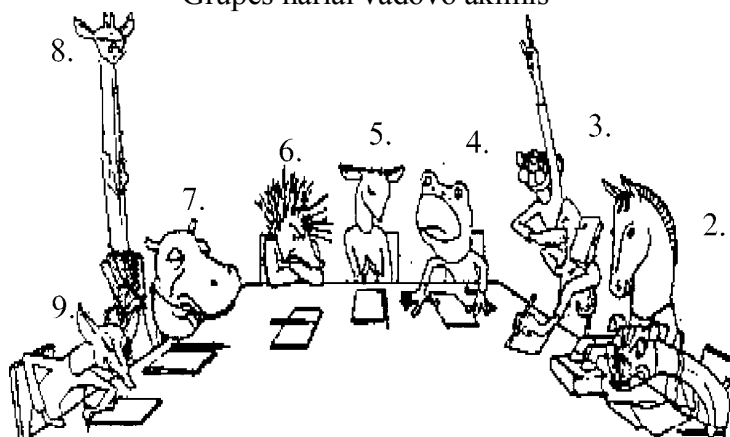


1. Sveikatos sistemos dalyvių organizacinė elgsena (organizacijos kultūra)

Interesai ir lobizmas vadyboje

- Normalus reiškinys vadyboje
- Gerbtini kaip natūralus dalykas
- Sprendimas reikalauja išminties kiek nusileisti
- Verčiantys ieškoti kompromiso
- “Laimėk laimėk” strategija

Grupės nariai vadovo akimis



1. LINKĖŠ Į GINČUS TIPAS

Išlik ramus. Neįsitrauk.
Naudok recenzijos metodą.
Neleisk jam dominuoti.

2. POZITYVUS TIPAS

Gera pagalba diskusijoje.
Dažnai juo pasinaudok.

3. VISAŽINIO TIPAS

Leisk grupei svarstyti jo teorijas.

4. PLEPUS TIPAS

Taktiškai jį pertrauk.
Ribok jo pasisakymo laiką.

5. DROVUSIS TIPAS

Užduok jam lengvus klausimus. Didink jo pasitikėjimą. Kai tik įmanoma, pagirk.

6. "ATMETANTIS" NE

KOOPERATYVUS TIPAS

Žaisk jo ambicijomis - pripažink jo žinias.

7. STORAODIS NESIDOMINTIS TIPAS

Paklausk apie jo darbą. Paprašyk papasakoti apie jį dominančią veiklą.

8. IŠDIDUS TIPAS

Nekritikuok jo. Naudok "taip, bet" techniką.

9. ATKAKLAUS KLAUSINĖTOJO TIPAS

Bando "prigauti" grupės vadovą.
Perleisk jo klausimus grupei.

Vadovo paauglystės sindromas

Kaltink buvusį



žadėk

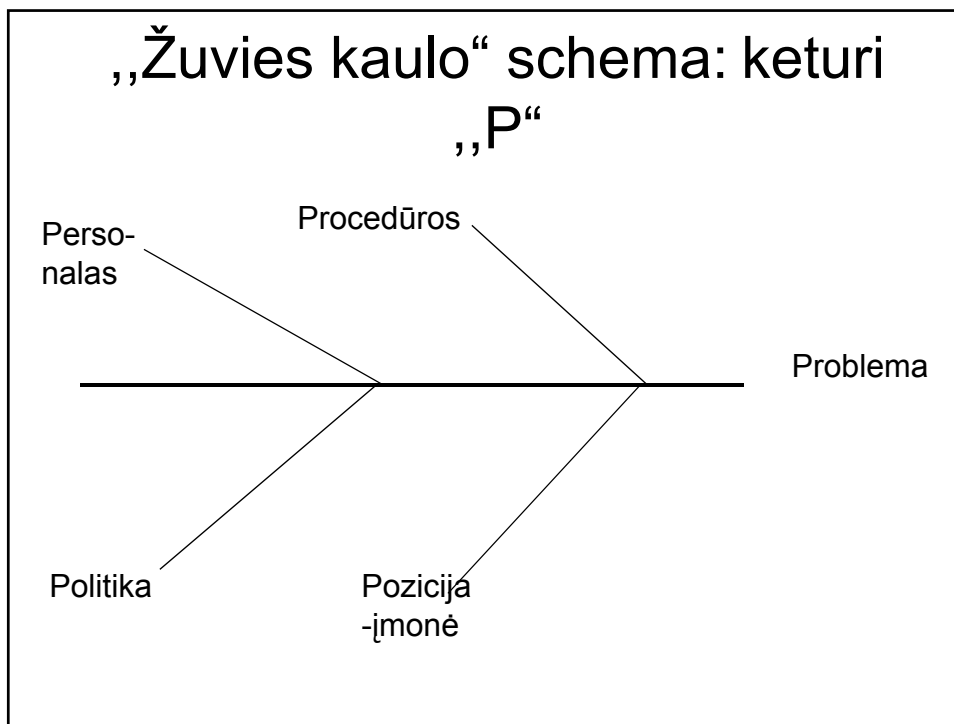


Rašyk 3 laiškus

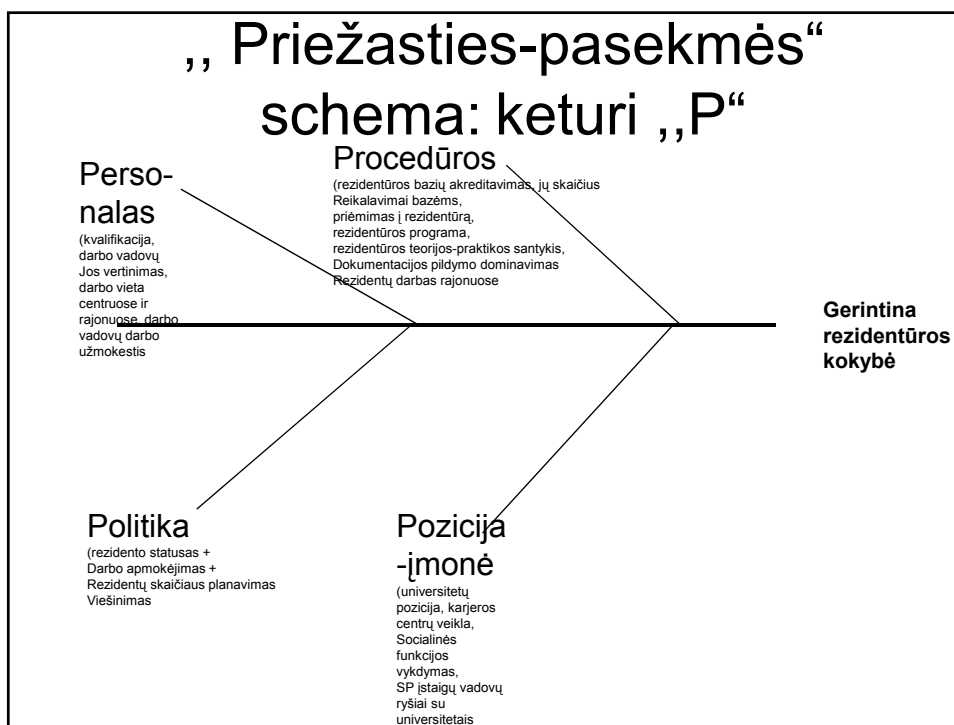


2. Visų partnerių keliamos problemos

„Žuvies kaulo“ schema: keturi „P“

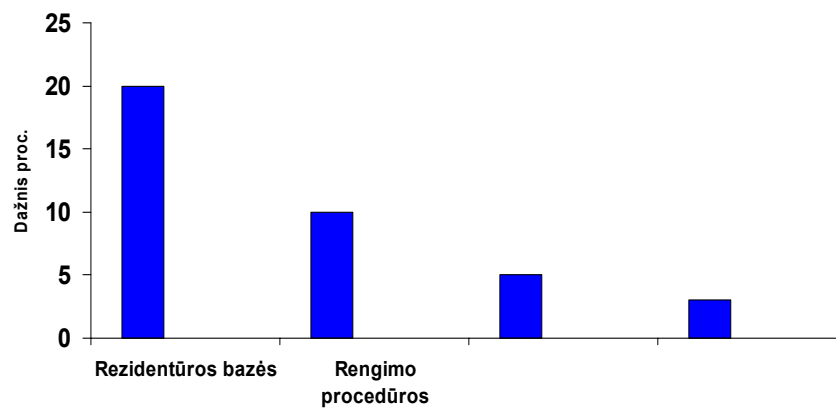


„Priežasties-pasekmēs“ schema: keturi „P“



Pareto diagrama

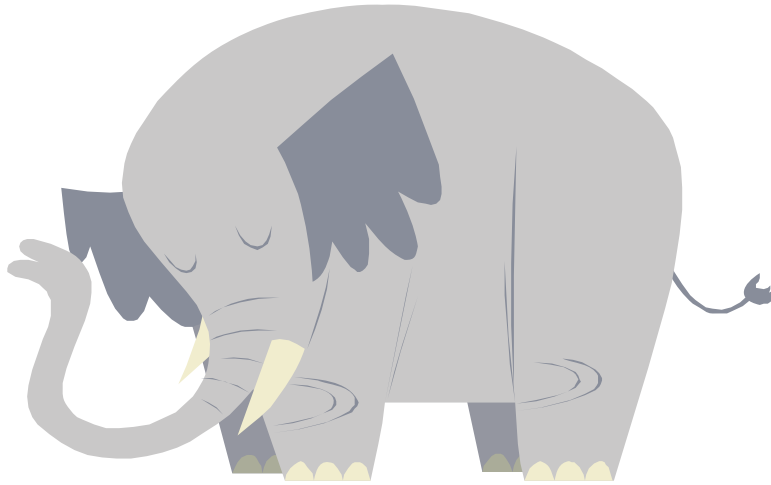
80 proc. problemų dėl 20 proc. priežasčių



Sprendimo būdai

- Geras laikas, nes sutvarkyta politika
- Universitetai turi planus gerinti kokybę
- Lankstumas iš universitetų, atsiliepiant į socialinių partnerių pasiūlymus
- Mechanizmas, kaip įdarbinti
- Karjeros centrai
- Darbas komandoje suinteresuotojų: universitetai, darbdaviai, rezidentai, (SAM?)

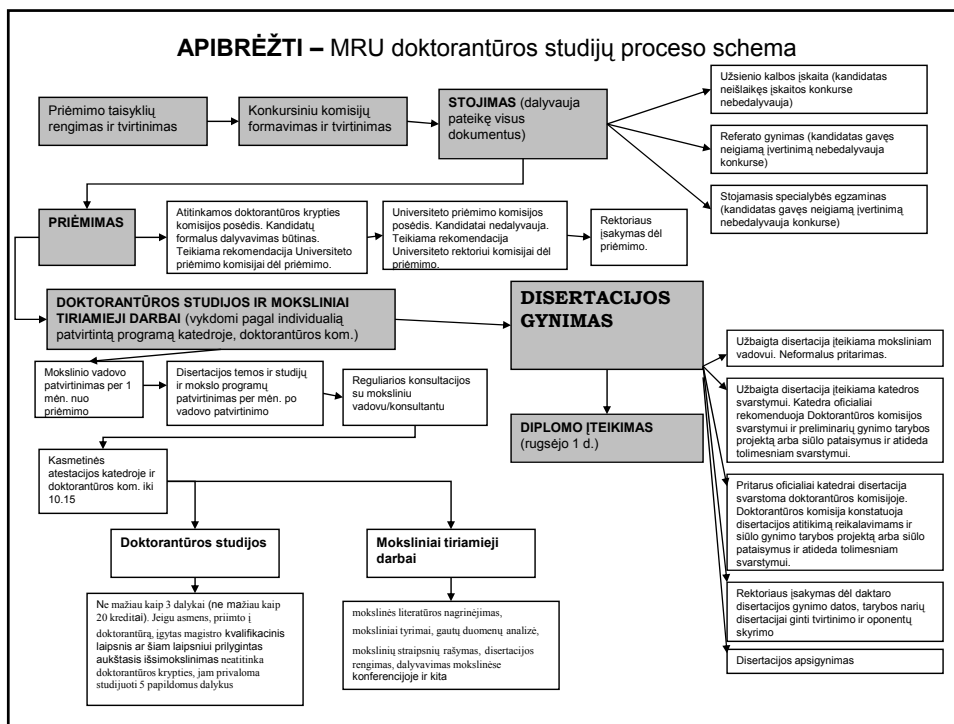
Valgykim dramblį mažais
gabaliukais



Ką padarėm

- Išryškintos problemos
- Atsirado daugiau supratimo
- Tarpusavio kontaktai
- Rezidentai tapo tvirtesni partneriai
- Girdėjo SAM, Prezidentūra, Universitetai

Ačiū jaunesiems gydytojams



APIBRĖŽTI - MRU doktorantūros studijų proceso tiekėjai, įeitys, proceso eigos schema, išvestys ir proceso rezultatų vartotojai (SIPOC)

Tiekėjai	Įvestis	Procesas	Išvestis	Vartotojai
<ul style="list-style-type: none"> •Doktorantas •Mokslo vadovas •Doktoranto konsultantas •Fakulteto taryba •Mokslo direkcija •Doktorantūros skyrius •Finansų tarnyba •Užsienio ryšių skyrius •Biblioteka •IT tarnybos •Studijų direkcija (dirbantiems doktorantams) •Metodininkai (dirbantiems doktorantams) •Katedra 	<ul style="list-style-type: none"> •Stojamojo specialybės egzaminavimo klausimai ir reikalavimai •Užsienio kalbos įskaitos stojimui reikalavimai •Reikalavimai stojimo referatui •Reikalavimai disertaciniam darbui arba disertacinio darbo kokybės kriterijai •Reikalavimai atsiskaitymui už doktorantūros studijas arba studijų kokybės kriterijai •Doktoranto studijų ir MT programa •Informacija internetine •Publikacijos •Konsultacijos su vadovu/konsultantu •Studijų dalyko paskaitos •Mobilumo galimybės •Doktoranto motyvacija •Reikalavimai mokslo vadovui, konsultantui •Reikalavimai paskaitų ir seminarų vedimui (dirbantiems doktorantams) •Užsėmimų su studentais tvarkaraščiai (dirbantiems doktorantams) 	<ul style="list-style-type: none"> •Stojimas •Studijos •Gynimas •Pasiruošimas įsidarbinimui 	<ul style="list-style-type: none"> •Įgytų specialybės žinių lygis •Įgytų specialiųjų žinių ir įgūdžių lygis (tyrimo metodologija ir technikos, analizė, problemų sprendimas, mokslo publikacijų rašymas, mokslo etika ir autorių teisių apsauga) •Įgytų bendrųjų žinių ir įgūdžių lygis (rašymo ir komunikacijos įgūdžiai, ryšių užmezgimas, darbas komandoje, žmogiškųjų/materialiųjų/finansinių išteklių valdymas, lyderystė, laiko valdymas, streso valdymas, karjeros valdymas, darbo susiradimo įgūdžiai (interviu, CV rašymas)) •Doktoranto motyvacija •Disertacinis darbas 	<ul style="list-style-type: none"> •Doktorantas •Vadovas •Konkursinė komisija •MRU padaliniai, kuriuose dirbs doktorantas •Kitos organizacijos, kuriuose dirbs doktorantai

Pagerinti

- Patikrinti, ar pagerėjo