BİLECİK ŞEYH EDEBALİ ÜNİVERSİTESİ

OSMANELİ MESLEK YÜKSEKOKULU

**SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİ**

(2021 - 2022) Ders Bilgi Formu

| Ders Adı | Kodu | Yarıyıl | T+U Saat | AKTS | Z / S |
|---|---|---|---|---|---|
| Performans Değerlendirme ve Ücret Sistemi | MOS225 | 2 | 1 + 1 | 2,0 | Seçmeli |

| | |
|---|---|
| Birim Bölüm | Sağlık Kurumları İşletmeciliği - Ön Lisans (Yüz Yüze) |
| Amaç | Kurumsal ve bireysel performans yönetimi sistemlerini teorik ve uygulamadan örnekler vererek pratik süreçleri ile birlikte öğretmektir. |
| Ders İçeriği | Bu ders; İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Yönetim Sistemi, Kurumsal performans yönetim sistemleri, Bireysel performans yönetimi süreci, Performans yönetimi ve stratejik planlama, Performans Değerlendirme Süreci, Performans Değerlendirme Yöntemleri, Performans Değerlendirme Yöntemleri II., Etkin Performans Değerlendirme Sisteminin Özellikleri, Performans değerlendirmede yapılan hatalar ve alınacak önlemler, Performans Değerlendirme Uygulamalarında Yaşanan Sorunlar, Geribildirim Verme Yöntemleri, Performans yönetimi, çalışanların gelişimi ve ödüllendirme sistemleri, Performans yönetimi becerileri, Ekip performansını yönetme, Ödül Sistemleri; konularını içermektedir. |
| Ders Kaynakları | Ümit Öztürk (2009), Performans Yönetimi, Alfa Yayınları, İstanbul.,<br>Atila Karahan ve Ersan Özgür (2011), Hastanelerde Performans Yönetimi ve Veri Zarflama Analizi, Nobel Yayınları, Ankara.,<br>Richard Luecke (2010), Performans Yönetimi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.,<br>Ali Ildır (2008), Sağlık İşletmelerinde Maliyet Analizi ve Performans Yönetimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara. |

| Hafta | Konu |
|---|---|
| 1 | Performans ve performans yönetimi kavramı |
| 2 | Performans yönetimi süreci |
| 3 | Performans ölçme ve değerlendirme |
| 4 | Performansa dayalı ücret |
| 5 | Bireysel ve kurumsal performans |
| 6 | Performans yönetiminde karşılaşılan sorunlar |
| 7 | Sağlık hizmetlerinde performans değerlendirme modelleri |
| 8 | Ara sınav |
| 9 | Sağlık hizmetlerinde performansa dayalı ücret sistemleri |
| 10 | Sağlık Bakanlığı performans yönetimi modeli |
| 11 | Sağlık Bakanlığı performans yönetimi modeli |
| 12 | Kamu sağlık işletmelerinde performans yönetimi uygulamaları |
| 13 | Özel sağlık işletmelerinde performans yönetimi uygulamaları |
| 14 | Performans yönetiminde güncel konular |

| Program Çıktıları | |
|---|---|
| 1 | Sağlık sektörü alanında temel düzeyde bilgilere sahiptir. |
| 2 | Karar, uygulama ve davranışlarında işletmecilik ve yönetim alanına ilişkin edindiği bilgileri kullanma becerisine sahiptir. |
| 3 | Sağlık Kurumları İşletmeciliği alanına ilişkin bilgileri analiz etme, yorumlama ve değerlendirme becerisine sahiptir. |
| 4 | Kendisine verilen mesleki görev ve sorumlulukları yerine getirebilir. |
| 5 | Uygulamada karşılaşılan ya da öngörülemeyen sorunlar için ekip üyesi olarak sorumluluk alabilir. |
| 6 | Edindiği bilgi ve becerileri eleştirel olarak değerlendirir. |
| 7 | Öğrenme gereksiniminin sürekliliğini kavradığını gösterir. |
| 8 | Öğrenme gereksinimlerine yönelik programlara katılıma açık olur. |
| 9 | Sağlık Kurumları İşletmeciliği alanı ile ilgili edindiği bilgi ve beceriler düzeyindeki düşüncelerini ve önerilerini ilgililere yazılı ve sözlü olarak aktarabilir. |
| 10 | Çalışma arkadaşlarına yardıma yatkındır. |
| 11 | En az alanındaki bilgileri takip edebilecek ve meslektaşları ile iletişim kurabilecek kadar yabancı dil bilgisine sahiptir. |
| 12 | Alanının gerektirdiği en az temel düzeyde bilgisayar, bilişim ve iletişim teknolojilerini kullanır. |
| 13 | Kurumsal, iş ve toplumsal etik değerlere uygun davranır. |
| 14 | Sosyal hakların evrenselliği, sosyal adalet, kalite ve kültürel değerler ile çevre koruma, iş sağlığı ve güvenliği konularında yeterli bilince sahiptir. |
| 15 | Değişime ve yeniliğe açıktır. |

**Ders Öğrenme Çıktısı - Program Çıktıları (1 -5 Puan Aralığı)**

| Ders Öğrenme Çıktısı | PÇ 1 | PÇ 2 | PÇ 3 | PÇ 4 | PÇ 5 | PÇ 6 | PÇ 7 | PÇ 8 | PÇ 9 | PÇ 10 | PÇ 11 | PÇ 12 | PÇ 13 | PÇ 14 | PÇ 15 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|