы түсінік

II .Негізгі бөлім

1. Менеджменттің даму тарихы
2. Денсаулық сақтаудағы менеджмент және оның ерекшеліктері

III. Қорытынды

IV. Пайдаланылған әдебиеттер



- Менеджмент ғылым ретінде АҚШта нақты ғылым болып қалыптасқанға дейін пайда болған.
- Менеджмент – өнім алу, өндірудің жоғары әсерлілігі мақсатымен басқару формасының, әдістерінің, принциптерінің жиынтығы.
- Америка президенті басқару ассоциациясы жайлы былай деген: менеджмент-заттарды басқару емес, адамдарға әрекет ету. Ол адамдарды басқару арқылы қажетті зат алу өнері.
- Менеджмент - мотив пен ақылды қолдана отырып, белгілі мақсатқа жете алу.



Менеджмент даму тарихының қысқаша үлгісі

I кезең

Ежелгі

9-7 мың эра дейін –
XVIII ғ соңы

Ежелгі Шумер:
«бизнесмен абыздар»

Ежелгі Вавилон:
Хаммурапи,
Навуходоносор II

Ежелгі Греция:
Сократ, Платон

Ежелгі Рим:
Катон

Никколо Макиавелли

II кезең

Индустриалды

1776 – 1890

Адам Смит

Роберт Оуэн

Чарльз Бэббидж

III кезең

Жүйелеу

1856 – 1950

Ғылыми басқару
Мектебі (1885-1920)
Ф.У. Тейлор, Х. Эмерсон, м Г. Форд,
М. Вебер, Г. Гантт, Ф. и Л. Гилбрет;
В России: Г.М. Кржижановский,
А.А. Богданов, О.А. Ерманский,
А.К. Гастев, Е.Ф. Розмирович,
П.М. Керженцев, Н.А. Витке,
Ф.Р. Дунаевский, С.Г. Струмилин

Классикалық мектеп
(1920-50 жж)
А. Файоль, Л.Х. Гулик, Л.Ф. Урвик,
Р.С. Дейвис

Адами қатынастар
Мектебі (1930-50-жж)
М.П. Фоллет, Э. Мэйо, Ч. Бернанд,
А.Х. Маслоу, Д. Мак Клелланд

Тәртіптік мектеп (1950 ж. б)
Д. Мак Грегор, Ф. Герцберг,
Р. Лайкерг, К. Арджирис

IV кезең

Мәліметтік

1950 – қазірге дейін

Шешім қабылдау
теориялары (1950-60-ж)
К. Черчмен, Л. Арноф, Д. Форрестер,
Д. Вудворд

Жүйелі қарау (1950-ж)
Л. Бергаланфи, Р. Акофф,
А. Слоан, Р. Скотт, П. Дюпон

Мәселелік қарау (1960-70-е гг.)
П. Друкер, У. Марч, Р. Томпсон,
Г. Деннисон, П. Лоренс, Д. Лорш

Жүріп жатқан қоғам

20 ғ. 1-ші жартысында басқарушылық ойының әртүрлі мектебінің дамуы орын алады.

классикалық
мектеп

адалдық
қатынастар
және мінез-
құлық
ғылымының
мектебі

басқару
ғылымының
мектебі

ҒЫЛЫМИ
басқару мектебі



Ғылыми басқару мектебі (1885-1920 жж.)

Негізін қалаушылар Фредрик Тейлор, Френк және Милли Пельберг Генрий Ганк құрушыларының ойынша өлшеуді, талдауды, логиканы пайдаланып қол еңбегін көптеген операцияларын олардың неғұрлым тиімді орындалуын қол жеткізе отырып жетілдіруге болады.

Тейлордың жүйесі төмендегі негізгі ережелері:

- ❖ империкалық тәсілді жұмыс элементтерінің ғылыми зерттеулерімен ауыстыру; тәсілдер мен жұмыс жағдайларын жақсарту;
- ❖ өндірістік үрдіспен қатар басқаруда да функциялардың мамандандырылуы;
- ❖ ғылыми анықтаушы белгілер негізінде қызметкер таңдап алу және оларды оқыту мен жаттықтыру;
- ❖ әрбір қызметкерге белгіленген нұсқаулық;
- ❖ жұмысқа жоспарлау және дайындау;
- ❖ жұмыстың барлық түрлерін есепке алу және бақылау

Тейлордың қағидасы:

- ❖ қызметкерлерді ғылыми түрде сұрыптау(физикалық интеллектуалды дамыған адамдарды);
- ❖ жалақы, еңбекақы төлеуде жұмысшыларды ынталандыру үшін әділетті жалақы төлеу



Басқалардың классикалық және әкімшілік мектебі 1920-1950 жж.

□ *Бұл мектептің негізін көңіл бөлгені — әкімшілік басқаруды дамыту. Яғни басқарудың әмбебап принциптерін дамыту.*

Бұл мектептің негізгі өкілі А.Фаелдің 14 қағидасы бар:

1. еңбек бөлінісі;
2. өкілеттілік және жауапкершілік;
3. тәртіп;
4. дара басшылық;
5. бір ғана бағытқа бағытталуы;
6. жеке мүдделердің жалпы мүдделерге бағыныштылығы;
7. персоналдарды марапаттау;
8. орталықтандыру;
9. әділеттілік;
10. персоналдарға жұмыс орнының тұрақтылығы;
11. сколярлық цепь;
12. инициатива;
13. корпоративті рух;
14. реттіліктің болуы



Адамдық қатынастар мектебі 1930-1950 жж.

Негізгі өкілдері: Элтон Мэйо, Мери Паркер Фале.

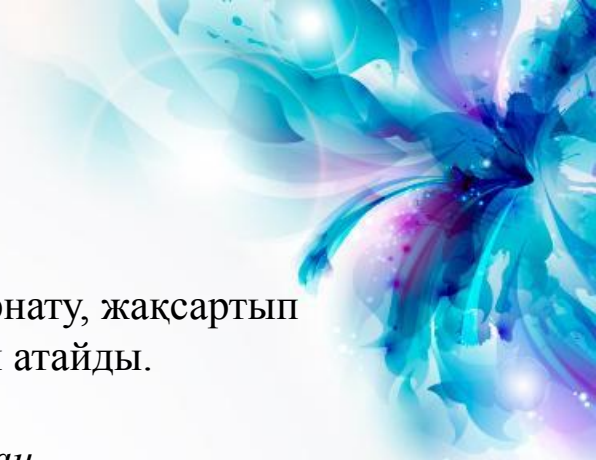
Негізгі мақсаты: жұмыскерлер арасында жақсы қарым-қатынас орнату, жақсартып еңбек өнімділігін арттыру. Бұл мектепті неоклассикалық мектеп деп атайды.

Бақытты жұмысшы ең тиімді «жұмысшы» деген қағидаға ұстаған.
Жұмысшылардың неғұрлым әлеуметтік жағдайлармен қамтамасыз етілсе жұмысшылар өздерінің жұмыстарына ынталасты, жақсы жұмыс істейді.

Басқарудың ғылыми мектебі 1950 жылдан қазіргі уақытқа дейін

Бұл бағыт қазіргі автоматтандырылған құрал-жабдықтар мен компьютерлерді орынды пайдалануды көздейді.

- **Жүйелік көзқарас** – объектінің немесе ұйымды өзара бір-біріне тәуелді байланысқан элементтің жиынтығы ретінде сипатталады. Ол әлемдегі ұйым мақсаты, құрылымы, міндеті, технологиясы және еңбек ресурстары жатады.
- **Процестік көзқарас** – басқаруды тізбектей бірінен кейін бірі орындалатын процестің жиынтығы ретінде сипатталады. Ол процестерде басқару функциясының көмегі арқылы жүз асыру, яғни жоспарлау, ұйымдастыру, бақылау және ынталандыру.
- **Жағдайлық көзқарас** – кез елген мәселені шешіге, кез келген іс-әрекеттерді талдауға, басқарудың универсалды амал тәсілдерінің әдістері жоқ екендігін атап көрсетеді. Осыған орай кез келген проблеманы, жағдайға өзіндік қолайлы әдістер арқылы ықпал етуді сипаттайды



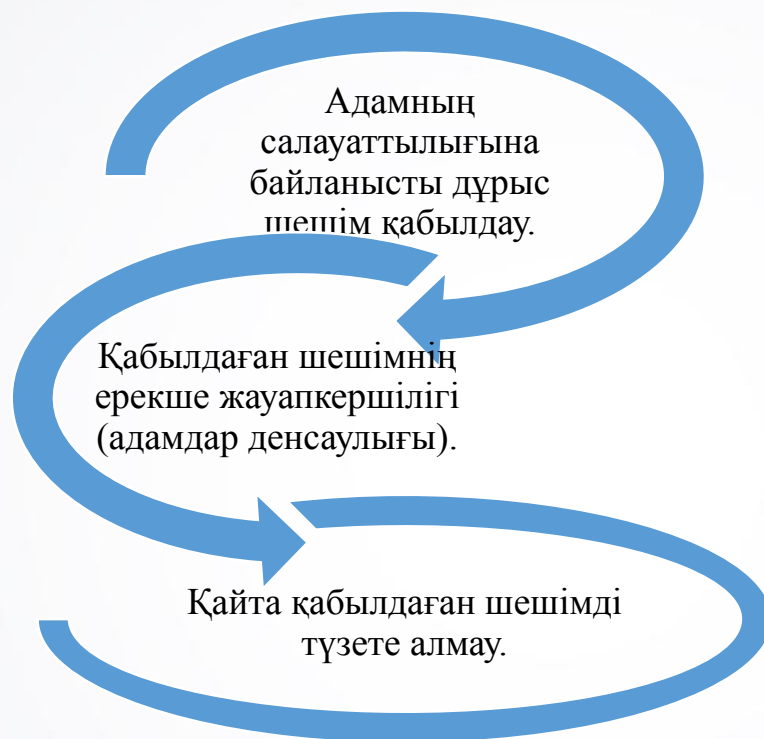
Медицинада денсаулық сақтау жүйесін басқару

салауаттылықты басқару

денсаулық сақтау жүйесін басқару

- ✓ **Денсаулық сақтау жүйелері** әр түрлі қызмет атқаратын мекемелер, мысалы: емдеу профилактикалық мекемелер (ЕПМ), диспансерлер, санатория, мемлекеттік санатариялық-эпидемиологиялық қадағалау басқармалары, соттық медициналық сараптау мекемелері, жоғарғы және орта білім беру мекемелері, мамандықты жоғарылату факультеттері, ғылыми-зерттеу мекемелері.
- ✓ **Денсаулық сақтау жүйесіндегі объект** - денсаулық сақтау мекемелері мен оның бөлімдері. Жүйе бұл - бірін-бірімен тығыз байланысты қызмет істейтін, сапалық қасиеті бар толық элемент немесе жүйе бұл көптеген әр түрлі элементтерден тұратын, бір-біріне белгілі бір қатынаста орналасқан, жан-жақты байланыста болып - толық бір жүйе түзетін элементтер жиынтығы.
- ✓ **Денсаулық сақтау жүйесі** - өзіне адамдарды және техникалық компоненттерді қамтиды. Сондықтан денсаулық сақтау жүйесінің объектілерінің ерекшеліктеріне байланысты - оны басқару өте қиынға түседі.

Денсаулық сақтау жүйесін басқарудың өзіндік ерекшеліктері:



Денсаулық сақтау жүйесі құрылымының ықпалдылығы жақсарту үшін мынадай басқару механизмдерін ұсынады:

- амбулаториялық-емханалық көмектің ролін жоғарылату;
- стационарлық жатақ орынды қолдануды барынша оңтайландыру;
- көрсетілетін медициналық жәрдемнің деңгейін интеграциялау.

Денсаулық сақтаудағы менеджмент – медицинаны материалдық және еңбектік, қаржылық бақылау және реттеу, басқару ғылымы.

Менеджмент мақсаты – қорларда тұрғындардың өлімі және мүгедектігі, қоғамда аурушандықтың деңгейінің жоюлуы.

Денсаулық сақтауды басқарудың міндеті – денсаулық сақтаудың қорларын рациональды қолдану және емдік-профилактикалық іс-шаралардың сапасын жақсарту жолымен мақсаттың жетістіктеріне тиімді жету.

Менеджмент объектісі – емдік-профилактикалық әрекетпен шұғылданатын кез келген ұйым

Денсаулық сақтаудағы менеджмент

Жалпы менеджмент

Бас (жалпы) менеджменттің қызметі медициналық мекемелерді түгелімен басқару.

Арнайы менеджмент

Денсаулық сақтаудағы қызметтік (арнайы) менеджмент – медициналық мекемелердің белгілі бір саласын басқару: қаржылық, инновациялық, клиника-диагностикалық, алдын-алу жұмыстарын, маркетингтік, әкімшілік-шаруашылық, т.с.с. жұмыстарын

Арнайы менеджмент

Инновациялық менеджмент

—ҒЫЛЫМНЫҢ жетістіктерін, сертификаттау, емдеу мен диагностиканың жаңа әдістерін енгізуімен байқалады.

Қаржылық менеджмент

мекеменің қаржылық жоспарын, қаржыны көбейту, жағдайының нығайтылуына байланысты.

Кәсіптік (персоналдық) менеджмент

Кәсіптік (персоналдық) менеджментті жүргізуде медицина қызметкерлерінің жалақысының мөлшері, экономикалық стимулдеу, біліктілігін жетілдіру, ұжымда әлеуметтік-психологиялық климаттың әсер етуі көрсетілген.

Клиникалық менеджмент

Мед.көмекті барынша аз шығындармен жоғары деңгейге жеткізу мақсатында клиникалық басқарудың емдеуді, диагностиканы, арудың алдын алуды, медициналық көмектің көлемі мен құрамын тиімді болуы үшін жасалатын бағдарламалар кешені

Клиникалық басқарудың элементтері

Құрамдық басқару қызметі үш негізгі элементтерден тұрады.

басқару
субъектісінен –
бұл есебі
басқарушылар



- стратегиялық деңгейде,
- тактикалық деңгейде
- Жедел деңгейлерде болады

басқару
нысандары –
бұл нені
немесе немен
басқаруды
білдіреді



- емдік-диагностикалық үдеріс,
- медициналық мекеменің ресурстары жатады

басқару
технологиясы
–
субъектілердің
насандарға
әсер ету
жолдары

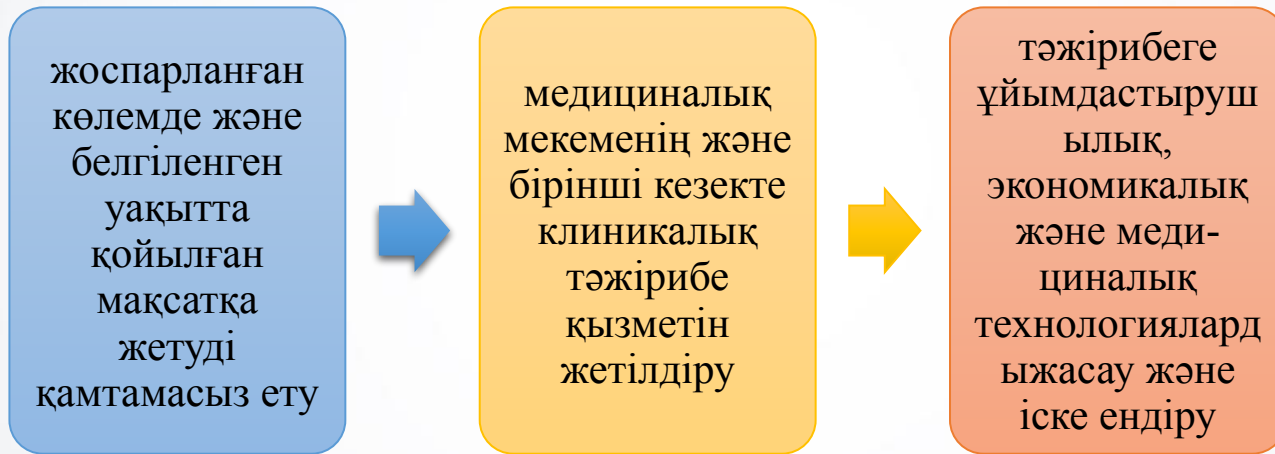


- ұйымдастыру құрамы,
- басқару үдерісі және
- басқару тетіктері кіреді

Басқарушы субъект

– бұл үш деңгейден тұратын кезкелген медициналық нысанның басқару жүйесі.

Медициналық мекеменің бас дәрігерін білдіретін басқару-дың стратегиялық деңгейі қызметіне ұйымның ресурстық мүмкіндіктерін ескере отырып оның басқарушылық шешімдерін жасау және қабылдау жатады. ЕАМ-ның басқару субъектісінің стратегиялық міндетеріне жататындар:



Қызмет аяларына сай клиникалық басқарудың күрделі жүйесін өздері бір-бір жүйе болатын құрамдарға бөлуге болады.

Жүйенің бұл бөліктері жүйешелер деп аталады. Мұндай қызметтік жүйешелер клиникалық басқаруда ұйым (өндіріс), қаржы, персонал, маркетинг, инновациялар т.с. болып келеді.

Бұлардың әр қайсысына жоспарланған нәтижелерге және өзінің әдістеріне жетуге мақсатты айқындайтын басқару құралдары керек.

«Маркетинг» жүйесінде

- нарықта медициналық қызмет көрсететін медициналық мекеме жағдайының диагностикасы;
- нарықта медициналық қызмет көрсететін медициналық мекеме жағдайының сараптамасы;
- медициналық қызмет көрсететудің жаңа түрлерін және өткізудің жаңа нарық қажеттілігін анықтау;
- маркетингтің қағидалар жасау және басқалар

Персонал	Ұйым	Қаржы
<ul style="list-style-type: none">· қызметкерлерді басқару жүйесін сараптау және қалыптастыру;· жұмыс күші қажеттілігін жоспарлау;· қызметкерлердің еңбегін ұйымдастыру;· медициналық қызметкерлердің өлмеуді ұйымдастыру;· Іскерлік мансапты басқару т.с.с.	<ul style="list-style-type: none">· сенімділікті сараптау;· сапалылықты бақылау;· факторлық сараптау;· функционалдық сараптау;· статистика;· сарапшылық бағалаулар;· еңбекті, материалдарды, жабдықтарды пайдалануды бақылау;· операцияларды зерделеу: бағдарлама жасауды, шығын барысын бақылауды жоспарлау;· Шығындардың есебі және басқалар.	<ul style="list-style-type: none">· баланстық әдіс;· табыс көзін талдау;· шығындарды болжау;· тиімділік;· өтімділік көрсеткіштері;· рентабельділікті (тиімділікті, пайдалылықты) есептеу жолдары және басқалар

Денсаулық сақтаудағы менеджердің маман ретінде дамуына кедергі келтіретін факторлар

**Жеке бағалы
ориентацияның
жетіспеуі**

**Жеке
қызығушылық
жетіспеуі**

**Жеткіліксіз
мамандық
бойынша
квалификация**

**Адамдардың
назарын аудар
алмау**

**Өзін өзі жетілдіре
алмау**

Өзін игере алмау

**Жауапкер-
шіліктің
жоқтығы**

**Ұйымдастыра
алмау**

Әділетсіздік

**Топтың, серіктестердің жеке
қызығушылықтарына бағына
алмау**

Қорытынды

- Медицина мен денсаулық сақтау жүйесінің даму жетістіктері тікелей менеджмент облысында мамандар дайындауға байланысты. Қазіргі жағдайда менеджменттің құрылымдық басқару ролі жоғарылай түсті. Қорыта келгенде менеджмент - бұл адамзаттың оптимизациялық процестері, яғни ұйымдастыру мақсатына жету үшін материалдық және қаржылық ресурстарды дұрыс қолдана білу. Денсаулық сақтаудағы менеджмент халыққа дұрыс қызмет жасауды, есебімен дұрыс жүргізуді көздейді. Жоспарланған іс шараны жүргізіп бақылап, нәтижесін талдайды. Денсаулық сақтаудағы басқару тек қызметкерлерді ғана басқару ғана емес, белгілі мекеменің бүкіл жабдықталуын, функциясын қадағалып отыру болып табылады.



Пайдаланылған әдебиеттер

- **«Менеджмент эволюциясы»**

<https://7kun.kz/menedzhment-evolyutsiyasy/>

- **«Денсаулық сақтаудағы менеджменттің ерекшеліктері»**

<https://lektsii.org/6-63836.html>

- **«Менеджмента здравоохранения Республики Казахстан»**

http://revolution.allbest.ru/management/00470259_0.html

