

**С.Ж.АСФЕНДИЯРОВ АТЫНДАҒЫ
ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ МЕДИЦИНА
УНИВЕРСИТЕТІ**



**КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
С.Д.АСФЕНДИЯРОВА**

**Кафедра
«Менеджмент и маркетинг в здравоохранении
и фармации»**

СРС

Особенности и развитие менеджмента в здравоохранении.

Факультет: 03

Группа: 13-002

Выполнила: Калиева Ж

Проверила: Саттаева Л.

Г

Алматы 2015.

■ План

Менеджер

Черты и качества руководителя

Профессия менеджера включает

Классификация ролей менеджера

Властные полномочия

Власть принятия решений

Стили руководства

Литература

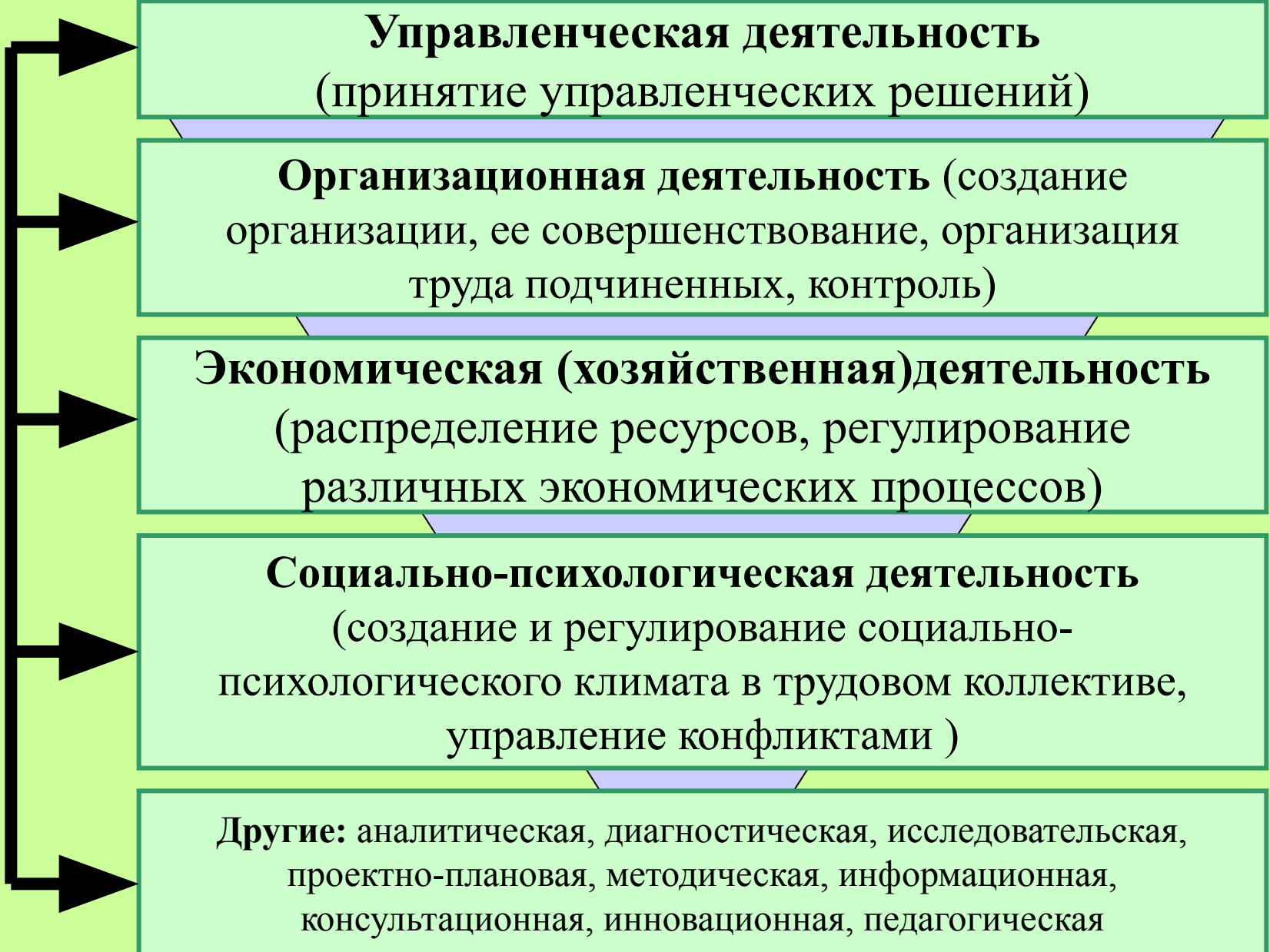
Менеджер — лицо, занимающее постоянную должность и отвечающее за конкретный хозяйственный объект или конкретный участок в системе управления, имеющий в своем подчинении одного или группу работников и наделенный правами и полномочиями по принятию решений, реализации этих решений и распоряжению ресурсами: материалами, оборудованием, финансами и т.д.



Черты и качества руководителя (Г.Х. Попов)

- быстрая и точная ориентировка в психологии людей,
- практический склад ума,
- видение частных конкретных практических задач и эффективных путей их разрешения;
- способность видеть и решать проблемы;
- способность решать проблемы творчески, а не по шаблону;
- гибкость и подвижность ума;
- способность привлекать к себе людей;
- сила воли в сочетании с практическим умом;
- мужество и самообладание;
- настойчивость;
- самовоспитание для овладения недостающими свойствами.

Профессия менеджера включает:



Управленческая деятельность
(принятие управленческих решений)

Организационная деятельность (создание организации, ее совершенствование, организация труда подчиненных, контроль)

Экономическая (хозяйственная) деятельность
(распределение ресурсов, регулирование различных экономических процессов)

Социально-психологическая деятельность
(создание и регулирование социально-психологического климата в трудовом коллективе, управление конфликтами)

Другие: аналитическая, диагностическая, исследовательская, проектно-плановая, методическая, информационная, консультационная, инновационная, педагогическая

Классификация ролей менеджера

(Минцберг, 1973 г.)

1. Межличностные роли:

- **Главный руководитель (лицо организации)**
- **Лидер**
- **Связующее звено**

2. Информационные роли:

- **Приемник информации (монитор)**
- **Распространитель информации (передатчик)**
- **Представитель (рупор организации)**

3. Управленческие роли (роли, связанные с принятием решений):

- **Предприниматель (инициатор)**
- **Устранитель проблем (стабилизатор)**
- **Распределитель ресурсов**
- **Ведущий переговоры (посредник)**

Власть – это возможность влиять на поведение других людей.

Властные полномочия – объем прав, которыми располагает руководитель при принятии решений без согласования с высшим руководством

Власть эксперта. Заключается в способности руководителя влиять на поведение подчиненных в силу своей подготовки и уровня образования, опыта и таланта, умений и навыков, наличия специализированных знаний.

Власть харизмы (или эталонная власть, или власть примера). Связана со способностью руководителя влиять на подчиненных благодаря личной привлекательности, наличию сильных личностных качеств (обмен энергией, внушительная, привлекательная внешность, независимый характер, хорошие риторические способности, достойная и уверенная манера поведения).

Власть информации. Базируется на возможности получения нужной и важной информации и умении использовать ее для влияния на подчиненных.

Власть убеждения. Основывается на умении менеджера влиять на других с помощью эффективной (эмоциональной, логической и аргументированной) передачи своей точки зрения.

- **Власть принятия решений**
- **Власть вознаграждения** — способ влияния, основанный на положительном воздействии с целью добиться от подчиненного желаемого результата.
- **Власть принуждения** (влияние через страх). Строится на страхе подчиненных быть наказанными.
- **Власть над ресурсами.** Основывается на контроле руководством распределения потоков ограниченных ресурсов, которые обычно в организациях направлены сверху вниз.
- **Власть связей.** Создается путем распространения менеджером информации о его связях с влиятельными людьми.
- **Власть традиции (законная власть).** Строится на выработке у подчиненных готовности по традиции признавать законную власть руководства и подчиняться ему.

Руководство представляет собой процесс организации и управления совместной деятельностью членов коллектива, осуществляемый официально назначенным руководителем.

Стили руководства

- устойчивая система способов, методов и форм практической деятельности менеджера.
- манера и способ поведения менеджера в процессе подготовки и реализации управленческих решений.

Авторитарный стиль руководства

Централизация власти в руках руководителя
(принятие решений - единоличное)

Ставка на администрирование (приказ, указание, распоряжение)

Ограниченные контакты с подчиненными (соблюдение дистанции)

Допускает ограниченную инициативу в действиях подчиненных

В отношениях с подчиненными категоричен, часто резок

Стимулирование подчиненных ориентировано на наказание,
чем на поощрение

Новое воспринимается с осторожностью (или вообще не воспринимается)

Уверен в том, что дело знает лучше подчиненных

Ответственность за результаты деятельности
полностью возлагает на себя

Демократический стиль руководства

Децентрализация властных полномочий

Решение принимается коллегиально

(на основе консультации с подчиненными)

В доведении задач до исполнителей часто используется метод предложений

С подчиненными поддерживаются тесные контакты

Инициатива подчиненных допускается и поощряется

Стимулирование ориентировано на поощрение, чем на наказание

Отношения с подчиненными доброжелательные, уважительные

Доверие подчиненным в решении вопросов и предоставление им самостоятельности

Стремление к овладению новыми знаниями, самообразованию

Либерально-попустительский стиль руководства

Высокая степень децентрализации властных полномочий
(минимальное вмешательство в деятельность подчиненных)

Решения принимаются на основе указаний сверху или
мнения группы специалистов и доводятся до исполнителей в
форме просьбы, упрощения

Роль руководителя – обеспечение подчиненных информацией
и посредничество в процессе их взаимодействия

Инициатива полностью передается в руки подчиненных

Высокая степень зависимости руководителя от подчиненных

Взаимоотношения с подчиненными мягкие, вежливые,
основанные на уступках руководителя и его боязни конфликтов

В стимулировании труда отсутствует четкая ориентация

Требования руководителя к подчиненным низкие

Ответственность за результаты деятельности перекладываются
на подчиненных

Личностный подход основывается на анализе лидерских качеств, необходимых руководителю для эффективного управления

- *Дуглас Мак-Грегор*
- *Р. Стогдилл*
- *У. Беннис*

Недостатки личностного подхода:

- количество важных лидерских качеств практически бесконечно;
- не установлена тесная связь между этими качествами и лидерством.

Литература

- Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: «Дело», - 1992. – 702 с.
- Вялков А.И., Райзберг Б.А., Шиленко Ю. В. Управление и экономика здравоохранения / Под ред. А.И. Вялкова. – М.: ГЭОТАР-МЕД, 2002. – 328 с
- Интернет ресурсы.

Благодарю за внимание!



LEADERSHIP

The leader always sets the trail for others to follow.