

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Касаткин Евгений Николаевич
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 13.09.2022 14:27:48
Уникальный программный ключ:
9b3f8e0cff23e9884d694a62d683e68f7ad01d4e

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Кировский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Институт непрерывного дополнительного образования
Центр непрерывного медицинского образования



«УТВЕРЖДАЮ»
Проректор по учебной работе
ФГБОУ ВО Кировский ГМУ
Минздрава России
Е.Н. Касаткин

» декабря 2021 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ»

(СРОК ОБУЧЕНИЯ 36 АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ)

Киров
2021 г.

2. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«Актуальные вопросы организации
здравоохранения и общественного здоровья»
(срок обучения 36 академических часов)

СОГЛАСОВАНО:

Заседанием кафедры общественного здоровья и здравоохранения (ОЗ и З) с
курсом экономики и управления

Протокол № 3 от «14» декабря 2021г.

Заведующий кафедрой ОЗ и З с
курсом экономики и
управления, д.м.н. профессор



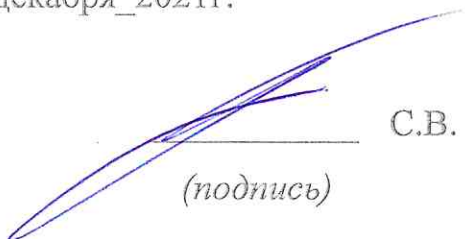
Б.А. Петров

(подпись)

Советом института непрерывного дополнительного образования
Кировского ГМУ

Протокол № 5 от «22» декабря 2021г.

Директор ИНДО



С.В. Ситников

(подпись)

Рецензенты

Начальник КОГБУЗ

«Кировский областной госпиталь для ветеранов войн»

А.А. Розуван

Заведующий кафедрой судебной медицины
д.м.н. профессор

А.Е. Мальцев

ОПИСЬ КОМПЛЕКТА ДОКУМЕНТОВ
по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации
«Актуальные вопросы организации
здравоохранения и общественного здоровья»
(срок обучения 36 академических часов)

№ п/п	Наименование документа	№ стр.
1.	Титульный лист	1
2.	Лист согласования программы	3
3.	Состав членов рабочей группы	4
4.	Пояснительная записка	5
5.	Планируемые результаты обучения	8
5.1.	Характеристика профессиональных компетенций, подлежащих совершенствованию в результате освоения программы	8
5.2.	Характеристика новых профессиональных компетенций, формирующихся в результате освоения дополнительной профессиональной программы	8
5.3.	Перечень знаний, умений и навыков	9
6.	Учебный план	10
7.	Календарный учебный график	10
8.	Рабочие программы учебных модулей	11
8.1	Учебный модуль 1. «Менеджмент в здравоохранении»	11
9.	Организационно-педагогические условия реализации программы	16
10.	Требования к итоговой аттестации	18
11.	Формы и методы промежуточной аттестации	18
12.	Кадровое обеспечение	19
13.	Оценочные материалы	19
	Приложение №1 «Учебный план»	20
	Приложение №2 «Календарный учебный график»	22
	Приложение №3 «Фонд оценочных средств»	23

3. СОСТАВ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ
по разработке дополнительной профессиональной
программы повышения квалификации «Актуальные вопросы организации
здравоохранения и общественного здоровья»
(срок обучения 36 академических часов)

№	ФИО	Ученая степень, звание	Должность	Место работы
1.	Куковякин Сергей Анатольевич	д.м.н., профессор	Профессор кафедры ОЗ и З с курсом экономики и управления	ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России
2.	Куковякина Наталья Донатовна	к.м.н., доцент	Доцент кафедры ОЗ и З с курсом экономики и управления	ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России

4. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

4.1. Общие положения

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации врачей «Актуальные вопросы организации здравоохранения и общественного здоровья» со сроком освоения 36 академических часов (далее – Программа), реализуемая в ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России (далее – Университет) является нормативно-методическим документом, регламентирующим содержание, организационно-методические формы и трудоёмкость обучения.

КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

Вид программы	Наименование программы	Наименование выбранного профессионального стандарта (одного или нескольких), ОТФ или ТФ	Уровень квалификации ОТФ и (или) ТФ
1	2	3	4
Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации	Актуальные вопросы организации здравоохранения и общественного здоровья	Приказ от 7 ноября 2017 г. N 768н «Об утверждении профессионального стандарта	7,8

		"Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья"	
--	--	---	--

Программа разработана на основании Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»; в соответствии с Правилами разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утверждёнными постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23; государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 гг., утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 г. № 295; приказом от 7 ноября 2017 г. N 768н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья"; приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов»; Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 499.

Программа разработана с учётом Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки «Здравоохранение и медицинские науки», утверждённых приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 8 октября 2015 г. № 707н.

Программа реализуется на основании лицензии Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки на осуществление образовательной деятельности от 26 декабря 2016 г. № 2511.

4.2. Актуальность программы и сфера применения слушателями полученных компетенций (профессиональных компетенций)

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Актуальные вопросы организации здравоохранения и общественного здоровья» позволяет сформировать компетенции в области управления структурным подразделением МО, организаторские, лидерские умения, быть компетентными в вопросах планирования и организации деятельности структурного подразделения МО, в вопросах контроля и анализа объёма и качества медицинских услуг, эффективности использования ресурсов, в вопросах координации деятельности участников процесса оказания медицинских услуг.

Воспитательное значение данной программы состоит в формировании специалистов, имеющих как профессиональные знания, так и знания в

в области управления в здравоохранении, умеющих компетентно решать задачи повышения социальной эффективности отрасли, обладающих толерантным поведением с учётом региональных особенностей многонационального населения, ответственных, пунктуальных, бережливых, обладающих общей экономической и управленческой культурой.

4.3. Цель и задачи программы повышения квалификации врачей со сроком освоения 36 академических часов «Актуальные вопросы организации здравоохранения и общественного здоровья» (далее – Программа)

Цель Программы – удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, обеспечение соответствия квалификации врачей меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды; совершенствование имеющихся и/или приобретение новых профессиональных компетенций (далее – ПК), необходимых для профессиональной деятельности и повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье».

Задачи:

1. Получение декларативных знаний по менеджменту в здравоохранении.
2. Получение процедурных знаний и умений по менеджменту в здравоохранении.
3. Получение стратегических знаний по менеджменту в здравоохранении.

4.4. Категории обучающихся:

Основная специальность: организации здравоохранения и общественное здоровье.

Дополнительные специальности: акушерство и гинекология, анестезиология-реаниматология, гастроэнтерология, гематология, дерматовенерология, инфекционные болезни, клиническая лабораторная диагностика, кардиология, общая врачебная практика (семейная медицина), онкология, оториноларингология, офтальмология, педиатрия, педиатрия (после специалитета), психиатрия-наркология, психиатрия, рентгенология, стоматология, терапия, травматология и ортопедия, функциональная диагностика, хирургия, эндокринология.

4.5. Трудоемкость программы: 36 ауд. часов трудоемкости, в том числе 36 зач. ед.

4.6. Формы освоения программы очная с применением дистанционных образовательных технологий

4.7. Документ, выдаваемый после завершения обучения: удостоверение о повышении квалификации

5. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

5.1. Характеристика профессиональных компетенций, подлежащих совершенствованию в результате освоения Программы

Программа направлена на совершенствование следующих профессиональных компетенций:

Виды деятельности	Профессиональные компетенции	Практический опыт	Умения	Знания
Управление структурным подразделением медицинской организации	1. Организация деятельности структурного подразделения медицинской организации ПК-1 2. Планирование деятельности структурного подразделения медицинской организации ПК-2 3. Контроль деятельности структурного подразделения медицинской организации ПК-3	Оказание медицинской помощи по профилю структурного подразделения медицинской организации	1. Организовать деятельность структурного подразделения медицинской организации 2. Планировать деятельность структурного подразделения медицинской организации 3. Контролировать деятельность структурного подразделения медицинской организации	1. Организация как функция управления 2. Планирование как функция управления 3. Контроль как функция управления

5.2. Характеристика новых профессиональных компетенций руководителя структурного подразделения медицинской организации, формирующихся в результате освоения дополнительной профессиональной Программы

Слушатель, успешно освоивший программу, будет обладать новыми профессиональными компетенциями, включающими в себя способность/готовность:

1. готовность к организации деятельности структурного подразделения медицинской организации ПК-4;
2. готовность к планированию деятельности структурного подразделения медицинской организации ПК-5;
3. готовность к контролю за деятельностью структурного подразделения медицинской организации ПК-6;

4. готовность к определению стратегии развития медицинской организации (ПК-7).

5.3. Перечень знаний, умений и навыков

По итогам освоения Программы обучающийся должен знать:

1. Общие знания:

- основы менеджмента

2. Специальные знания:

- особенности управления в здравоохранении;
- основы трудового законодательства;
- об особенностях общественного здоровья и организации здравоохранения.

3. Знание сопутствующих и смежных дисциплин:

- оказание медицинской помощи по профилю структурного подразделения медицинской организации;
- медицинскую этику, психологию профессионального общения;

По итогам освоения Программы обучающийся должен уметь:

- планировать оказание медицинской помощи в структурном подразделении медицинской организации;
- организовывать оказание медицинской помощи в структурном подразделении медицинской организации;
- контролировать качество медицинской помощи в структурном подразделении медицинской организации.

По итогам освоения Программы обучающийся должен владеть:

- организацией медицинской помощи в структурном подразделении медицинской организации;
- планированием медицинской помощи в структурном подразделении медицинской организации;
- основами контроля качества медицинской помощи.

6. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

Учебный план дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Актуальные вопросы организации здравоохранения и общественного здоровья» (срок обучения 36 академических часов) представлен в Приложении №1.

7. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Календарный учебный план дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Актуальные вопросы организации здравоохранения и общественного здоровья» (срок обучения 36 академических часов) в представлен в Положении №2.

8. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ МОДУЛЕЙ

8.1. Рабочая программа учебного модуля 1. «Менеджмент в здравоохранении»

Трудоемкость освоения: 34 акад. час. или 34 зач. ед.

Перечень знаний, умений врача-специалиста организатора здравоохранения, обеспечивающих формирование профессиональных компетенций

По окончании изучения учебного модуля обучающийся должен знать:

- основы теории управления, главные принципы менеджмента в здравоохранении;
- организационно-технические, социально-поведенческие и психологические аспекты менеджмента;
- основы персонал-менеджмента в учреждениях здравоохранения;
- методы управления ресурсами в здравоохранении;
- теории и стили лидерства;
- менеджмент качества в здравоохранении.

По окончании изучения учебного модуля обучающийся должен уметь:

- применять основные положения теории менеджмента в работе врача и руководителя подразделений учреждений здравоохранения;
- опираясь на системный, процессный и ситуационный подходы к управлению; анализировать конкретные ситуации, требующие принятия управленческих решений;
- использовать современные системы управления качеством в здравоохранении в своей практической деятельности.

По окончании изучения учебного модуля обучающийся должен владеть:

- понятийным аппаратом по менеджменту;
- технологиями управленческой деятельности;

- современными информационными технологиями;
- навыками публичной речи;
- умением письменного аргументированного изложения;
- методикой экономического анализа и логическим мышлением.

По окончании изучения учебного модуля обучающийся должен иметь представление:

- об истории менеджмента;
- о школах менеджмента;
- о целях и структуре медицинских организаций, закономерностях их развития;
- о стилях управления;
- о финансовом менеджменте;
- о персонал-менеджменте.

По окончании изучения учебного модуля обучающийся должен обладать набором компетенций:

- использовать знания экономической дисциплины в практике работы структурного подразделения МО;
- использовать методики расчёта показателей медицинской статистики;
- творчески адаптироваться к конкретным условиям и инновационным решениям экономических задач;
- способность и готовность к самостоятельной аналитической работе с различными источниками информации, готовность анализировать результаты собственной деятельности;
- способность и готовность к самосовершенствованию, саморегулированию, самореализации;
- умение приобретать новые знания, использовать различные формы обучения, информационно-образовательные технологии;
- готовность к самостоятельной, индивидуальной работе;
- способность и готовность к логическому анализу различного рода рассуждений, владение навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики;
- способность и готовность к деятельности и общению, сотрудничеству и разрешению конфликтов; к толерантности, уважению и принятию другого;
- способность и готовность понимать нравственные обязанности человека по отношению к другим людям и самому себе;
- способность и готовность к соблюдению прав и обязанностей гражданина; к свободному и ответственному поведению;

Содержание учебного модуля 1. «Менеджмент в здравоохранении»

Код	Наименование тем, элементов и т. д.
1.1.	Научные основы управления в здравоохранении
1.1.1.	Понятие менеджмента в здравоохранении. Основные принципы управления в здравоохранении. Цели и задачи управления в

Код	Наименование тем, элементов и т. д.
	здравоохранении.
1.1.2.	Проблемы управления медицинской организацией.
1.1.3.	Особенности управления в здравоохранении.
1.2.	Основные функции менеджера медицинской организации
1.2.1.	Основные функции менеджера медицинской организации – прогнозирование, планирование, организация, руководство, координация и контроль.
1.3.	Технология управления медицинской организацией.
1.3.1.	Информационное обеспечение управленческого решения.
1.3.2.	Принятие управленческого решения.
1.3.3.	Реализация управленческого решения.
1.4.	Управление медицинской организацией
1.4.1.	Основные функции менеджера медицинской организации.
1.4.2.	Субъекты и объекты управления в здравоохранении.
1.5.	Управление структурным подразделением медицинской организации

Тематика самостоятельной работы слушателей по учебному модулю 1:

1. Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.
2. Ответить на вопросы для самоконтроля:
 - 1) Структура управления здравоохранением в РФ.
 - 2) Субъект и объект управления.
 - 3) Проблемы в управлении медицинской организацией.
 - 4) Задачи управления медицинской организацией.
 - 5) Уровни менеджмента в медицинской организации.

Формы и методы контроля знаний слушателей (по модулю) – устный опрос, тестирование.

Примеры оценочных материалов по результатам освоения учебного модуля 1:

Тестовые задания:

1. Управленческая деятельность медицинской организацией начинается с:
 - 1) приказа по организации
 - 2) целеполагания*
 - 3) составления штатного расписания
 - 4) формирования бюджета
 - 5) составления должностных инструкций
2. Контроль над выполнением решения осуществляется посредством:
 - 1) личного контроля руководителя

- 2) коллективного контроля
 - 3) автоматизированной системы контроля
 - 4) верно все вышеперечисленное*
3. Управленческое решение - это:
- 1) четкая формулировка проблемы
 - 2) выбор альтернатив*
 - 3) стиль принятия решения
 - 4) планирование результата
 - 5) описание конечного результата

Примеры ситуационных задач

Задача 1

Менеджер, особенно высокого уровня, всегда должен иметь своего заместителя. От их совместной деятельности, взаимодействия во многом зависит успех дела. Ниже приводятся основные заповеди, которыми следует руководствоваться в рамках деловых отношений руководителя и его заместителя.

Заповеди для руководителя:

1. Обязательное полное информирование заместителя о состоянии дел.
2. Лояльность по отношению к заместителю. Руководитель должен не просто поддерживать своего заместителя, но и отстаивать его интересы.
3. Оказание заместителю всякого содействия: он должен иметь доступ к информации, ценному опыту.

Заповеди для заместителя:

1. Действовать в духе отсутствующего руководителя. Не следует видеть в замещительстве шанс для проведения собственной политики.
2. Лояльность по отношению к отсутствующему руководителю. Ни по отношению к руководителю своего «шефа», ни по отношению к подчиненным заместителю не следует проводить собственной тактики.
3. Секретность. Необходимо хранить молчание обо всех происшествиях в подразделении. Конечно, заместитель не обязан скрывать ставшие ему известными факты, связанные с уголовными преступлениями.
4. Честность и благородство. Заместитель не должен использовать полученную им во время замещительства информацию ради собственной карьеры.
5. Ориентация на окончание сроков замещительства. Заместитель должен зафиксировать в рабочем дневнике (других аналогичных документах) все существенные дела и полностью информировать о них руководителя по его возвращении, чтобы тот мог без промедления приступить к работе.

Вопросы

1. Со всеми ли заповедями вы согласны?
2. Что еще по вашему мнению, нужно добавить к ним ради пользы дела?

3. От каких заповедей, на ваш взгляд, можно или нужно отказаться и почему?

Задача 2

Классика менеджмента содержит примеры емких выражений, кратко характеризующих суть менеджмента и его значение для бизнеса. Это, по существу, принципы эффективного менеджмента. Вот некоторые примеры принципов деятельности американских фирм «Дженерал Моторс» и «IBM».

- «Руководитель не может позволить себе роскошь учиться на ошибках».
- «Вы можете свалить дурака в чем угодно и вам дадут шанс исправиться. Но если вы хоть немного схалтурите в том, что касается управления людьми, то вам конец. Здесь все просто: либо высший уровень работы, либо нам придется расстаться».
- «Успех нашего бизнеса тесно связан с дарованием и преданностью наших менеджеров. Прибыль течет туда, где есть мозги».

Вопросы

1. Согласны ли вы с приведенными выше высказываниями?
2. Постарайтесь сформулировать собственную оригинальную интерпретацию аналогичного выражения с учетом российской практики менеджмента.

Литература к учебному модулю 1.

Основная литература

1. Лисицин Ю.П., Улумбекова Г.Э. Общественное здоровье и здравоохранение: учебник. – М.: ГЭОТАР Медицина, 2015 – 644 с.
2. Вишняков Н.И., Гусев О.А. Общественное здоровье и здравоохранение: учебник. – МЕДпресс-информ, 2016 – 840с.
3. Кучеренко В.З. Общественное здоровье и здравоохранение: учебник в 2-х томах. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2013 – 688с.
4. Управление и экономика: учебное пособие. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2013 – 664с.

Дополнительная литература

1. Медик В.А., Юрьев В.К. Общественное здоровье и здравоохранение: учебник. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2016 – 608 с.
2. Царик Г.Н. Здравоохранение и общественное здоровье: учебник. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2018 – 912с.
3. Экономика и управление в здравоохранении: учебник и практикум. – М.:Юрайт, 2017 – 304с.

Нормативные документы

1. Конституция Российской Федерации
2. Федеральный закон № 323-ФЗ от 21.11.2011 г. (ред. от 07.03.2018) «Об основах охраны здоровья граждан в РФ»
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.11.2017 № 768н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья»

9. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

9.1. Законодательные и нормативно-правовые документы в соответствии с профилем специальности

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012
- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 июня 2011 г. N ИБ-733/12 «О формировании основных образовательных программ послевузовского профессионального образования»;
- Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993г.)
- Трудовой кодекс РФ (№ 197-ФЗ от 30.12.2001г.)
- Приказ от 7 ноября 2017 г. N 768н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья"

9.2. Учебно-методическая документация и материалы по всем рабочим программам учебных модулей

1. Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» № 323-ФЗ от 21.11.2011г.
2. Вишняков Н.И., Гусев О.А. Общественное здоровье и здравоохранение: учебник. – МЕДпресс-информ, 2016 – 840с
3. Управление и экономика: учебное пособие. – М.:ГЭОТАР-Медиа, 2013 – 664с.
4. Медик В.А., Юрьев В.К. Общественное здоровье и здравоохранение: учебник. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2016 – 608 с.
5. Царик Г.Н. Здравоохранение и общественное здоровье: учебник. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2018 – 912с.
6. Экономика и управление в здравоохранении: учебник и практикум. – М.:Юрайт, 2017 – 304с.

9.3. Интернет-ресурсы

1) Электронный каталог фондов учебной, учебно-методической документации и изданий по основным изучаемым дисциплинам основных образовательных программ Академии.

Адрес сайта: <http://www.kirovgma.ru/structure/departments/library>.

2) ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - ООО «НексМедиа»

Адрес сайта: www.biblioclub.ru.

Базовая коллекция и тематические коллекции издательства «Дашков и К» - 100% доступ

Договор № 522К-МА/01/2014 от 25.08.2014.

Данная ЭБС содержит учебные, учебно-методические, научные, справочные издания ведущих издательств для обучающихся по всем специальностям и направлениям подготовки Академии.

Доступом обеспечены все обучающиеся Академии через сеть интернет.

3) Справочно-поисковая система «Консультант Плюс» - ООО «КонсультантКиров»

Договор №808К-МА/01/2014 от 23.12.2014

Доступ осуществляется в локальной сети библиотеки.

4) Доступ к лицензионным материалам (электронные версии книг и журналов, базы данных и др. информационные ресурсы) Научной Электронной библиотеки ELIBRARY.RU

Адрес сайта: <http://elibrary.ru>

Лицензионное соглашение №105-МА/01/2011 от 17.02.2011

5) База данных «Консультант врача» - база данных электронной информационной образовательной системы от ведущего российского медицинского издательства «ГЭОТАР-Медиа» - для системы последипломного образования: интернов, ординаторов, аспирантов, слушателей курсов повышения квалификации (на CD-дисках, 124 экз.).

9.4. Интернет-ресурсы открытого доступа:

1) Федеральная электронная медицинская библиотека (<http://193.232.7.109/feml>)

2) Федеральный портал «Российское образование» (<http://www.edu.ru>)

3) Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (<http://window.edu.ru/window>)

4) Документационный центр Всемирной организации здравоохранения (<http://whodc.mednet.ru>)

5) Univadis.ru – ведущий интернет-ресурс для специалистов здравоохранения (<http://www.univadis.ru>).

9.5. Материально-технические базы, обеспечивающие организацию всех видов дисциплинарной подготовки.

9.5.1. Перечень помещений медицинской организации, предоставленных образовательной организации в совместное пользование:

№ п/п	Наименование учреждения здравоохранения, адрес	Этаж, кабинет	Площадь, кв. м
1.	КГМУ, Киров, Карла Маркса, 112	6 этаж, 610 кабинет	64
2.	КГМУ, Киров, Карла Маркса, 112	6 этаж, 613 кабинет	24
3.	КГМУ, Киров, Карла Маркса, 112	6 этаж, 614 кабинет	26
ИТОГО:			114

9.5.2. Перечень используемого для реализации Программы медицинского оборудования и техники:

№ п/п	Наименование медицинского оборудования, техники, аппаратуры, технических средств обучения, наглядных пособий
1	Персональный компьютер с выходом в интернет, ноутбук (614 каб.)
2	Мультимедийный проектор и ноутбук (610 каб.)

3	Видеотехника, ноутбук (613 каб.)
---	----------------------------------

Материально-техническая база, обеспечивающая реализацию Программы, соответствует действующим санитарно-техническим нормам, а также нормам и правилам пожарной безопасности.

9.6. Методические особенности реализации дистанционного обучения
Образовательное учреждение имеет сайт <http://mhost.kirovgma.ru/>.

Идентификация личности обучающегося проводится в начале обучения посредством присвоения каждому слушателю личного логина и пароля для входа в личный кабинет.

Для работы на образовательном портале ФГБОУ ВО КГМУ формируется кейс, внутри которого имеются папки по учебным модулям: план обучения по программе, нормативно-правовая база, вопросы контроля исходного уровня знаний, вопросы для самоконтроля по каждому модулю, тестовые задания, ситуационные задачи.

9.6.1. Глоссарий

– Электронное обучение (ЭО) «e-Learning» - реализация образовательных программ частично или в полном объеме с использованием информационных систем и информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», включает в себя использование дистанционных образовательных технологий; использование новых технологий мультимедиа и Интернет для повышения качества обучения за счет улучшения доступа к ресурсам и сервисам, а также удаленного обмена знаниями и совместной работы.

– Дистанционные образовательные технологии (ДОТ) – технологии обучения, реализуемые в основном с применением информационных и телекоммуникационных технологий при опосредованном (на расстоянии) или не полностью опосредованном взаимодействии обучающегося и педагогического работника. Являются составной частью ЭО.

– Дистанционное обучение (ДО) – взаимодействие обучающего и обучаемого между собой на расстоянии, отражающее все присущие учебному процессу компоненты (цели, содержание, методы, организационные формы, средства обучения) и реализуемое специфичными средствами Интернет-технологий или другими средствами информационных телекоммуникационных технологий, предусматривающими интерактивность.

– Информационные телекоммуникационные технологии (ИКТ) дистанционного обучения – технологии создания, передачи, хранения и воспроизведения (отображения) учебных материалов, организации и сопровождения учебного процесса обучения с применением ДОТ.

– Метаданные ЭОР – структурированные данные, предназначенные для описания характеристик ЭОР.

– Электронный учебно-методический ресурс (ЭУМР) – это учебно-методические материалы на электронных носителях и их сетевые версии, содержащие систему знаний, умений и навыков по дисциплине или специальности в соответствии с квалификационными требованиями.

– Электронный образовательный ресурс (ЭОР) – образовательный ресурс, представленный в электронно-цифровой форме, являющийся функциональным элементом ЭУМР и включающий в себя структуру, предметное содержание и метаданные о них. Структура и образовательный контент ЭОР определяются спецификой уровней образования, требованиями образовательных программ и другими нормативными и методическими документами.

9.6.2. Правовые основы использования ДОТ

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– ГОСТ Р 53620-2009 «Информационно-коммуникационные технологии в образовании. Электронные образовательные ресурсы. Общие положения»;

– Приказ Министерства образования и науки от 01 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»

9.6.3. Цели дистанционного обучения

Основными целями дистанционного обучения являются:

– ориентация образовательного процесса, нацеленная на формирование и развитие всего набора общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с квалификационными характеристиками врача-специалиста;

– расширение доступа врачей к качественным образовательным услугам;

– увеличение контингента обучаемых за счет предоставления возможности освоения образовательных программ в максимально удобной форме – непосредственно по месту его пребывания;

– повышение качества подготовки обучаемых за счет внедрения новых, современных компьютерных технологий и средств обучения;

– повышение эффективности самостоятельной работы обучающихся.

9.6.4. Порядок обучения

9.6.4.1. Дистанционное обучение может применяться в образовательном процессе с использованием дистанционных образовательных технологий (в режиме off-line), при проведении различных видов учебных занятий и промежуточной аттестации обучающихся.

9.6.4.2. Образовательная организация, реализующая дополнительную профессиональную программу повышения квалификации самостоятельно определяет соотношение объема проведенных учебных занятий с использованием ДОТ.

9.6.4.3. Итоговая аттестация проходит в очной форме и регламентируется действующими нормативно-правовыми документами.

11. ФОРМЫ И МЕТОДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная успеваемость обучающихся – оценивание промежуточных результатов обучения по модулям Программы. Промежуточная аттестация осуществляется после завершения обучения по модулю и может проводиться в форме зачета. Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации включают: тестовые задания, ситуационные задачи и иные оценочные средства, позволяющие оценить степень сформированности компетенции обучающихся.

12. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

№ п/п	Наименование модулей (дисциплин, модулей, разделов, тем)	Фамилия имя, отчество,	Ученая степень, ученое звание	Основное место работы, должность
1.	Менеджмент в здравоохранении	Куковякин Сергей Анатольевич	д.м.н. профессор	ФГБОУ ВО Кировский ГМУ, профессор кафедры ОЗ и З с курсом экономики и управления
		Куковякина Наталья Донатовна	к.м.н. доцент	ФГБОУ ВО Кировский ГМУ, доцент кафедры ОЗ и З с курсом экономики и управления

Реализация Программы обеспечивается руководящими и научно-педагогическими работниками подразделения /подразделений Университета, реализующего/-щих Программу, а также лицами, привлекаемыми к реализации Программы на условиях гражданско-правового договора.

13. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Контрольно-измерительные материалы Программы представлены в Приложении №3 – «Фонд оценочных средств».

9.6.4.4. Учебный процесс с использованием дистанционного обучения осуществляется в соответствии с учебными планами дополнительных профессиональных программ.

9.6.5. Формы организации учебного процесса при дистанционном обучении

Образовательное учреждение имеет сайт <http://mhost.kirovgma.ru/>.

Идентификация личности обучающегося проводится в начале обучения посредством присвоения каждому слушателю личного логина и пароля для входа в личный кабинет.

Для работы на образовательном портале ФГБОУ ВО КГМУ формируется кейс, внутри которого имеются папки по учебным модулям: план обучения по программе, нормативно-правовая база, ситуационные задачи.

Синхронная организация учебного процесса (режим on-line) предусматривает проведение учебных мероприятий и общение обучающихся с преподавателями в режиме реального времени средствами ИКТ и электронного обучения. ЭОР включают:

- *Чат-занятия* — учебные занятия, осуществляемые с использованием чат-технологий. Чат-занятия проводятся синхронно, то есть все участники имеют одновременный доступ к чату;
- *Веб-семинары* (англ. *webinar*);
- *Телеконференции*.

10. ТРЕБОВАНИЯ К ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

10.1. Итоговая аттестация по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Актуальные вопросы организации здравоохранения и общественного здоровья» проводится в форме зачета и должна выявлять теоретическую и практическую подготовку обучающегося в соответствии с целями и содержанием Программы, а также требованиями федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования, квалификационных характеристик и профессиональных стандартов.

10.2. Обучающийся допускается к итоговой аттестации после изучения учебных модулей в объеме, предусмотренном учебным планом дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Актуальные вопросы организации здравоохранения и общественного здоровья».

10.3. Лица, освоившие дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Актуальные вопросы организации здравоохранения и общественного здоровья» и успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают документ установленного образца – удостоверение о повышении квалификации.

13. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Контрольно-измерительные материалы Программы представлены в Приложении №3 – «Фонд оценочных средств».



«УТВЕРЖДАЮ»
 Проректор по учебной работе
 Е.Н. Касаткин
 «22» декабря 2021г.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ»
 (срок обучения 36 академических часов)

Категория слушателей

Основная специальность: организации здравоохранения и общественное здоровье.

Дополнительные специальности: акушерство и гинекология, анестезиология-реаниматология, гастроэнтерология, гематология, дерматовенерология, инфекционные болезни, клиническая лабораторная диагностика, кардиология, общая врачебная практика (семейная медицина), онкология, оториноларингология, офтальмология, педиатрия, педиатрия (после специалитета), психиатрия-наркология, психиатрия, рентгенология, стоматология, терапия, травматология и ортопедия, функциональная диагностика, хирургия, эндокринология.

Срок обучения 36 (акад. час.)

Трудоемкость 36 (зач. ед.)

Форма обучения: очная с применением дистанционных образовательных технологий

№ п/п	Наименование модулей, тем (разделов, тем)	Всего (ак. час./зач.ед.)	В том числе				
			Дистанционное обучение		Очное обучение		
			ЭОР	Формы контроля	лекции	практические, семинарские занятия, тренинги и др.	
1.	Модуль 1. Менеджмент здравоохранения	34/34	18	Промежуточный (тестирование)	14	2	Промежуточный

									решение ситуационных задач)
1.1.	Тема 1. Научные основы управления в здравоохранении	6/6	-	-	-	6	-	-	-
1.2.	Тема 2. Основные функции менеджера медицинской организации	4/4	-	-	-	4	-	-	-
1.3.	Тема 3. Технология управления медицинской организацией	4/4	-	-	-	4	-	-	-
1.4.	Тема 4. Управление медицинской организацией	2/2	-	-	-	-	2	-	-
1.5.	Тема 5. Управление структурным подразделением медицинской организации	18/18	18	-	-	-	-	-	-
2.	Итоговая аттестация	2/2	-	-	-	-	2	2	Зачет
	Итого:	36	18	-	-	14	4	4	

Разработчик программы

С.А. Куковякин

Н.Д. Куковякина

СОГЛАСОВАНО:
Руководитель Центра НМО

С.В. Романовская

**КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК
ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ»
(срок обучения 36 академических часов)**

График обучения	Аудиторных часов в день	Дней в неделю	Общая продолжительность программы, месяцев (дней, недель)*
Форма обучения			
Очная с применением дистанционных образовательных технологий			
Очная часть	6	3	3 дня
часть с применением дистанционных образовательных технологий	6	3	3 дня
ИТОГО			6 дней, 1 неделя

* календарные даты обучения по ДПП будут определены при наборе группы

СОГЛАСОВАНО:
Руководитель Центра НМО



С.В. Романовская

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПРОГРАММЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ»
(срок обучения 36 академических часов)**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Тестовые задания:

1. Область знаний и профессиональной деятельности, направленных на формирование и обеспечение достижение целей организации путем рационального использования ресурсов, называется:

- 1) бизнесом
- 2) маркетингом
- 3) предпринимательством
- 4) менеджментом*
- 5) организацией

2. Предметом науки менеджмента являются:

- 1) общественные отношения между людьми в сфере управления
- 2) управление, ориентированное на успешную деятельность
- 3) выявление факторов и условий, влияющих на эффективность организованной трудовой деятельности
- 4) сопротивление изменениям
- 5) все перечисленное верно*

3. Одним из связующих процессов в менеджменте является:

- 1) определение целей
- 2) контроль
- 3) коммуникация*
- 4) мотивация
- 5) стимулирование

4. Управленческая деятельность начинается с:

- 1) приказа по организации
- 2) целеполагания*
- 3) составления штатного расписания
- 4) формирования бюджета
- 5) составления должностных инструкций

5. Функция организационной культуры:

- 1) укрепление дисциплины
- 2) формирование благоприятного психологического климата в организации
- 3) поддержание социальной стабильности организации*
- 4) правильное распределение вознаграждений
- 5) создание благоприятного имиджа организации

6. Суть делегирования состоит в:

- 1) установлении приоритетов
- 2) передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена*
- 3) передаче ответственности на более низкий уровень управления
- 4) доверии к своим подчиненным
- 5) поручении подчиненному принять какое-либо решение

7. Единоначалие в управлении означает:

- 1) работник получает задания и отвечает за их выполнение перед одним начальником*
- 2) авторитарный стиль руководства в организации
- 3) подчиненность всех работников одному начальнику
- 4) соответствие задач характеру полномочий работника
- 5) создание иерархий уровней управления в организации

8. Вознаграждение - это:

- 1) все то, что человек считает для себя ценным*
- 2) сопоставление между реальными и ожидаемыми результатами
- 3) отсутствие уверенности в себе
- 4) боязнь критики за совершенную ошибку
- 5) процесс принятия решений

9. Созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе не способствует:

- 1) четкая организация труда
- 2) оптимальные подбор и расстановка кадров
- 3) согласованность в руководстве
- 4) низкая культура общения в коллективе*
- 5) правильного ответа нет

10. Опрос экспертов в менеджменте используется как:

- 1) система контроля качества работы
- 2) система оценки результатов руководства
- 3) метод прогнозирования, при котором мнения экспертов в разных областях сводятся воедино и усредняются*
- 4) все вышперечисленное верно
- 5) ничего из вышперечисленного

11. Успешное руководство предполагает все нижеперечисленные умения руководителя, кроме:

- 1) определения цели, перспектив, проблем
- 2) выделения приоритетов
- 3) организации работы по достижению цели
- 4) удовлетворения потребности управлять*
- 5) обеспечения мотивации сотрудников

12. Метод разрешения конфликтов, предусматривающий принятие точки зрения другой стороны:

- 1) метод принуждения
- 2) метод уклонения
- 3) метод сглаживания
- 4) метод компромисса*
- 5) метод решения проблемы

13. Наиболее эффективный стиль руководства коллективом на этапе выработки концепции деятельности:

- 1) либеральный*
- 2) демократический
- 3) авторитарный
- 4) демократический в сочетании с авторитарным
- 5) демократический в сочетании с либеральным

14. Управление трудовыми ресурсами принято делить на два направления:

- 1) набор и отбор персонала
- 2) профориентация и адаптация
- 3) определение квалификации и заработной платы
- 4) оценка трудовой деятельности и повышение квалификации

5) формирование и развитие трудовых ресурсов*

15. Сертификат специалиста:

- 1) способствует повышению должностного оклада специалиста
- 2) подтверждает соответствие подготовки специалиста государственным стандартам образования*
- 3) дает врачу право на занятие частной практикой
- 4) служит документом, на основании которого присваивается квалификационная категория
- 5) повышает профессиональный уровень специалиста

16. Оценка имеющихся трудовых ресурсов, оценка будущих потребностей в них, разработка программы удовлетворения этих потребностей осуществляется на этапе:

- 1) набора трудовых ресурсов
- 2) планирования трудовых ресурсов*
- 3) отбора трудовых ресурсов
- 4) перераспределения трудовых ресурсов
- 5) все перечисленное верно

17. Стандарт - это:

- 1) уровень оценки квалификации медицинского работника
- 2) уровень знаний и трудовых навыков, необходимых для выполнения определенных работ по какой-либо профессии, специальности
- 3) количественная оценка профессиональных характеристик
- 4) типовой вид, образец, которому должно удовлетворять что-либо по своим признакам, свойствам, качествам *
- 5) круг полномочий, круг вопросов, в которых данное лицо обладает определенными познаниями, опытом

18. Целью управления организацией является:

- 1) научно обоснованное планирование и анализ деятельности учреждения
- 2) руководство выполнением решений
- 3) целенаправленное и эффективное использование ресурсов
- 4) обеспечение ресурсами, подготовка документов и организация работы учреждения*
- 5) все вышеперечисленное верно

19. Деятельность, направленная на получение прибыли путем создания и реализации товаров и услуг, называется:

- 1) маркетинг
- 2) менеджмент
- 3) бизнес*
- 4) предпринимательство
- 5) маркетинг менеджмент

20. Предметом науки менеджмента являются:

- 1) общественные отношения между людьми в сфере управления*
- 2) управление, ориентированное на успешную деятельность
- 3) выявление факторов и условий влияющих на эффективность организованной трудовой деятельности*

21. Основными ролями, выполняемыми современным менеджером являются все перечисленные роли, кроме:

- 1) роли, связанные с принятием решений
- 2) управленческие роли*
- 3) информационные роли
- 4) межличностные роли

22. Основными методами менеджмента являются все перечисленные, кроме:

- 1) организационные

- 2) функциональные
- 3) административные
- 4) социально-психологические
- 5) управленческие*

23. Планирование времени включает следующие этапы:

- 1) ситуационный анализ, анализ целей, планирование целей
- 2) анализ целей, планирование целей, делегирование
- 3) ситуационный анализ, планирование целей, контроль*
- 4) анализ целей, контроль, делегирование, ситуационный анализ
- 5) планирование целей, делегирование, мотивация

24. Имидж - это:

- 1) красота
- 2) обаяние
- 3) сопереживание
- 4) манера поведения
- 5) образ*

25. Планирование в менеджменте означает:

- 1) процесс определения целей и путей их достижения
- 2) процесс построения материальной и социальной структуры организации
- 3) процесс определения или уточнения целей развития организации и ее структурных подразделений, средств их достижения, сроков и последовательности реализации и распределения ресурсов*
- 4) процесс проверки достижения поставленных целей
- 5) процесс побуждения сотрудников к достижению целей организации

26. В процессе формулирования стратегии первым шагом является:

- 1) изучение внешних факторов (внешний анализ)
- 2) критический самоанализ (внутренний анализ)
- 3) определение цели деятельности*
- 4) составление стратегического плана
- 5) все вышеперечисленное верно

27. Причины нежелания руководителей делегировать полномочия (по Ньюмену):

- 1) заблуждение «я это сделаю лучше»
- 2) боязнь руководить подчиненным
- 3) отсутствие доверия к подчиненному
- 4) боязнь риска
- 5) все вышеперечисленное верно*

28. «Теория справедливости» объясняет мотивацию следующим образом:

- 1) люди должны вознаграждаться по затраченному труду
- 2) люди должны вознаграждаться по результату труда
- 3) люди субъективно оценивают справедливость вознаграждения за затраченные ими усилия и сопоставляют его с вознаграждением других людей*
- 4) все вышеперечисленное верно
- 5) правильного ответа нет

29. Контроль над выполнением решения осуществляется посредством:

- 1) личного контроля руководителя
- 2) коллективного контроля
- 3) автоматизированной системы контроля
- 4) верно все вышеперечисленное*

30. Управленческое решение - это:

- 1) четкая формулировка проблемы
- 2) выбор альтернатив*
- 3) стиль принятия решения

4) планирование результата

5) описание конечного результата

31. Информационным критерием эффективности межличностной коммуникации является:

1) удовлетворенность партнеров по коммуникации

2) доброжелательная атмосфера общения

3) желание сторон продолжать коммуникации

4) близость смысла принятого сообщения к смыслу посланного сообщения*

5) точность формулировок

32. Авторитет - это:

1) власть, возникшая на формальной основе как данная кому-то и принимаемая другими как то, с чем они согласны и считают правильным*

2) побуждение других к достижению целей организации

3) передача задач и полномочий лицу или группе, которые принимают на себя ответственность за их выполнение

4) способность эффективно использовать все имеющиеся источники власти

5) передача ответственности сверху вниз для выполнения задач

33. Условием эффективного использования влияния в управлении не является следующее:

1) у исполнителя должна быть активная и сильная потребность

2) человек, на которого влияют, должен рассматривать влияние как источник удовлетворения или неудовлетворения своих потребностей

3) вера человека, на которого влияют, в то, что исполнение приведет к удовлетворению или неудовлетворению его потребностей

4) отсутствие у исполнителя ожидания, что его усилия приведут к удовлетворению его потребностей*

5) вера исполнителя в то, что его усилия имеют хороший шанс оправдать ожидания влияющего

34. Метод разрешения конфликтов, требующий использования власти, подавления инициативы подчиненных:

1) метод сглаживания

2) метод решения проблемы

3) метод принуждения*

4) метод уклонения

5) метод компромисса

35. Наиболее эффективный стиль руководства коллективом на этапе повышенного напряжения развития коллектива:

1) либеральный

2) демократический

3) авторитарный

4) демократический в сочетании с авторитарным*

5) демократический в сочетании с либеральным

36. Набор персонала предполагает:

1) оценку кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва

2) создание необходимого резерва потенциальных кандидатов на все должности в организации*

3) разработку методик оценки трудовой деятельности и доведение ее до работников

4) оценку трудовой деятельности кандидатов

5) профориентацию и адаптацию персонала

37. Целью этапа отбора персонала в формировании трудовых ресурсов в организации является:

1) создание необходимого резерва кандидатов на все должности в организации*

- 2) оценка кандидатов на соответствующие должности и выбор наиболее подходящих из имеющегося резерва
 - 3) наказание, понижение в должности и увольнение работника
 - 4) вознаграждение и повышение в должности кандидата
 - 5) профориентация и адаптация работника
38. Временной кадровый спрос предполагает:
- 1) создание резерва потенциальных кандидатов на все должности в организации
 - 2) объем рабочей силы, необходимой для достижения установленных целей в конкретный плановый период
 - 3) необходимый потенциал эффективности рабочей силы для достижения установленных целей
 - 4) спрос на трудовые ресурсы на перспективу с учетом изменения экономических, технических и организационных условий*
 - 5) управление передвижением по службе и подготовку руководящих кадров
39. Организация работы с резервом руководящих кадров не включает:
- 1) подбора резерва на руководящие должности в здравоохранении
 - 2) привлечения лиц, состоящих в резерве, к практической работе по управлению здравоохранением
 - 3) выбора руководителя медицинского учреждения коллективом*
 - 4) повышения квалификации специалистов резерва по организации здравоохранения
 - 5) правильного ответа нет
40. Организация удобного режима работы, эргономичного рабочего места медработника - это:
- 1) способ повышения производительности труда
 - 2) забота руководителя о медработниках
 - 3) способ адаптации кадров к новой работе
 - 4) создание условий труда*
 - 5) обеспечение качества выполняемой работы
41. Различают следующие методы менеджмента:
- 1) экономические
 - 2) административные
 - 3) организационные
 - 4) социально-психологические
 - 5) все ответы верны*
42. Основные требования к организации:
- 1) наличие не менее двух людей, которые считают себя группой*
 - 2) наличие не менее одной цели, которую принимают, как общую, все члены группы*
 - 3) добровольное и сознательное направление трудовых усилий всех членов группы на достижение общей цели*
43. Основными принципами менеджмента являются:
- 1) принцип научности
 - 2) функциональная специализация в сочетании с универсальностью
 - 3) целенаправленность управления
 - 4) Все перечисленное верно*
 - 5) Все перечисленное неверно
44. К объектам управления относят:
- 1) ресурсы, процесс предоставления медицинских услуг и все виды деятельности, обеспечивающие этот процесс*
 - 2) взаимоотношения между работниками
 - 3) процесс предоставления медицинских услуг
 - 4) ничего из вышеперечисленного
 - 5) все вышеперечисленное

45. Временной принцип Парето заключается в том, что соотношение затрат времени (необходимого для выполнения задачи) и итогового результата составляет:

- 1) 60%-40%
- 2) 80%-20%*
- 3) 30%-70%
- 4) 50%-50%
- 5) 55%-45%

46. Основной упор в деятельности менеджеров первичного звена приходится на:

- 1) работу с людьми, межличностные отношения, техническое исполнение*
- 2) управление работой других менеджеров, решение наиболее важных задач, участие в планировании
- 3) постановку глобальных задач
- 4) формирование стратегии развития
- 5) ничего из вышеперечисленного

47. Под стратегическим планированием понимают:

- 1) процесс управления организацией и ее ресурсами
- 2) разработку стратегических целей организации
- 3) процесс формирования миссии организации, ее целей, выбора стратегии для определения и получения необходимых ресурсов и их распределения для обеспечения эффективной работы организации в будущем*
- 4) разработку тактических действий в соответствии с общей стратегией организации
- 5) процесс определения последовательности действий по достижению оперативных целей и обеспечению выполнения тактических планов организации

48. Линейные полномочия - это:

- 1) право советовать или помогать линейному руководителю
- 2) полномочия, передающиеся непосредственно от начальника к подчиненному и далее другому/другим подчиненным*
- 3) распределение задач между подразделениями
- 4) обмен ресурсами и задачами между уровнями управления
- 5) обязательство работников выполнить задания руководителя

49. В понятие «децентрализация» управления здравоохранением в новых условиях входят следующие составляющие, кроме:

- 1) сокращения мер административно-принудительного воздействия по вертикали*
- 2) отсутствия нормативной базы в здравоохранении
- 3) децентрализации бюджетного финансирования
- 4) поступления средств на обязательное медицинское страхование на территориальном уровне
- 5) расширения прав и полномочий руководителей медицинских учреждений

50. Мотивационным фактором не является:

- 1) интерес к работе
- 2) признание и успех
- 3) продвижение по службе
- 4) увеличение нагрузки*
- 5) рост и развитие

51. Функция управления, к которой относятся оценка и анализ эффективности результатов работы организации, корректировка решений, обеспечивающих выполнение организацией своих целей:

- 1) планирование
- 2) организация
- 3) контроль*
- 4) мотивация
- 5) симулирование

52. Процесс принятия решений начинается с:

- 1) формулировки миссии организации
- 2) постановки управленческих целей
- 3) выявления проблемы*
- 4) определения лица, ответственного за принятие решений
- 5) идентификации функциональной сферы, где принимается решение

53. Элементом коммуникационного процесса не является:

- 1) канал
- 2) получатель
- 3) отправитель
- 4) сообщение
- 5) посредник *

54. Лидерство - это:

- 1) первичные потребности человека
- 2) способность эффективно использовать все имеющиеся источники власти
- 3) тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению целей
- 4) любое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.д. другого индивида
- 5) способность оказывать влияние на отдельные личности и группы и направлять их усилия на достижение целей организации*

55. Сеткой управления (менеджмента) называют:

- 1) двухразмерный подход к оценке эффективности руководства, учитывающий «заботу о людях» и «заботу о производстве»*
- 2) график оптимального управления организацией, учитывающий контроль качества
- 3) систему управления организацией, утвержденную руководителем
- 4) зависимость степени мотивированности работников от оплаты их труда
- 5) ничего из вышеперечисленного

56. Авторитарный стиль руководства характеризуется:

- 1) достаточным объемом власти для навязывания своей воли исполнителям*
- 2) почти полной свободой для подчиненных в выборе рабочих задач и контроле своей работы
- 3) созданием климата, где люди мотивируют себя сами
- 4) незначительным уровнем контроля
- 5) ничем из вышеперечисленного

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

- 1) профессиональная пригодность*
- 2) профессиональные качества
- 3) профессиональная компетентность
- 4) профессиональная квалификация
- 5) все вышеперечисленное

58. Требования и положения, конкретизирующие и уточняющие статус сотрудника в организации, в должностной инструкции располагаются в:

- 1) должностных обязанностях
- 2) правах
- 3) общих положениях*
- 4) требованиях к квалификации
- 5) разделе «ответственность»

59. Специальность - это:

- 1) показатель и измеритель объема помощи, применяемый в штатном

расписании

2) определенный объем работы специальности, регламентированный нормативными разрядами труда

3) род деятельности, требующий определенных знаний, умений и навыков*

4) степень годности к какому-либо виду труда, уровень подготовленности

5) показатель, используемый для расчета числа должностей персонала

60. Временной принцип Эйзенхауэра распределяет задачи по приоритетности на 4 группы в зависимости от:

1) важности и доступности ресурсов

2) срочности выполнения и доступности ресурсов

3) важности и срочности выполнения*

4) важности, срочности выполнения и доступности ресурсов

5) затрат времени, необходимых для выполнения поставленных задач

61. Организационная культура основана на:

1) принятых в обществе формах поведения

2) правилах, определяемых руководством организации

3) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях*

4) особенностях производства

5) законодательстве

62. Основной упор в деятельности менеджеров высшего уровня приходится на:

1) работу с людьми, межличностные отношения, техническое исполнение

2) управление работой других менеджеров, решение наиболее важных задач

3) постановку глобальных задач, формирование стратегии развития*

4) участие в планировании

5) все вышеперечисленное

63. Виды управленческой деятельности в рамках стратегического планирования:

1) распределение ресурсов, адаптация к внешней среде, коррекция структуры организации, организационное стратегическое предвидение*

2) внутренняя координация, распределение ресурсов, организационное стратегическое предвидение, внешняя координация

3) организационное стратегическое предвидение, распределение ресурсов, внутренняя координация, адаптация к внешней среде

4) все вышеперечисленное

64. Делегирование в управлении означает:

1) организационно закрепленное ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия ее работников на выполнение делегируемых задач

2) передачу задач и полномочий сверху вниз лицу или группе, которые принимают на себя ответственность за их выполнение*

3) передачу ответственности сверху вниз для выполнения задач

4) разделение задач в управлении и передачу прав нижестоящим уровням

5) масштаб ответственности

65. Регулярный анализ и выявление отклонений в процессе выполнения плановых мероприятий с одновременной коррекцией работы:

1) корректировка планов

2) контроль*

3) мониторинг

4) экспертиза планов

5) все вышеперечисленное

66. Управленческое решение, основанное на объективном аналитическом процессе и не зависящее от прошлого опыта, называется:

1) рациональным*

2) аналитическим

- 3) основанным на суждении
- 4) интуитивным
- 5) эмпирическим

67. Искажение содержания сообщений в процессе коммуникации называется:

- 1) слухами
- 2) дезинформацией
- 3) шумом*
- 4) помехами
- 5) нарушениями

68. Под компромиссом подразумевается:

- 1) принятие точки зрения другой стороны, но лишь до некоторой степени*
- 2) использование власти для отстаивания собственной точки зрения
- 3) уклонение от конфликта или попытка избежать ситуацию, провоцирующую возникновение противоречий
- 4) сглаживание, попытка не выпустить признаки конфликта наружу
- 5) система вознаграждений для предупреждения конфликтной ситуации

69. Демократический стиль руководства характеризуется:

- 1) достаточным объемом власти для навязывания своей воли исполнителям
- 2) почти полной свободой для подчиненных в выборе рабочих задач и контроле своей работы
- 3) созданием климата, где люди мотивируют себя сами*
- 4) незначительным уровнем контроля
- 5) всем вышеперечисленным

70. Управление трудовыми ресурсами подразумевает управление:

- 1) информацией
- 2) финансами
- 3) материальными средствами
- 4) людьми*
- 5) экономическими ресурсами

71. Обучение персонала предполагает:

- 1) оценку кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва
- 2) создание необходимого резерва потенциальных кандидатов на все должности в организации
- 3) разработку методик оценки трудовой деятельности и доведение ее до работников
- 4) разработку программы для обучения трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы*
- 5) профориентацию и адаптацию персонала

72. Анализ кадрового потенциала лечебного подразделения может служить причиной межгруппового конфликта, если:

- 1) учитывается только мнение администрации
- 2) учитывается только мнение коллектива
- 3) мнения администрации и коллектива совпадают, но не являются объективными
- 4) мнения администрации и коллектива не совпадают, но являются объективными*
- 5) все перечисленное неверно

73. Требования к специальным знаниям специалиста в определенной области деятельности отражены:

- 1) в положении о специальностях
- 2) в квалификационных характеристиках специалиста*
- 3) в должностных инструкциях
- 4) во всех перечисленных документах
- 5) в приказе по ЛПУ

74. Оценка материально-технической базы МО осуществляется в рамках следующего подхода к оценке качества:

- 1) процессуального
- 2) структурного*
- 3) по конечному результату
- 4) текущего
- 5) количественного

75. Целью этапа отбора персонала в формировании трудовых ресурсов в организации является:

- 1) создание необходимого резерва кандидатов на все должности в организации*
- 2) оценка кандидатов на соответствующие должности и выбор наиболее подходящих из имеющегося резерва
- 3) наказание, понижение в должности и увольнение работника
- 4) вознаграждение и повышение в должности кандидата
- 5) профориентация и адаптация работника

76. Экономика здравоохранения относится к блоку экономических наук:

- 1) теория экономики
- 2) отраслевые экономики*
- 3) прикладные экономические науки
- 4) специальные экономические науки
- 5) социальная экономика

77. Здоровье нации напрямую зависит от:

- 1) величины расходов на здравоохранение
- 2) приоритетов охраны здоровья в политике государства*
- 3) экономической модели здравоохранения
- 4) доли ВВП, выделяемой на здравоохранение
- 5) рыночных отношений в отрасли

78. Бюджетное учреждение:

- 1) должно быть рентабельным
- 2) может быть рентабельным*
- 3) должно быть с нулевой рентабельностью
- 4) объект рыночных отношений в здравоохранении
- 5) обеспечивает справедливое распределение выделенных средств

79. Медицинская эффективность здравоохранения может измеряться такими показателями, как:

- 1) распространённость заболеваний *
- 2) "индекс здоровья" *
- 3) использование новых технологий диагностики и лечения
- 4) летальность *

80. При анализе экономической эффективности определяется:

- 1) общая стоимость медицинской помощи *
- 2) общий экономический ущерб в связи с заболеваемостью *
- 3) предотвращённый экономический ущерб *
- 4) критерий экономической эффективности медицинской помощи *
- 5) критерий социальной эффективности.

81. Общий экономический ущерб в связи с заболеванием складывается из следующих составляющих:

- 1) экономические потери в связи с временной утратой нетрудоспособности *
- 2) экономические потери в связи с преждевременной смертностью *
- 3) экономические потери в связи с инвалидностью *
- 4) общая стоимость медицинской помощи *

82. Экономическая эффективность медицинской деятельности оценивается по:

- 1) предотвращённому экономическому ущербу
- 2) общему экономическому ущербу в связи с заболеваемостью
- 3) критерию экономической эффективности *
- 4) величине затрат на медицинскую помощь

83. Оплата медицинских услуг в условиях рынка предполагает:

- 1) наличие средств на возмещение затрат по содержанию медицинского учреждения
- 2) наличие средств на возмещение затрат по выполнению определенных объемов медицинских услуг*
- 3) планирование объемов деятельности в зависимости от демографических показателей
- 4) целевое использование средств внутри учреждения
- 5) возмещение всех затрат пациента

84. Увеличение цены на основные виды медицинских услуг повлечет за собой изменение выручки медицинских организаций в сторону:

- 1) снижения
- 2) увеличения*
- 3) сначала снижения, затем увеличения
- 4) не изменит
- 5) сначала увеличения, затем снижения

85. Снижение цены на основные виды медицинских услуг повлечет за собой изменение выручки медицинских организаций в сторону:

- 1) снижения*
- 2) увеличения
- 3) сначала снижения, затем увеличения
- 4) не изменит
- 5) сначала увеличения, затем снижения

86. Выручка медицинского учреждения:

- 1) платежи за оказанные медицинские услуги*
- 2) платежи (штрафы) от неаккуратных контрагентов
- 3) амортизационные отчисления
- 4) доходы от акций
- 5) комиссионные платежи от партнеров

Примеры ситуационных задач

Задача 1

Менеджер, особенно высокого уровня, всегда должен иметь своего заместителя. От их совместной деятельности, взаимодействия во многом зависит успех дела. Ниже приводятся основные заповеди, которыми следует руководствоваться в рамках деловых отношений руководителя и его заместителя.

Заповеди для руководителя:

1. Обязательное полное информирование заместителя о состоянии дел.
2. Лояльность по отношению к заместителю. Руководитель должен не просто поддерживать своего заместителя, но и отстаивать его интересы.
3. Оказание заместителю всякого содействия: он должен иметь доступ к информации, ценному опыту.

Заповеди для заместителя:

1. Действовать в духе отсутствующего руководителя. Не следует видеть в замещительстве шанс для проведения собственной политики.
2. Лояльность по отношению к отсутствующему руководителю. Ни по отношению к руководителю своего «шефа», ни по отношению к подчиненным заместителю не следует проводить собственной тактики.

3. Секретность. Необходимо хранить молчание обо всех происшествиях в подразделении. Конечно, заместитель не обязан скрывать ставшие ему известными факты, связанные с уголовными преступлениями.
4. Честность и благородство. Заместитель не должен использовать полученную им во время замещения информацию ради собственной карьеры.
5. Ориентация на окончание сроков замещения. Заместитель должен зафиксировать в рабочем дневнике (других аналогичных документах) все существенные дела и полностью информировать о них руководителя по его возвращении, чтобы тот мог без промедления приступить к работе.

Вопросы

1. Со всеми ли заповедями вы согласны?
2. Что еще по вашему мнению, нужно добавить к ним ради пользы дела?
3. От каких заповедей, на ваш взгляд, можно или нужно отказаться и почему?

Задача 2

Классика менеджмента содержит примеры емких выражений, кратко характеризующих суть менеджмента и его значение для бизнеса. Это, по существу, принципы эффективного менеджмента. Вот некоторые примеры принципов деятельности американских фирм «Дженерал Моторс» и «ИВМ».

- «Руководитель не может позволить себе роскошь учиться на ошибках».

- «Вы можете свалить дурака в чем угодно и вам дадут шанс исправиться. Но если вы хоть немного схалтурите в том, что касается управления людьми, то вам конец. Здесь все просто: либо высший уровень работы, либо нам придется расстаться».

- «Успех нашего бизнеса тесно связан с дарованием и преданностью наших менеджеров. Прибыль течет туда, где есть мозги».

Вопросы

1. Согласны ли вы с приведенными выше высказываниями?
2. Постарайтесь сформулировать собственную оригинальную интерпретацию аналогичного выражения с учетом российской практики менеджмента.

Задача 3

Вы - менеджер туристской фирмы. К вам пришла женщина, желающая отдохнуть в Греции. У вас же есть горящий тур на Мертвое море в Израиль. У женщины явные проблемы с давлением, отдышка. Вы знаете, что гипертоникам на Мертвое море ехать противопоказано.

Как вы поступите?

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ:

Контрольные вопросы к зачету

- 1) Архетипы управляющих.
- 2) Второй этап управленческого цикла.
- 3) Делегирование полномочий.
- 4) Запрограммированные и незапрограммированные решения. Алгоритм рационального решения.
- 5) Контроль как функция управления.
- 6) Координация как функция управления.
- 7) Менеджмент как наука, практика, искусство.
- 8) Методологии управления. Процессный подход, ситуационный подход, теория хаоса в управлении.
- 9) Миссия, цели и стратегия организации.

- 10) Модели поведения руководителя (X, Y, Z)
- 11) Мозговой штурм, методика Эдварда де Боно, дерево решений.
- 12) Мотивация. Теории мотивации.
- 13) Организация как объект управления.
- 14) Основные направления управленческой деятельности.
- 15) Основные периоды истории менеджмента.
- 16) Первый этап управленческого цикла.
- 17) Планирование как функция управления.
- 18) Понятие проблем в управлении.
- 19) Принципы управления медицинской организацией. А.Файоль о принципах управления.
- 20) Прогнозирование как функция управления.
- 21) Руководство как функция управления.
- 22) Стили управления. Матрица стилей руководства (Р.Блейк, Дж. Моутон)
- 23) Третий этап управленческого цикла.
- 24) Цели управления медицинской организацией.
- 25) Особенности управления здравоохранением.
- 26) Структура управления здравоохранением в РФ.
- 27) Субъект и объект управления.
- 28) Проблемы в управлении медицинской организацией.
- 29) Задачи управления медицинской организацией.
- 30) Уровни менеджмента в медицинской организации.

Критерии оценивания результатов зачета:

Критерии оценки:

При осуществлении оценки уровня освоения используется аддитивный принцип.

- «**ОТЛИЧНО**» - выставляется слушателю, показавшему полное освоение планируемых результатов (знаний, умений, компетенций), предусмотренных программой, всестороннее и глубокое изучение программного материала, умение выполнять задания с привнесением собственного видения проблемы, собственного варианта решения практической задачи, проявившего творческие способности в понимании, изложении и применении учебно-программного материала;

- «**ХОРОШО**» - выставляется слушателю, показавшему освоение планируемых результатов (знаний, умений, компетенций), предусмотренных программой, изучившему литературу, рекомендованную программой, способность к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшего обучения и профессиональной деятельности;

- «**УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО**» - выставляется слушателю, показавшему частичное освоение планируемых результатов (знаний, умений, компетенций), предусмотренных программой, сформированность не в полной мере новых компетенций и профессиональных умений для осуществления профессиональной деятельности, знакомый с литературой по программе, допустившем погрешности при прохождении аттестационных испытаний, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

- «**НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО**» - выставляется слушателю, не показавшему освоение планируемых результатов (знаний, умений, компетенций), предусмотренных программой, допустившему серьезные ошибки при выполнении предусмотренных программой заданий, не справившемуся с итоговым испытанием.