

Министерство здравоохранения Свердловской области  
государственное автономное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Уральский институт управления здравоохранением имени А.Б. Блохина»  
(«Институт им. Блохина»)

УТВЕРЖДАЮ



Директор ГАУДПО «Уральский институт  
управления здравоохранением  
им. А.Б. Блохина»

С.Л. Леонтьев

*С.Л. Леонтьев* 2022 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ  
«Управление персоналом в сфере здравоохранения»**

по специальности

**«Организация здравоохранения и общественное здоровье»**

**Вид программы:** практико-ориентированная.  
**Трудоемкость освоения:** 40 академических часов.  
**Форма обучения:** очная с использованием ДОТ.

Екатеринбург  
2022 год

## СОСТАВ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ

по разработке дополнительной профессиональной программы повышения квалификации по теме «Управление персоналом в системе здравоохранения», специальность «Организация здравоохранения и общественное здоровье».

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации по теме «Управление персоналом в системе здравоохранения», обсуждена на заседании Педагогического Совета, протокол № 7 от 20.05.2022 и рекомендована к реализации образовательных услуг «Уральского института управления здравоохранением им. А.Б.Блохина»

№ пп.	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, звание	Занимаемая должность	Место работы
1	Михайлова Д.О.	д.м.н.	Заместитель директора по учебной работе	ГАУДПО «Уральский институт управления здравоохранением им. А.Б. Блохина»
2	Ануфриева Е.В.	д.м.н.	Заместитель директора по научной работе	ГАУДПО «Уральский институт управления здравоохранением им. А.Б. Блохина»
3	Степанова Л.Н.		Начальник учебного отдела	ГАУДПО «Уральский институт управления здравоохранением им. А.Б. Блохина»
4	Лаптева Е.А.		ЦГКБ№1	Начальник кадрово-правовой службы
5	Токарева Ю.А.	д.п.н., профессор	Заведующий кафедрой управления персоналом и психологии	Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
6	Чернавский А.Ф.	д.п.н., доцент	Кафедра клинической психологии и психофизиологии	Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина

## **СОДЕРЖАНИЕ**

- I. Общие положения
- II. Планируемые результаты освоения образовательной программы
- III. Учебный план
- IV. Рабочая программа
- V. Организационно-педагогические условия реализации программы
- VI. Форма аттестации
- VII. Оценочные материалы
- VIII. Аннотация к дополнительной профессиональной программе

## **СОКРАЩЕНИЯ**

- ДПП – дополнительная профессиональная программа
- ПК – повышение квалификации
- ЗУН – знания, умения, навыки
- Л – лекции
- ПЗ – практические занятия
- С- семинар
- ПС- профессиональный стандарт
- ДОТ- дистанционно-образовательные технологии

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **1.1 Нормативно-правовые основания разработки программы:**

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 г. № 499 г. Москва «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
2. Федеральный Закон РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 16 апреля 2022 года).
3. Приказ МЗ РФ от 08.10.2015 г. № 707н «Об утверждении квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки «Здравоохранение и медицинские науки» (с изменениями на 4 сентября 2020 года).
4. Приказ МЗ СР РФ от 23.07.2010 г. № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» (с изменениями на 9 апреля 2018 года).
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты от 7 ноября 2017 года N 768н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья"»

Дополнительная профессиональная программа (далее-ДПП) разработана на основании квалификационных требований к медицинским работникам с высшим образованием по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье", требований профессионального стандарта "Специалист по организации здравоохранения и общественного здоровья", утвержденного Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 ноября 2017 г. №№768н.

ДПП повышения квалификации по теме «Управление персоналом в системе здравоохранения», (далее-Программа), специальность «Организация здравоохранения и общественное здоровье», представляет собой совокупность требований, обязательных при ее реализации в рамках системы образования.

Направленность программы - практико-ориентированная и заключается в удовлетворении потребностей профессионального развития медицинских работников, обеспечении соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, в разделе управления здравоохранением и основ эффективного менеджмента.

**1.2 Требования к слушателям:** К освоению Программы допускается следующий контингент (лица, завершившие обучение по программам специалитета, ординатуры, профессиональной переподготовки): «Лечебное дело», «Педиатрия», «Стоматология», «Медико-профилактическое дело». Подготовка в интернатуре/ординатуре по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или профессиональная переподготовка по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» при наличии подготовки в интернатуре/ординатуре по одной из специальностей укрупненных групп специальностей «Клиническая медицина» или «Науки о здоровье и профилактическая медицина» (согласно приказа Министерства Здравоохранения РФ от 8.10.2015г. № 707н, приказа Министерства Здравоохранения РФ от 10. 02. 2016г. № 83н). Высшее образование - специалитет по специальности "Сестринское дело" и подготовка в интернатуре/ординатуре по специальности "Управление сестринской деятельностью" для лиц, завершивших обучение до 31 августа 2017 г.

**1.3. Формы освоения программы:** очная с использованием ДОТ (Яндекс-диск, платформа для онлайн-обучения iSpringlearn)

**1.4.Трудоемкость освоения: 40 академических часов.**

### 1.5. Цель и задачи

**Цель:** Совершенствование имеющихся компетенций, необходимых для профессиональной деятельности и повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, содействие внедрения в практику современных методов управления и процессного подхода в медицинских организациях.

**Задачи:**

- Обновление существующих теоретических и освоение новых знаний, методик и изучение передового практического опыта по актуальным вопросам управления персоналом в системе здравоохранения;
- Усвоение и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, обеспечивающих совершенствование профессиональных компетенций по актуальным вопросам управления и менеджмента.

**1.5. Характеристика профессиональной деятельности** специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья формирует и совершенствует трудовые действия, знания, умения следующего вида деятельности: Применение основных принципов организации и управления в сфере охраны здоровья граждан, в медицинских организациях и их структурных подразделениях

**1.6. Уровень квалификации:** 7, 8.

## II. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Планируемые результаты обучения направлены на формирование трудовых умений, знаний, действий специалиста в области статистики в здравоохранении. В планируемых результатах отражается преемственность с профессиональным стандартом "Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (табл. 1).

Таблица 1.

### Виды деятельности и трудовые функции, которым соответствуют приобретаемые компетенции при освоении ДПП ПК «Управление персоналом в сфере здравоохранения»

Код	Наименование трудовых функций (видов профессиональной деятельности)
Вид деятельности	Управление организацией здравоохранения
<b>Трудовые функции</b>	
<b>Уровень квалификации 7</b>	
В	Организационно-методическая деятельность и организация статистического учета в медицинской организации
В/02.7	Ведение организационно-методической деятельности в медицинской организации
<b>Уровень квалификации 8</b>	
С	Управление структурным подразделением медицинской организации
С/01.8	Организация деятельности структурного подразделения медицинской организации

**Трудовые функции, приобретаемые в процессе освоения  
ДПП ПК «Управление персоналом в сфере здравоохранения»**

Таблица 2

№ п/п	Трудовые функции профессиональной деятельности врача во время освоения программы	ЗУН, которые должен закрепить врач при освоении программы (из профессионального стандарта)			Формы аттестации ЗУН
		Знания	Умения	Навыки (трудовые действия)	
1.	<b>Ведение организационно-методической деятельности в медицинской организации (В/02.7)</b>	Знание учетно-отчетной документации, в которой отражены данные по достижению целевых показателей деятельности медицинской организации	Взаимодействие с ведомствами, осуществляющими полномочия по контрольно-надзорным видам деятельности в здравоохранении	Ведение и анализ учетно-отчетной документации медицинской организации по достижению целевых показателей деятельности медицинской организации.	
2.	<b>Организация деятельности структурного подразделения медицинской организации (С/01.8)</b>	Знать законодательство в области охраны здоровья населения и организации здравоохранения, принципы организации и управления в здравоохранении; Организация работы структурного подразделения медицинской организации;	-формировать отчеты о деятельности структурного подразделения медицинской организации; -использовать методы мотивирования работников структурного подразделения медицинской организации; -управлять ресурсами структурного подразделения медицинской организации; -осуществлять отбор и расстановку работников в структурном	Владеть навыками применения принципов организации и управления в медицинских организациях и их структурных подразделениях.	

№ п/п	Трудовые функции профессиональной деятельности врача во время освоения программы	ЗУН, которые должен закрепить врач при освоении программы (из профессионального стандарта)			Формы аттестации ЗУН
		Знания	Умения	Навыки (трудовые действия)	
		<p>Организация документооборота в структурном подразделении медицинской организации;</p> <p>Разработка системы мотивации работников структурного подразделения медицинской организации;</p> <p>Взаимодействие с руководством медицинской организации и другими подразделениями медицинской организации</p>	<p>подразделении медицинской организации;</p> <p>-использовать в работе информационно-аналитические системы и информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет»;</p> <p>-анализировать показатели деятельности структурного подразделения медицинской организации;</p> <p>-составлять план ресурсного обеспечения, показателей деятельности структурного подразделения медицинской организации;</p> <p>-соблюдать требования по обеспечению безопасности персональных данных работников; организации, пациентов и сведений, составляющих врачебную тайну;</p> <p>-использовать процессный подход в управлении медицинской организации;</p> <p>-использовать технологические карты процессов медицинской организации;</p>		

№ п/п	Трудовые функции профессиональной деятельности врача во время освоения программы	ЗУН, которые должен закрепить врач при освоении программы (из профессионального стандарта)			Формы аттестации ЗУН
		Знания	Умения	Навыки (трудовые действия)	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>-обеспечивать участие работников в реализации системы менеджмента качества и безопасности медицинской деятельности;</li> <li>-разрабатывать планы деятельности организационно-методического подразделения медицинской организации;</li> <li>-применять инструменты контроля деятельности находящихся в подчинении работников организационно-методического подразделения медицинской организации;</li> <li>-разрабатывать планы деятельности и программы,</li> <li>-формировать систему показателей медицинской организации</li> </ul>		



### Ш. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

**Трудоемкость и срок освоения ДПП ПК:** 40 часов (1 неделя)

**Форма обучения:** очная с использованием ДОТ (Яндекс-диск, программный комплекс iSpringlearn )

**Режим занятий:** 8 часов в день

№	Наименование модуля (курса, темы), вид аттестации	Всего часов	Аудиторные занятия, час			Форма контроля
			Л	ПЗ	СР	
Раздел 1.	Кадровая политика и стратегия управления персоналом	10	5	4	1	Тестирование
Раздел 2.	Основы инновационного управления персоналом медицинской организации	29	10	16	3	
<b>Итоговая аттестация</b>						1
<b>ИТОГО</b>		<b>40</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

№ п/п	Тематический блок	Всего часов	Аудиторные занятия			Аттестация	Форма аттестации
			Л	ПЗ	СР		
<b>Раздел 1. Кадровая политика и стратегия управления персоналом</b>							
1.	Правовое обеспечение системы управления персоналом.	1	1				
2.	Кадровое планирование в организации.	4	2	2			
3.	Технологии управления персоналом в рамках трудового законодательства. Навыки делового администрирования.	5	2	2	1		
	<b>ВСЕГО:</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>		
<b>Раздел 2. Основы инновационного управления персоналом медицинской организации</b>							
4.	Основы принятия управленческих решений. Управление мотивацией и профессиональной карьерой.	8	2	5	1		
5.	Лидерство и эмоциональный интеллект в управлении персоналом.	7	2	4	1		
6.	Практическая конфликтология. Решение трудовых споров. Управление конфликтами	4	2	2			
7.	Стресс-менеджмент	3	2	1			

<b>8.</b>	Работа с профессиональным выгоранием и повышением личной эффективности	<b>3</b>		2	1		
<b>9.</b>	Формирование кадрового резерва и система профессионального развития руководителей в медицинской организации.	<b>4</b>	2	2			
	ВСЕГО:	<b>29</b>	11	17	4		
	Итоговая аттестация					1	Зачет (тестирование)
	Итого:	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	

**IV. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
**«Управление персоналом в сфере здравоохранения»**

№ п/п	Тематический блок (модуль)	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Всего часов
Раздел 1.	<b>Кадровая политика и стратегия управления персоналом</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
1.1	Подготовка медицинских кадров, их профессиональное развитие и последующее трудоустройство.	0,5			
1.2	Обзор действующей нормативно-правовой базы обеспечения системы управления персоналом.	0,5			
<b>2.</b>	<b>Кадровое планирование в организации.</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
2.1	Профессиональные стандарты в сфере здравоохранения и особенности их применения.	0,5			0,5
2.2	Аттестация медицинских работников и аттестация для получения квалификационных категорий.	0,5	1		1,5
2.3.	Планирование в системе управления персоналом.	0,5			0,5
2.4.	Подготовка пакета документов для периодической аккредитации медицинских работников.	0,5	1	1	2,5
<b>3.</b>	<b>Технологии управления персоналом в рамках трудового законодательства. Навыки делового администрирования.</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
3.1.	Нормативно-правовое регулирование прав и обязанностей медицинских работников и работодателя.	1			1
3.2.	Трудовой договор с медицинским работником.				
3.3	Разработка чек-листа подготовки и проведения эффективного совещания				
Раздел 2.	<b>Основы инновационного управления персоналом медицинской организации</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
<b>4.</b>	<b>Основы принятия управленческих решений. Управление мотивацией и профессиональной карьерой</b>	<b>0,5</b>			
4.1	Психологические основы принятия управленческих решений. Специфика функции принятия решения в деятельности руководителя. Организационные факторы управленческих решений.	<b>1</b>			

№ п/п	Тематический блок (модуль)	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Всего часов
4.2.	Нормативная структура процесса принятия управленческого решения. Содержание и структура способности к принятию управленческих решений.	<b>0,5</b>			
4.3.	Упражнение 1. «Одинокий рейнджер». Цель: продемонстрировать участникам управленческого тренинга опасность поспешных выводов. Упражнение 2. «Быстрый совет» Цель: В ходе упражнения участники получают советы и идеи по решению своих задач или проблем. Кроме того по итогам упражнения поднимается вопрос полезности консультаций при решении проблем и принятии решений.		<b>0,5</b>		
4.4	Деловая игра «Внешняя и внутренняя мотивация в профессиональной деятельности» Цель: Развитие мотивации.		<b>2</b>		
4.5.	Упражнение: «Персонаж успеха». Необходимое время: от 20 минут. Цель: повышение уровня мотивации достижения посредством самоанализа и отождествления.		<b>0,5</b>		
4.6.	Тренинговые упражнения «Управление профессиональной карьерой». Первый блок — информационно-диагностический — посвящен знакомству с современными взглядами на карьерное продвижение и подходами к развитию карьеры. Он также включает описание шестифакторной модели карьерных мета-компетенций и набор диагностических методик, позволяющих выявить уровень развития этих компетенций. Второй блок — развивающий — направлен на формирование и развитие карьерной компетентности. Он содержит различные упражнения, ролевые игры, групповые дискуссии, активное участие в которых помогает проявить различные карьерные компетенции в ходе реального взаимодействия в группе.		<b>2</b>		
4.7.	Письменное задание:			<b>1</b>	

№ п/п	Тематический блок (модуль)	Лекции	Практическое занятие	Самостоятельная работа	Всего часов
	Предложите принципы формирования системы мотивации для сотрудников компании. На какие вопросы Вам нужно знать ответы, чтобы эффективно разработать программу мотивации? Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы? Какие риски Вы видите в предложенной Вами программе?				
<b>5.</b>	<b>Лидерство и эмоциональный интеллект в управлении персоналом</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
5.1	Роль эмоционального интеллекта в работе руководителя. Стернберг -трехкомпонентная теория и концепция практического интеллекта. П. Саловой, ДЖ. Майер- четыре составляющих эмоционального интеллекта.	<b>1</b>			
5.2	Методики исследования эмоционального интеллекта. Портрет руководителя с различным уровнем эмоционального интеллекта. Способы развития эмоционального интеллекта.	<b>0,5</b>			
5.3	Лидерские качества и способности руководителя.	<b>0,5</b>			
5.4	Диагностика эмоций с помощью методов визуального анализа. Упражнение 1. Осознание эмоций Упражнение. Осознание эмоций других людей Упражнение 3. Управление своими эмоциями Упражнение 4. Управление стрессом. Упражнение5. Управление эмоциями других людей. Индивидуальный и групповой вариант влияния.		<b>2</b>		
5.5	Диагностика лидерства и эмоционального интеллекта. Для оценки лидерства и ЭИ у двух сотрудников провести следующие методики, проанализировать результаты: «Тест на измерение эмоционального интеллекта» Н.Холла, метод «Ассессмент - центра», который включает в себя: два вида анкетирования: на удовлетворенность, на мотивацию, два метода интервью: структурированное интервью по компетенциям, мотивационное, «Диагностика лидерских способностей ,метод оценки «360 градусов».		<b>2</b>		

№ п/п	Тематический блок (модуль)	Лекции	Практическое занятие	Самостоятельная работа	Всего часов
<b>6.</b>	<b>Практическая конфликтология. Решение трудовых споров. Управление конфликтами</b>				
6.1	Определение понятия «конфликт». Общая теория конфликта. Функции конфликта. Конфликт в организации: сущность, особенности, причины возникновения. Структура конфликта. Формулы конфликтов.	<b>1</b>			
6.2	Позиции участников конфликта. Конфликтные ситуации и их особенности. Трудовые споры и способы их разрешения		<b>1</b>		
6.3	Тренинг: Конфликты в медицине. Конфликтный пациент. Трудовой спор в медицинской организации. Цель тренинга: Сформировать новые и усилить имеющиеся навыки разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в процессе делового общения. Обеспечить понимание закономерностей возникновения и развития конфликтов. Обеспечить понимание особенностей поведения людей в конфликтных ситуациях. Повысить личную компетентность в межличностном взаимодействии.		<b>1</b>		
<b>7.</b>	<b>Стресс-менеджмент</b>				
7.1	Понятие о профессиональном стрессе. Эмоциональный и информационный стресс. Классификация факторов стресса и их характеристика.	<b>0,5</b>			<b>1</b>
7.2	Понятие о стрессоустойчивости. Пути, методы и средства повышения устойчивости к стрессу.	<b>0,5</b>			<b>1</b>
7.3	Первая помощь при высоком стрессе себе и коллегам. Методы саморегуляции и самовосстановления. Противостояние давлению. Приемы работы с гневом. Как работать с предстартовым волнением. Как снимать напряжение в разговоре с собеседником. Приемы комфортной	<b>0,5</b>			

№ п/п	Тематический блок (модуль)	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Всего часов
	беседы.				
7.4	Приспособление к стрессовым факторам. Ресурсные возможности стресса. Определение собственного уровня стресса. Как понять, что сотрудник в стрессе. Влияние долгосрочного стресса на эффективность работы. Предупреждение профессионального выгорания. Стадии профессиональной жизни. Почему мы выгораем. Тест «Как понять, что у вас „профессиональное выгорание“». Деловая игра «Работа со „сгоревшим сотрудником“».	0,5	0,5		
7.5.	Ролевая игра на моделирование конфликтной ситуации и стратегии поведения в ней. Способы поведения в конфликте в зависимости от степени Вашей ответственности в ситуации. Схема поведения в конфликтной ситуации. Техники снижения эмоциональности в конфликте. Конфликтные ситуации в коллективе: предупреждение и разрешение. Виды манипуляций и противостояние им. Причины возникновения конфликтных ситуаций. Как договариваться в конфликтных ситуациях. Деловая игра «Конфликтный сотрудник».		0,5		
<b>8</b>	<b>Работа с профессиональным выгоранием и повышением личной эффективности</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	
8.1	Упражнение «Из негативных чувств – в ресурс». Приветствие участников группы. Краткое рассуждение на тему негативного влияния отрицательных эмоций, уход в болезнь и психосоматика		<b>1</b>		
8.2	Упражнения на снятие напряжения через тело. Упражнение «Установки». Медитация «Мой ресурс». Арт-терапевтические методы.		<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>9</b>	<b>Формирование кадрового резерва и система профессионального развития руководителей в медицинской организации</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

№ п/п	Тематический блок (модуль)	Лекции	Практическое занятие	Самостоятельная работа	Всего часов
9.1	Профессиональная адаптация персонала и наставничество в медицинской организации	2			2
9.2	Для нового сотрудника конкретной организации (на выбор) разработать: - пошаговую программу адаптации; - критерии эффективности сотрудника в организации; - правила, нормы поведения в организации. Наиболее эффективные инструменты реализации наставничества в медицинской организации		1		1
9.3	Анализ и выявление наиболее эффективных методов вхождения нового сотрудника в коллектив организации. Разработка чек-листа для оценки результатов адаптации персонала.			1	1



## **V. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

### **5.1. Материально-техническое обеспечение, необходимое для организации всех видов дисциплинарной подготовки:**

При организации и проведении учебных занятий используется учебно-методическая документация и материалы по всем разделам (модулям) специальности, соответствующая материально-техническая база, обеспечивающая организацию всех видов занятий.

#### **Техническое обеспечение учебного процесса:**

- Учебная аудитория, оснащенная материалами и оборудованием для проведения учебного процесса, в том числе электронного обучения;
- Мультимедийная система: ноутбук, проектор, колонки
- Компьютерный класс
- Компьютеры – 6 шт.
- Стойка ВКС для on-line лекций, видеоконференций
- Аудиторный и библиотечный фонд, в том числе дистанционные и электронные возможности, для самостоятельной подготовки слушателей.

#### **Программное обеспечение учебного процесса:**

- Операционная система Windows 10
- Офисные программы Microsoft Office 2013
- Антивирус Kaspersky Endpoint Security
- Учебная платформа iSpringlearn
- Модуль для создания учебных программ Ispring Suite 11
- Программа тестирования «Тест»
- Облачное хранилище Yandex Disk

### **5.2. Кадровое обеспечение.**

Реализация Программы осуществляется профессорско-преподавательским составом, состоящим из специалистов, систематически занимающихся научной и научно-методической деятельностью со стажем работы в системе высшего и/ или дополнительного профессионального образования в сфере здравоохранения не менее 5 лет. А также, ведущих специалистов практического здравоохранения.

### **5.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение.**

Изучение материалов организовано с использованием электронной библиотеки, материалов, размещенных на Яндекс-диске, программного комплекса «iSpringlearn», соответствующего международным стандартам электронного обучения. Доступ к электронным ресурсам предоставляется каждому слушателю индивидуально на период обучения: ссылка на информационные ресурсы отправляется на личную электронную почту, каждый слушатель получает логин и пароль к обучающему курсу в «iSpringlearn», предусматривающему изучение лекционного материала, решение контрольных заданий по темам, промежуточное и итоговое тестирование. Контроль качества результатов образовательного процесса осуществляется на основании данных итоговой аттестации слушателей, данных об удовлетворенности слушателей условиям и результатами обучения (по окончании курса проводится анкетирование).

#### **Базы данных, информационно-справочные системы:**

##### **Электронные ресурсы:**

1. <https://www.rosminzdrav.ru/> - Министерство здравоохранения Российской Федерации.
2. <https://www.roszdravnadzor.ru/> - Федеральная служба по надзору в сфере здравоохранения.
3. <https://www.rosmedobr.ru/> - Российское Общество Специалистов Медицинского Образования РОСМЕДОБР

4. <http://www.ffoms.gov.ru/> - Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.
5. <https://mednet.ru/> - Центральный НИИ организации и информатизации здравоохранения.
6. <https://www.who.int/ru> - Всемирная организация здравоохранения
7. <https://www.1med.tv> Первый медицинский канал
8. <https://www.nacmedpalata.ru> Национальная медицинская палата
9. <https://www.umsep.ru/сайт> -Институт управления здравоохранением им. А.Б.Блохина
10. [www.medicalchamber.ru](http://www.medicalchamber.ru) Союз медицинского сообщества Медицинская палата Свердловской области
11. <http://www.geotar.ru/> Издательская группа «ГЭОТАР-Медиа»
12. <http://www.garant.ru> - Гарант плюс
13. <http://www.consultant.ru> - Консультант плюс
14. <http://www.rosstat.gov.ru/> -Федеральная служба государственной статистики

#### **Периодические издания:**

1. Главный врач
2. Здравоохранение (журнал рабочих ситуаций главного врача)
3. Менеджер здравоохранения
4. Нормативные документы для главного врача
5. Проблемы управления здравоохранением
6. Экономика здравоохранения

#### **Основная литература:**

1. Лекции по организации здравоохранения и общественному здоровью. Научное издание/ Под ред. С.Л. Леонтьева, Т.В. Черновой.-Екатеринбург, 2021.—326 с, илл.
2. Царик, Г. Н. Здравоохранение и общественное здоровье : учебник / под ред. Г. Н. Царик - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018. - 912 с. - ISBN 978-5-9704-4327-9. - Текст : электронный // URL : <https://www.rosmedlib.ru/book/ISBN9785970443279.html>
3. Общественное здоровье и здравоохранение. Национальное руководство / гл. ред. Г. Э. Улумбекова, В. А. Медик. - 2-е изд. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2022. - 1144 с. - ISBN 978-5-9704-6723-7.-Текст:электронный//URL: <https://www.rosmedlib.ru/book/ISBN9785970467237.html> Режим доступа : по подписке.

#### **Дополнительная литература:**

##### **В электронной системе «Консультант врача» [www.rosmedlib.ru](http://www.rosmedlib.ru)**

1. Трифонов, И. В. Авторитетный главный врач: обеспечение качества в медицинской организации / Трифонов И. В. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2014. - 80 с. - ISBN 978-5-9704-3063-7.-Текст:электронный // URL : <https://www.rosmedlib.ru/book/ISBN9785970430637.html> Режим доступа : по подписке.
2. Карякин, Н. Н. Управление медицинской организацией : первые шаги / Н. Н. Карякин, Л. А. Алебашина, А. С. Благодирова [и др. ] ; под общ. ред. Н. Н. Карякина. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2022. - 304 с. - ISBN 978-5-9704-7217-0. - Текст : электронный // URL : <https://www.rosmedlib.ru/book/ISBN9785970472170.html>. Режим доступа : по подписке.
3. Шипова, В. М. Организация и технология нормирования труда в здравоохранении / Шипова В. М. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018. - 312 с. - ISBN 978-5-9704-4631-7. - Текст : электронный // URL : <https://www.rosmedlib.ru/book/ISBN9785970446317.html>. Режим доступа : по подписке.
4. Абабков, В. А. Персонафицированная психотерапия / Абабков В. А. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2016. - 352 с. (Серия "Библиотека врача-специалиста") - ISBN 978-5-9704-3809-1. - Текст : электронный // URL : <https://www.rosmedlib.ru/book/ISBN9785970438091.html> (дата обращения: 22.09.2022). - Режим доступа : по подписке.
5. Улумбекова, Г. Э. Здравоохранение России. Что надо делать. Состояние и предложения : 2019-2024 гг. / Г. Э. Улумбекова. - 3-е изд. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2019. - 416 с. - ISBN

**Законодательные и нормативно-правовые акты, определяющие деятельность медицинских организаций и медицинских работников:**

1. Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993). Федеральный закон Российской Федерации от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (части первая, вторая, третья и четвертая) (с изменениями и дополнениями).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
4. Федеральный закон Российской Федерации от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», (последняя редакция)
5. Федеральный закон Российской Федерации от 29 ноября 2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», (последняя редакция)
6. Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 N 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»
7. Федеральный закон Российской Федерации от 7 февраля 1992 г. N 2300-1 «О защите прав потребителей» (с изменениями и дополнениями)
8. Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля муниципального контроля» от 26.12.2008 N 294-ФЗ (последняя редакция)
9. Постановление Правительства РФ от 28.12.2020 N 2299 «О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов»
10. Постановление Правительства РФ от 12.11.2012 № 1152 «Об утверждении Положения о государственном контроле качества и безопасности медицинской деятельности».
11. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 10 мая 2017 г. № 203н «Об утверждении критериев оценки качества медицинской помощи»
12. Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2012 N 502н «Об утверждении порядка создания и деятельности врачебной комиссии медицинской организации»
13. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 16 мая 2017 г. № 226н «Об утверждении Порядка осуществления экспертизы качества медицинской помощи, за исключением медицинской помощи, оказываемой в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном медицинском страховании»
14. Приказ ФФОМС от 28 февраля 2019 N 36 «Об утверждении Порядка организации и проведения контроля объемов, сроков, качества и условий предоставления медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию»

## **VI. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ**

- 6.1. Обучающийся допускается к итоговой аттестации после изучения дисциплин в объеме, предусмотренном учебным планом.
- 6.2. Итоговая аттестация по Программе «Управление в сфере здравоохранения» проводится в форме онлайн-тестирования и выявляет теоретическую и практическую подготовку слушателя в соответствии с требованиями единого квалификационного справочника «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» (с изменениями на 9 апреля 2018 года) и профессионального стандарта "Специалист по организации здравоохранения и общественного здоровья", утвержденного Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 ноября 2017 г. № 768н.

6.3. При условии ответа на тестовые задания менее чем на 70% правильных ответов слушатель получает оценку неудовлетворительно, от 70% до 80% - оценку «удовлетворительно», от 80 до 90% - оценку «хорошо» и 90% и более – оценку «отлично».

6.4. Слушатели, освоившие Программу и успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают документ о дополнительном профессиональном образовании – удостоверение о повышении квалификации.

## **VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

7.1. Примеры контрольных вопросов (устный опрос):

1. Дайте определение понятия «менеджмент». Перечислите основные принципы управления здравоохранением.

2. Перечислите основные функции управления в здравоохранении.

3. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

4. Формы и методы профессионального обучения в медицинской организации.

5. Созданию хорошего социально-психологического климата в коллективе не способствуют:

- а) четкая организация труда
- б) оптимальный подбор и расстановка кадров
- в) согласованность в руководстве
- г) низкая культура общения в коллективе

6. В управленческом решении отправной является точка:

- а) определение ресурсов
- б) создание мотивации для сотрудников
- в) определение цели и задач
- г) анализ информации

7. Комплекс теоретических познаний, умений, способностей, личных качеств, необходимых для выполнения функциональных обязанностей – это:

- а) профессиональная пригодность
- б) профессиональные качества
- в) профессиональная компетентность
- г) профессиональная квалификация

8. Социальный климат трудового коллектива — это:

- а) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива
- б) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач
- в) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива
- г) характер неофициальной атмосферы в коллективе

9. Формирование общеколлективного психоэмоционального состояния представителей трудового коллектива заложено:

- а) в познавательную функцию
- б) функцию общения
- в) в коммуникативную функцию
- г) в регулятивную функцию

10. Социальный климат трудового коллектива — это:

- а) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива
- б) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач
- в) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива
- г) характер неофициальной атмосферы в коллективе

## **VIII. АННОТАЦИЯ**

### **к дополнительной профессиональной программе**

**Вид программы:** Повышение квалификации.

**По специальности:** «Организация здравоохранения и общественное здоровье».

**Название:** ДПП ПК «Управление персоналом в сфере здравоохранения».

**Форма обучения:** очная с использованием ДОТ (Яндекс-диск, программный комплекс iSpringlearn)

**Цель:** Усовершенствование и приобретение новых трудовых функций, необходимых для выполнения поставленных задач, в вопросах управления персоналом медицинской организации.

**Задачи:** Приобретение врачами знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения ими определенных трудовых функций в области управления персоналом медицинской организации.

**Требования к результатам освоения ДПП ПК:**

**Знания:**

- Знание учетно-отчетной документации, в которой отражены данные по достижению целевых показателей деятельности медицинской организации
- Знание инструментов контроля и управления деятельностью, находящихся в подчинении структурных подразделений и работников медицинской организации

**Умения:**

- Взаимодействие с ведомствами, осуществляющими полномочия по контрольно-надзорным видам деятельности в здравоохранении
- Организация работы трудового коллектива, осуществление постановки целей и формулировки задач, определение приоритетов организации. Использование навыков делового общения: проведение совещаний, деловая переписка, электронный документооборот

**Трудовые действия:**

- Ведение и анализ учетно-отчетной документации и медицинской организации по достижению целевых показателей деятельности медицинской организации.
- Владение основами планирования ресурсного обеспечения структурных подразделений и медицинской организации в целом. Оценка эффективности деятельности медицинской организации, разработка вариантов управленческих решений и оценка рисков, связанных с их реализацией.

**Форма итоговой аттестации:** onlain-тестирование.