

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Железнов Лев Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 01.02.2018
Уникальный программный ключ:
7f036de85c233e341493b4c0e48bb3a18c939f51

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

УТВЕРЖДАЮ
И.о. ректора Л.М. Железнов
«27» июня 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ **«Менеджмент в здравоохранении»**

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) ОПОП - Менеджмент организации в здравоохранении

Форма обучения заочная

Срок освоения ОПОП 5 лет

Кафедра менеджмента и товароведения

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана на основе:

ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного Министерством образования и науки РФ 12 июня 2016 года.

Учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, одобренного ученым Советом ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России «27» июня 2018 г., протокол № 6.

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена:

Кафедрой менеджмента и товароведения «27» июня 2018 г. (протокол № 7)

Заведующий кафедрой Л.Н. Шмакова

Ученым советом СЭФ «27» июня 2018 г. (протокол № 6)

Председатель ученого совета факультета Л.Н. Шмакова

Центральным методическим советом «27» июня 2018 г. (протокол № 1)

Председатель ЦМС Е.Н. Касаткин

Разработчики:

Президент Кировской областной
Общественной организации
«Ассоциация медицинских сестер», к.м.н. О.С. Бабурина

Рецензенты

Зам. главного врача по организационно-методической работе
КОГБУЗ «Кировская городская
больница №9» М.Г. Соломенников

Профессор кафедры
общественного здоровья и
здравоохранения с курсом экономики и управления С.А. Куковякин

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП	4
1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)	4
1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)	4
1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП	4
1.4. Объекты профессиональной деятельности	4
1.5. Виды профессиональной деятельности	5
1.6. Формируемые компетенции выпускника	5
Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	11
Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)	11
3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)	11
3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами	11
3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий	12
3.4. Тематический план лекций	12
3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)	14
3.6. Самостоятельная работа обучающегося	14
3.7. Лабораторный практикум	14
3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ), контрольных работ	14
Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)	15
4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	15
4.2. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	15
4.2.1. Основная литература	16
4.2.2. Дополнительная литература	16
4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)	15
4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем	16
4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	17
Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)	17
Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	18
Раздел 7. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	19

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)

Цель дисциплины - формирование у обучающихся компетенций в области менеджмента в здравоохранении.

1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)

в рамках подготовки к организационно-управленческой деятельности:

- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации;
- планирование деятельности организаций и подразделений;
- формирование организационной и управленческой структуры организаций;
- организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ);
- мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей.

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:

Дисциплина «Маркетинг в здравоохранении» относится к блоку Б 1. Дисциплины вариативной части, обязательные дисциплины. Она имеет предшествующие логические и содержательно-методические связи с дисциплинами: экономика организации в здравоохранении; маркетинг.

Данная дисциплина необходима для успешного освоения дисциплины: управление и организация здравоохранения, управление рисками организаций

1.4. Объекты профессиональной деятельности

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших рабочую программу дисциплины (модуля), являются:

- процессы организации управленческих решений в организациях различных организационно-правовых форм;
- процессы организации управленческих решений в органах государственного и муниципального управления.

1.5. Виды профессиональной деятельности

Изучение данной дисциплины (модуля) направлено на подготовку к следующим видам профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая деятельность.

1.6. Формируемые компетенции выпускника

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование у выпускника следующих компетенций:

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенции)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства	
			Знать	Уметь	Владеть	Для текущего контроля	Для промежуточной аттестации
1	2	3	4	5	6	7	8
1	ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	3.1. Основные экономические категории, законы и методы экономической науки; - рыночный механизм хозяйствования; - макроэкономические показатели хозяйственной деятельности национальной экономики	У.1. Применять методы экономической науки при анализе конкретных экономических ситуаций на микро- и макроуровнях. Использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.	В.1. Методами анализа конкретных экономических ситуаций	устный опрос, контрольная работа, практическая работа	тест, собеседование, решение ситуационных задач
2	ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	3.2. Систему законов и факторов социально-экономического развития, закономерности функционирования современной экономики; основные положения, категории и методы исследования экономики	У.2. Используя экономические модели оценивать территориальную дифференциацию уровней социально-экономического развития; - анализировать конкурентные позиции; анализировать экономические явления,	В.2. Методологией исследования; - современными методами сбора, обработки и анализа данных	устный опрос, контрольная работа, практическая работа	тест, собеседование, решение ситуационных задач

				<p>происходящие на разных уровнях экономической системы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять причины возникновения экономических явлений и возможные тенденции их развития; - выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности 			
3	ОПК-3	<p>способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляе-</p>	<p>3.1. Контроль реализации управленческих решений и ответственность;</p> <ul style="list-style-type: none"> - типы организационных структур и их основные параметры; - роль, функции и задачи менеджера в современной организации 	<p>У.1. Выбирать эффективные модели деятельности исполнителя и методы контроля;</p> <ul style="list-style-type: none"> - проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций; - планировать и осуществлять мероприятия, распределять и 	<p>В.1. Навыками определения зоны риска и ответственность лица, принимающего решения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, планирование, организация, мотивирование и контроль); - оценкой трудовых ресурсов; 	<p>устный опрос, контрольная работа, практическая работа</p>	<p>тест, собеседование, решение ситуационных задач</p>

		мые мероприятия		делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	- навыками организационной работы		
4	ОПК-6	владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	3.1. Процесс принятия управленческих решений; - организацию процесса разработки, принятия и реализации управленческих решений; - методологические основы управленческих решений	У.1. Использовать системный подход к разработке управленческих решений; - оптимально сочетать и использовать в практике причинно-следственный анализ, а также аналитические, статистические, математические, эвристические и формальные методы	В.1. Навыками определения управленческих решений и использования системного подхода к разработке управленческих решений. Методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	устный опрос, контрольная работа, практическая работа	тест, собеседование, решение ситуационных задач
5	ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команд	3.1. Теорию мотивации, лидерства и власти; - знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования,	У.1. Решать стратегические и оперативные управленческие задачи; - уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	В.1. Навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы	устный опрос, контрольная работа, практическая работа	тест, собеседование, решение ситуационных задач

		ды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	коммуникаций, лидерства.				
6	ПК-3	владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности	3.1. Экономические основы поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков; -теоретические основы конкуренции и стратегического управления; -пути повышения конкурентоспособности организаций	У.1. Разрабатывать и осуществлять стратегию организации, направленную на обеспечение конкурентоспособности; - проводить анализ конкурентной среды; - выявлять и обосновывать конкретные пути повышения экономической эффективности деятельности фирм и организаций в современных условиях	В.1. Навыками стратегического анализа - навыками разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности; -навыками разработки и использования комплекса маркетинговых средств для повышения конкурентоспособности предприятия; -навыками анализа конкурентной среды	устный опрос, контрольная работа, практическая работа	тест, собеседование, решение ситуационных задач
7	ПК-5	способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	3.1. Сущность стратегического менеджмента и различных систем стратегического менеджмента; -методы и критерии принятия решений в условиях риска и в условиях неопределенности	У.1. Разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации; -определять основные характеристики стратегического контроля применять методы и критерии принятия	В.1. Навыками применения критериев принятия решений в условиях риска и в условиях неопределенности для разработки стратегических решений	устный опрос, контрольная работа, практическая работа	тест, собеседование, решение ситуационных задач

				<p>решений в условиях риска для разработки стратегических решений;</p> <p>- анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--

Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 час.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		№ 9	№ 10		
1	2	3	4		
Контактная работа (всего)	24	4	20		
в том числе:					
Лекции (Л)	12	2	10		
Практические занятия (ПЗ)	12	2	10		
Семинары (С)					
Лабораторные занятия (ЛР)					
Самостоятельная работа (всего)	111	32	79		
В том числе:					
- Курсовая работа	-	-	-		
- Контрольная работа	25	-	25		
- Работа с рекомендуемой литературой	45	20	25		
- Поиск учебной информации в Интернете	35	12	23		
- Подготовка к промежуточной аттестации	6	-	6		
Вид промежуточной аттестации	Экзамен	контактная работа (ПА)	3	-	3
		самостоятельная работа	6	-	6
Общая трудоемкость (часы)		144	36	108	
Зачетные единицы		4	1	3	

Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)

№ п/п	Код компетенции	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Содержание раздела
1	2	3	4
1.	ОК-3, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-1, ПК-3, ПК-5	Менеджмент в здравоохранении	Понятие менеджмента в здравоохранении. Основные принципы управления в здравоохранении. Цели управления в здравоохранении. Задачи управления в здравоохранении. Проблемы управления медицинской организацией. Особенности управления в здравоохранении. Методологии управления в здравоохранении. Основные функции менеджера медицинской организации – прогнозирование, планирование, организация, руководство, координация и контроль. Субъекты и объекты управления в здравоохранении. Структура управления здравоохранением РФ. Технология управления медицинской организацией.

3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечивающих (последующих) дисциплин	№№ разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин	
		1	2
1	Экономика организации в здравоохранении		+

3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)			Л	ПЗ	ЛЗ	Сем	СРС	Всего часов
1	2			3	4	5	6	7	8
1	Менеджмент в здравоохранении			12	12			111	135
	Вид промежуточной аттестации:	Экзамен	контактная работа (ПА)						3
			самостоятельная работа						6
	Итого:			12	12			111	144

3.4. Тематический план лекций

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика лекций	Содержание лекций	Трудоемкость (час)	
				9 семестр	10 семестр
1	2	3	4	5	6
1	1	Введение в дисциплину. История развития менеджмента в здравоохранении	Понятие менеджмента. Возникновение менеджмента в сфере здравоохранения. Основные виды маркетинговой деятельности в здравоохранении.	2	
2	1	Научные основы управления в здравоохранении	Понятие менеджмента в здравоохранении. Основные принципы управления в здравоохранении. Цели управления в здравоохранении. Задачи управления в здравоохранении. Проблемы управления медицинской организацией. Особенности управления в здравоохранении. Методологии управления в здравоохранении.		2
3	1	Основные функции менеджера медицинской организации	Основные функции менеджера медицинской организации – прогнозирование, планирование, организация, руководство, координация и контроль.		2
4	1	Технология управления медицинской организацией.	Информационное обеспечение управленческого решения. Принятие управленческого решения. Реализация управленческого решения.		4
5	1	Управление Персоналом медицинской организации	Вопросы управления персоналом, ресурсное обеспечение учреждений и предприятий		2

			здравоохранения. Подбор и эффективная расстановка кадров. Формирование личностного потенциала руководителя здравоохранения		
			ИТОГО	2	10

3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Содержание практических (семинарских) занятий	Трудоемкость (час)	
				9 семестр	10 семестр
1	2	3	4	5	6
1	1	Научные основы управления в здравоохранении	Понятие менеджмента в здравоохранении. Основные принципы управления в здравоохранении. Цели управления в здравоохранении. Задачи управления в здравоохранении. Проблемы управления медицинской организацией. Особенности управления в здравоохранении. Методологии управления в здравоохранении.	2	-
2	1	Основные функции менеджера медицинской организации	Основные функции менеджера медицинской организации – прогнозирование, планирование, организация, руководство, координация и контроль.	-	2
3	1	Технология управления медицинской организацией.	Информационное обеспечение управленческого решения. Принятие управленческого решения. Реализация управленческого решения.	-	4
4	1	Управление Персоналом медицинской организации	Вопросы управления персоналом, ресурсное обеспечение учреждений и предприятий здравоохранения. Подбор и эффективная расстановка кадров. Формирование личностного потенциала руководителя здравоохранения	-	4
ИТОГО				2	10

3.6. Самостоятельная работа обучающегося

№ п/п	№ семестра	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Виды СРС	Всего часов
1	2	3	4	5
1	9	Менеджмент в здравоохранении	Работа с литературными и интернет источниками	32
Итого часов в семестре:				32
2	10	Менеджмент в здравоохранении	Работа с литературными источниками, контрольная работа, подготовка к экзамену	79
Итого часов в семестре:				79
Всего часов на самостоятельную работу:				111

3.7. Лабораторный практикум - учебным планом не предусмотрен

3.8. Примерная тематика курсовых работ, контрольных работ

Курсовая работа – учебным планом не предусмотрена

Темы контрольных работ: см. приложение Б.

Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)

4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля):

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся

Методические указания по выполнению контрольной работы

4.2. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

4.2.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1	Менеджмент в здравоохранении: учебное пособие.	Столяров С.А.	– Барнаул: Азбука, 2011. – 409с.	25	

4.2.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1	Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров.	Маслова Е.Л.	- М.: Дашков и К, 2016. - 333 с.		ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. <http://ecsosman.edu.ru/> - библиотека экономической литературы
2. <http://www.cefir.ru/projects.html> - ЦЭФИР - центр экономических и финансовых исследований
3. <http://www.gks.ru/> - Госкомстат России
4. <http://www.beafnd.org/> - Фонд Бюро Экономического Анализа

4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем

Для осуществления образовательного процесса используются: мультимедийные презентации

В учебном процессе используется лицензионное программное обеспечение:

1. Договор MicrosoftOffice (версия 2003) №0340100010912000035_45106 от 12.09.2012 (срок действия договора - бессрочный),
2. Договор MicrosoftOffice (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013 (срок действия договора - бессрочный),
3. Договор MicrosoftOffice (версия 2010) № 340100010914000246_45106 от 23.12.2014 (срок действия договора - бессрочный).
4. Договор Windows (версия 2003) №0340100010912000035_45106 от 12.09.2012 (срок действия договора - бессрочный)
5. Договор Windows (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013 (срок действия договора - бессрочный),
6. Договор Windows (версия 2010) № 340100010914000246_45106 от 23.12.2014 (срок действия договора - бессрочный),
7. Договор Антивирус KasperskyEndpointSecurity для бизнеса – Стандартный RussianEdition. 100-149 Node 1 yearEducationalRenewalLicense от 12.07.2018, лицензии 685В-МУ\05\2018 (срок действия – 1 год),

8. Автоматизированная система тестирования Indigo Договор № Д53783/2 от 02.11.2015 (срок действия бессрочный, 1 год технической поддержки),

9. ПО FoxitPhantomPDF Стандарт, 1 лицензия, бессрочная, дата приобретения 05.05.2016

Обучающиеся обеспечены доступом (удаленным доступом) к современным профессиональным базам данных и информационно-справочным системам:

- 1) Научная электронная библиотека e-LIBRARY. Режим доступа: <http://www.e-library.ru/>.
- 2) Справочно-поисковая система Консультант Плюс – ООО «КонсультантКиров».
- 3) «Электронно-библиотечная система Кировского ГМУ». Режим доступа: <http://elib.kirovgma.ru/>.
- 4) ЭБС «Консультант студента» - ООО «ИПУЗ». Режим доступа: <http://www.studmedlib.ru>.
- 5) ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - ООО «НексМедиа». Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>.
- 6) ЭБС «Консультант врача» - ООО ГК «ГЭОТАР». Режим доступа: <http://www.rosmedlib.ru/>
- 7) ЭБС «Айбукс» - ООО «Айбукс». Режим доступа: <http://ibooks.ru>.

4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

В процессе преподавания дисциплины (модуля) используются следующие специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: № 1-406, 1-407 г. Киров, ул. К.Маркса,137 (1 корпус);

- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: № 1-414, 1-415 г. Киров, ул. К. Маркса, 137 (1 корпус);

- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций: № 1-407, г. Киров, ул. К. Маркса, 137 (1 корпус);

- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации: № 1-414,1-415, г. Киров, ул. К. Маркса, 137 (1 корпус);

- помещения для самостоятельной работы: № 1-418б г. Киров, ул. К. Маркса, 137 (1 корпус); 1- читальный зал библиотеки г. Киров, ул. К.Маркса,137 (1 корпус);

- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: № 1-418а г. Киров, ул. К. Маркса, 137 (1 корпус).

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины (модуля).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины предусматривает: контактную (работа на лекциях и практических занятиях) и самостоятельную работу (самоподготовка к практическим занятиям, подготовка к решению ситуационных задач и подготовка к тестированию, написание контрольной работы).

Основное учебное время выделяется на самостоятельную работу.

В качестве основных форм организации учебного процесса по дисциплине выступают классические лекционные и практические занятия (с использованием интерактивных технологий обучения), а также самостоятельная работа обучающихся.

При изучении учебной дисциплины (модуля) обучающимся необходимо освоить практические умения по менеджменту в здравоохранении.

При проведении учебных занятий кафедра обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (путем проведения интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализа ситуаций и имитационных моделей, преподавания дисциплины (модуля) в форме курса, составленного на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Лекции:

Классическая лекция. Рекомендуется при изучении тем:

Введение в дисциплину. История развития

менеджмента в

здравоохранении

Научные основы управления в здравоохранении

Основные функции менеджера медицинской организации

Технология управления медицинской организацией.

Управление

Персоналом медицинской организации

Практические занятия:

Практические занятия по дисциплине проводятся с целью приобретения практических навыков в области менеджмента в здравоохранении.

Практические занятия проводятся в виде собеседований, обсуждений, работа в микрогруппах, отработки практических навыков по оценке ситуаций, связанных с профессиональной деятельностью, решения ситуационных задач, тестовых заданий.

Выполнение практической работы обучающиеся производят как в устном, так и в письменном виде, в виде презентаций и докладов.

Практическое занятие способствует более глубокому пониманию теоретического материала учебной дисциплины, а также развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности обучающихся.

При изучении дисциплины используются следующие формы практических занятий:

- семинар по темам: Основные функции менеджера медицинской организации, Технология управления медицинской организацией.

- семинар-дискуссия по теме: Управление персоналом медицинской организации

Самостоятельная работа:

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку по всем разделам дисциплины «Менеджмент в здравоохранении» и включает работу с литературными источниками, подготовку контрольной работы, подготовку к экзамену

Работа с учебной литературой рассматривается как вид учебной работы по дисциплине «Маркетинг в здравоохранении» и выполняется в пределах часов, отводимых на её изучение (в разделе СРС). Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам университета и кафедры. Работа обучающегося в группе формирует чувство коллективизма и коммуникабельность. Обучение способствует воспитанию у обучающихся навыков саморазвития, организационной работы, постановки цели и выбора наиболее экономичных средств ее достижения.

Исходный уровень знаний обучающихся определяется тестированием, собеседованием.

Текущий контроль освоения дисциплины проводится в форме устного опроса в ходе занятий, решения типовых ситуационных задач, тестового контроля, выполнения контрольных работ..

В конце изучения дисциплины (модуля) проводится промежуточная аттестация с использованием тестового контроля, собеседования, решения ситуационных задач.

**Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
(приложение А)**

Изучение дисциплины следует начинать с проработки данной рабочей программы, методических указаний, прописанных в программе, особое внимание уделяется целям, задачам, структуре и содержанию дисциплины.

Успешное изучение дисциплины требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с базовыми учебниками, основной и дополнительной литературой. Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается, что обучающиеся приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с учебно-методическими материалами, научной литературой, Интернет-ресурсами.

Правильная организация самостоятельных учебных занятий, их систематичность, целесобразное планирование рабочего времени позволяют обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивать высокий уровень успеваемости в период обучения, получить навыки повышения профессионального уровня.

Основной формой промежуточного контроля и оценки результатов обучения по дисциплине является экзамен. На экзамен обучающиеся должны продемонстрировать не только теоретические знания, но и практические навыки, полученные на практических занятиях.

Постоянная активность на занятиях, готовность ставить и обсуждать актуальные проблемы дисциплины - залог успешной работы и положительной оценки.

Подробные методические указания к практическим занятиям и внеаудиторной самостоятельной работе по каждой теме дисциплины представлены в приложении А.

Раздел 7. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) (приложение Б)

Оценочные средства – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

ОС как система оценивания состоит из следующих частей:

1. Перечня компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
2. Показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкал оценивания.
3. Типовые контрольные задания и иные материалы.
4. Методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине представлены в приложении Б.

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

Кафедра менеджмента и товароведения

Приложение А к рабочей программе дисциплины

**Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
«Менеджмент в здравоохранении»**

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) ОПОП - Менеджмент организации в здравоохранении

Раздел 1. Менеджмент в здравоохранении

Тема 1.1: Научные основы управления в здравоохранении.

Цель: способствовать формированию знаний о научных основах управления в здравоохранении.

Задачи:

1. Рассмотреть понятие менеджмента в здравоохранении, основные принципы управления в здравоохранении, цели управления в здравоохранении.
2. Изучить задачи управления в здравоохранении, проблемы управления медицинской организацией.

Обучающийся должен знать:

- основные понятия и термины менеджмента в здравоохранении;
- основные принципы и цели управления в здравоохранении;
- задачи и особенности управления в здравоохранении;
- проблемы управления медицинской организацией.

Обучающийся должен уметь:

- рационально использовать основные понятия и термины менеджмента в здравоохранении.

Обучающийся должен владеть:

- владеть применять методологию управления в здравоохранении.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия

- 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.

2. Проверить свои знания с использованием тестового контроля

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

- А) бизнесом
- Б) маркетингом
- В) предпринимательством
- Г) менеджментом
- Д) организацией

2. Предметом науки менеджмента являются:

- А) общественные отношения между людьми в сфере управления
- Б) управление, ориентированное на успешную деятельность
- В) выявление факторов и условий, влияющих на эффективность организованной трудовой деятельности
- Г) сопротивление изменениям
- Д) все перечисленное верно

3. Одним из связующих процессов в менеджменте является:

- А) определение целей
- Б) контроль
- В) коммуникация
- Г) мотивация
- Д) стимулирование

4. Управленческая деятельность начинается с:

- А) приказа по организации
- Б) целеполагания

- В) составления штатного расписания
- Г) формирования бюджета
- Д) составления должностных инструкций

5. Функция организационной культуры:

- А) укрепление дисциплины
- Б) формирование благоприятного психологического климата в организации
- В) поддержание социальной стабильности организации
- Г) правильное распределение вознаграждений
- Д) создание благоприятного имиджа организации

6. Суть делегирования состоит в:

- А) установлении приоритетов
- Б) передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена
- В) передаче ответственности на более низкий уровень управления
- Г) доверии к своим подчиненным
- Д) поручении подчиненному принять какое-либо решение

7. Единоначалие в управлении означает:

- А) работник получает задания и отвечает за их выполнение перед одним начальником
- Б) авторитарный стиль руководства в организации
- В) подчиненность всех работников одному начальнику
- Г) соответствие задач характеру полномочий работника
- Д) создание иерархий уровней управления в организации

8. Вознаграждение - это:

- А) все то, что человек считает для себя ценным
- Б) сопоставление между реальными и ожидаемыми результатами
- В) отсутствие уверенности в себе
- Г) боязнь критики за совершенную ошибку
- Д) процесс принятия решений

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

- А) четкая организация труда
- Б) оптимальные подбор и расстановка кадров
- В) согласованность в руководстве
- Г) низкая культура общения в коллективе
- Д) правильного ответа нет

10. Опрос экспертов в менеджменте используется как:

- А) система контроля качества работы
- Б) система оценки результатов руководства
- В) метод прогнозирования, при котором мнения экспертов в разных областях сводятся воедино и усредняются
- Г) все вышеперечисленное верно
- Д) ничего из вышеперечисленного

Ответы:

1	2	3	4	5
Г	Д	В	Б	В

6	7	8	9	10
Б	А	А	Г	В

3. Решить ситуационную задачу

Перечень качеств, которыми должен обладать современный руководитель сестринского дела, включает:

1. Компетентность в профессиональной сфере.
2. Способность эффективно действовать в условиях рынка медицинских услуг, детально знать менеджмент, маркетинг, уметь обеспечивать при любых ситуациях оптимальные хозяйственные результаты.
3. Способность организовывать, координировать, направлять и контролировать деятельность подчиненных.
4. Высокие нравственные качества: честность, правдивость, скромность, высокая требовательность к себе и к другим, развитые чувства долга и ответственности.
5. Единство слова и дела, оперативность и гибкость в работе, умение самостоятельно и своевременно принимать оптимальное решение, добиваться исполнения его подчиненными.
6. Глубокое знание человеческой психологии, способов контактирования с людьми, умение формировать коллектив с высоким творческим потенциалом.
7. Стремление к наиболее рациональному распределению функций между собой и сотрудниками, объективная оценка результатов своей и сотрудников деятельности.
8. Справедливость во взаимоотношениях с подчиненными, умение завоевывать их доверие, создавать в коллективе благоприятный психологический климат.
9. Умение стратегически мыслить, предугадывать тенденции развития рынка медицинских услуг, организовывать свою работу и работу сотрудников с учетом перспективы.
10. Постоянное обновление собственных знаний, поддержание их в соответствии с растущими потребностями общества.
11. Забота о повседневных нуждах работников, их здоровье и работоспособности.

Задания:

1. Согласны ли вы с перечнем качеств, которыми должен обладать управленец-бакалавр сестринского дела?
2. Какими, на ваш взгляд, дополнительными качествами должен обладать руководитель-управленец?
3. Имеются ли какие-либо специфические требования к менеджеру, действующему в условиях российской действительности?

4. Задания для групповой работы

Проранжируйте следующие качества руководителя в здравоохранении, необходимые для принятия управленческого решения, и прокомментируйте свой выбор:

- умение выделить основные причины проблемы;
- смелость отклонить стандартные методы решения проблемы и искать новые, оригинальные;
- видеть дальше непосредственно данного (предлагать решения за рамками поставленной задачи);
- предложить новый вариант реорганизации элементов для иного функционирования;
- переключить действие объекта для нового его употребления;
- предвидеть несколько различных вариантов и выбрать наиболее эффективные;
- переключаться с одной зрительной модели на другую, заложенную в том же образе;
- иметь чутье к наличию проблемы там, где кажется, что все уже решено;

- предвидеть последствия предлагаемых решений.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.

2) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

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

- А) определения цели, перспектив, проблем
- Б) выделения приоритетов
- В) организации работы по достижению цели
- Г) удовлетворения потребности управлять
- Д) обеспечения мотивации сотрудников

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

- А) метод принуждения
- Б) метод уклонения
- В) метод сглаживания
- Г) метод компромисса
- Д) метод решения проблемы

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

- А) либеральный
- Б) демократический
- В) авторитарный
- Г) демократический в сочетании с авторитарным
- Д) демократический в сочетании с либеральным

4. Управление трудовыми ресурсами принято делить на два направления:

- А) набор и отбор персонала
- Б) профориентация и адаптация
- В) определение квалификации и заработной платы
- Г) оценка трудовой деятельности и повышение квалификации
- Д) формирование и развитие трудовых ресурсов

5. Сертификат (свидетельство об аккредитации) специалиста:

- А) способствует повышению должностного оклада специалиста
- Б) подтверждает соответствие подготовки специалиста государственным стандартам образования
- В) дает врачу право на занятие частной практикой
- Г) служит документом, на основании которого присваивается квалификационная категория
- Д) повышает профессиональный уровень специалиста

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

- А) набора трудовых ресурсов
- Б) планирования трудовых ресурсов
- В) отбора трудовых ресурсов
- Г) перераспределения трудовых ресурсов
- Д) все перечисленное верно

7. Стандарт - это:

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

8. Целью управления организацией является:

- А) научно обоснованное планирование и анализ деятельности учреждения
- Б) руководство выполнением решений
- В) целенаправленное и эффективное использование ресурсов
- Г) обеспечение ресурсами, подготовка документов и организация работы учреждения
- Д) все вышеперечисленное верно

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

- А) маркетинг
- Б) менеджмент
- В) бизнес
- Г) предпринимательство
- Д) маркетинг менеджмент

10. Предметом науки менеджмента являются:

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

Ответы:

1	2	3	4	5
Г	Г	А	Д	Б
6	7	8	9	10
Б	Г	Г	В	А

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Менеджмент в здравоохранении: учебное пособие. Столяров С.А. – Барнаул: Азбука, 2011. – 409с.

Дополнительная:

Тема 1.2: Основные функции менеджера медицинской организации

Цель: способствовать формированию знаний об основных функциях менеджера медицинской организации.

Задачи:

1. Изучить основные функции менеджера медицинской организации – прогнозирование, планирование, организация, руководство, координация и контроль.

Обучающийся должен знать:

основные функции менеджера медицинской организации – прогнозирование, планирование, организация, руководство, координация и контроль

Обучающийся должен уметь:

- использовать в деятельности прогнозирование, планирование, организация, руководство, координация и контроль.

Обучающийся должен владеть:

- навыками прогнозирования, планирования, организация, руководства, координации и контроля в рамках деятельности менеджера медицинской организации.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Ответить на вопросы по теме занятия

1. Планирование как функция управления.
2. Понятие проблем в управлении.
3. Принципы управления медицинской организацией. А.Файоль о принципах управления.
4. Прогнозирование как функция управления.
5. Руководство как функция управления.
6. Стили управления. Матрица стилей руководства (Р.Блейк, Дж. Моутон)
7. Третий этап управленческого цикла.
8. Цели управления медицинской организацией.
9. Особенности управления здравоохранением.
10. Структура управления здравоохранением в РФ.

2) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

Выберите один правильный ответ

1. Планирование в менеджменте означает:

- А) процесс определения целей и путей их достижения
- Б) процесс построения материальной и социальной структуры организации
- В) процесс определения или уточнения целей развития организации и ее структурных подразделений, средств их достижения, сроков и последовательности реализации и распределения ресурсов
- Г) процесс проверки достижения поставленных целей
- Д) процесс побуждения сотрудников к достижению целей организации

2. В процессе формулирования стратегии первым шагом является:

- А) изучение внешних факторов (внешний анализ)
- Б) критический самоанализ (внутренний анализ)

- В) определение цели деятельности
- Г) составление стратегического плана
- Д) все вышеперечисленное верно

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

- А) заблуждение «я это сделаю лучше»
- Б) боязнь руководить подчиненным
- В) отсутствие доверия к подчиненному
- Г) боязнь риска
- Д) все вышеперечисленное верно

4. «Теория справедливости» объясняет мотивацию следующим образом:

- А) люди должны вознаграждаться по затраченному труду
- Б) люди должны вознаграждаться по результату труда
- В) люди субъективно оценивают справедливость вознаграждения за затраченные ими усилия и сопоставляют его с вознаграждением других людей
- Г) все вышеперечисленное верно
- Д) правильного ответа нет

5. Контроль над выполнением решения осуществляется посредством:

- А) личного контроля руководителя
- Б) коллективного контроля
- В) автоматизированной системы контроля
- Г) верно все вышеперечисленное

6. Управленческое решение - это:

- А) четкая формулировка проблемы
- Б) выбор альтернатив
- В) стиль принятия решения
- Г) планирование результата
- Д) описание конечного результата

7. Информационным критерием эффективности межличностной коммуникации является:

- А) удовлетворенность партнеров по коммуникации
- Б) доброжелательная атмосфера общения
- В) желание сторон продолжать коммуникации
- Г) близость смысла принятого сообщения к смыслу посланного сообщения
- Д) точность формулировок

8. Авторитет - это:

- А) власть, возникшая на формальной основе как данная кому-то и принимаемая другими как то, с чем они согласны и считают правильным
- Б) побуждение других к достижению целей организации
- В) передача задач и полномочий лицу или группе, которые принимают на себя ответственность за их выполнение
- Г) способность эффективно использовать все имеющиеся источники власти
- Д) передача ответственности сверху вниз для выполнения задач

9. Условием эффективного использования влияния в управлении не является следу-

ющее:

- А) у исполнителя должна быть активная и сильная потребность
- Б) человек, на которого влияют, должен рассматривать влияние как источник удовлетворения или неудовлетворения своих потребностей
- В) вера человека, на которого влияют, в то, что исполнение приведет к удовлетворению или неудовлетворению его потребностей
- Г) отсутствие у исполнителя ожидания, что его усилия приведут к удовлетворению его потребностей
- Д) вера исполнителя в то, что его усилия имеют хороший шанс оправдать ожидания влияющего

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

- А) метод сглаживания
- Б) метод решения проблемы
- В) метод принуждения
- Г) метод уклонения
- Д) метод компромисса

Ответы

1	2	3	4	5
В	В	Д	В	Г
6	7	8	9	10
Б	Г	А	Г	В

3. Решить ситуационную задачу

Главный врач городской больницы, проанализировав работу структурных подразделений медицинской организации, обратил внимание на снижение исполнительской дисциплины, текучесть кадров средних и младших медицинских работников в хирургическом отделении. Просмотрев ежемесячные отчеты о работе хирургического отделения, главный врач убедился, что результаты деятельности отделения были удовлетворительными, однако увеличилось число осложнений, связанных с плохим уходом за пациентами. Три месяца назад в хирургическое отделение был назначен новый заведующий, не имеющий опыта управленческой деятельности.

- 1) Каковы задачи руководителя в системе управления здравоохранением?
- 2) Каковы должны быть действия главного врача для реального улучшения положения дел в отделении?
- 3) Постройте круговую диаграмму функций управления и дайте характеристику содержания каждой функции.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.

2) Проверить свои знания с использованием контрольных вопросов:

- 2. Назовите определение планирования и охарактеризуйте его виды.
- 3. Каковы основные критерии планирования?
- 4. Дайте понятие организации как структуре.
- 5. Какие Вы знаете формы организационных структур?
- 6. Охарактеризуйте функцию организации как процесс.

7. Дайте понятие мотивации, как функции менеджмента.
8. Назовите отличия понятий мотив и стимул.
9. Охарактеризуйте стимулирование, как одну из форм мотивирования.
10. Охарактеризуйте функцию координации, какова ее основная задача?
11. Какие виды контроля Вы знаете?
12. Каковы основные этапы процесса контроля?
13. Каковы основные принципы контроля, какова их характеристика?

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Менеджмент в здравоохранении: учебное пособие. Столяров С.А. – Барнаул: Азбука, 2011. – 409с.

Дополнительная:

1. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. Маслова Е.Л. - М.: Дашков и К, 2016. - 333 с. ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

Тема. 1.3. Технология управления медицинской организацией.

Цель: способствовать формированию знаний о технологиях управления медицинскими организациями.

Задачи:

1. Рассмотреть информационное обеспечение управленческого решения.
2. Изучить способы принятия управленческого решения.
3. Изучить способы реализации управленческого решения.

Обучающийся должен знать:

- основные элементы информационного обеспечения управленческого решения.
- способы принятия управленческого решения.
- основные способы реализации управленческого решения.

Обучающийся должен уметь:

- формировать информационного обеспечения управленческого решения.
- принимать управленческие решения.
- осуществлять реализацию управленческих решений.

Обучающийся должен владеть:

- навыками принятия управленческих решений в здравоохранении.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Тестовый контроль

ВЫБЕРИТЕ ОДИН ИЛИ НЕСКОЛЬКО ПРАВИЛЬНЫХ ОТВЕТОВ

1. Функция управления это -

- А) вид управленческой деятельности
- Б) практика и теория управления
- В) вид математических функций
- Г) особенность поведения потребителя

2. Прогнозирование это -

- А) оценка конкурентоспособности предприятия
- Б) разработка тактики производства
- В) оценка возможных путей развития

Г) разработка стратегии предприятия

Выберите несколько правильных ответов

3. Группы функций управления

- А) общие
- Б) конкретные
- В) специфические
- Г) локальные

4. Общими функциями управления являются

- А) маркетинг
- Б) планирование
- В) финансовая деятельность
- Г) организация

5. Сущность правления включает

- А) определение задач подразделений
- Б) применение санкций к работникам - нарушителям
- В) постановку сроков выполнения заданий
- Г) выявление отклонений от намеченных планов

6. Формы планирования

- А) стратегическое
- Б) среднесрочное
- В) оперативное
- Г) последовательное

7. Стратегические планы характеризует

- А) осуществляет высшее руководство
- Б) осуществляют начальники подразделений
- В) составляются на 5-6 лет
- Г) составляются на 10-20 лет

8. Мотивация это -

- А) процесс побуждения людей к деятельности
- Б) координация деятельности сотрудников
- В) постановка качественных целей
- Г) формирование мотивов поведения сотрудников

9. Различают теории мотивации

- А) процессуальные
- Б) содержательные
- В) побудительные
- Г) структурированные

10.

- А) по отношению к трудовым ресурсам
- Б) для выявления отклонения от стандартов
- В) во время проведения работ
- Г) с терапевтической целью

Ответы:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
А	В	А Б	БГ	АВ	АБВ	АГ	АГ	АБ	АГ

2) Решить ситуационные задачи

Алгоритм разбора задач

Этап 1. Внимательное прочтение условий ситуационной задачи, уяснение содержания вопроса или задания, приведенного в конце задачи. Процесс прочтения может длиться по-разному, однако на этом этапе не стоит торопиться, а постараться вникнуть во все детали изучаемой ситуации.

Этап 2. Краткое формулирование проблемы, изложенной в задаче.

Этап 3. Определение темы дисциплины «Менеджмент в здравоохранении», теоретический материал из которого будет необходим для решения данной задачи.

Этап 4. Отбор теоретических положений данной темы, которые будут использованы студентом для решения.

Этап 5. Определение других тем дисциплины «Менеджмент в здравоохранении», теоретические положения которых также могут быть востребованы при решении данной задачи.

Этап 6. Осуществление поиска дополнительной информации применительно к условиям описанной ситуации

Этап 7. Формулировка наиболее оптимального, по мнению студента, варианта решения данной задачи. Необходимо пояснить причины выбора данного варианта, чем он отличается от других возможных для осуществления вариантов. Данный этап крайне важен, так как направлен на развитие у будущего управленца умений обоснованно представлять и отстаивать свою точку зрения.

Задание:

Среди способов принятия управленческих решений выделяется «Принцип Парето». Суть принципа, сформулированного итальянским экономистом Вильфредо Парето, заключается в том, что внутри данной какой-либо группы или множества групп отдельные малые ее части обнаруживают намного большую значимость, чем это соответствует их удельному весу в группе. Например:

- 20% клиентов (товаров) дают 80% оборота или прибыли;
- 80% клиентов (товаров) приносят 20% оборота или прибыли;
- 20% ошибок обуславливают 80% потерь;
- 80% ошибок обуславливают 20% потерь;
- 20% исходных продуктов определяют 80% стоимости готового изделия;
- 80% исходных продуктов определяют 20% стоимости готового изделия.

Поэтому в связи с принципом Парето отмечают соответствие «80:20».

В процессе работы менеджера за первые 20% расходуемого времени достигается 80% результатов, остальные 80% затраченного времени приносят лишь 20% общего итога. Следовательно, менеджеру не целесообразно братья сначала за самые легкие дела. Необходимо приступать к решению вопросов, сообразуясь с их значением.

Вопрос

Какие еще выводы для практической работы менеджера в здравоохранении можно сделать, используя принцип Парето? Обоснуйте свои предложения.

3) Задачи для самостоятельного разбора

С позиций системного подхода разработайте схему управления городской поликлиникой.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.

2) Ответить на вопросы для самоконтроля

1. Назовите 5 основных функций управления, сформулированных А.Файолем.
2. Назовите определение планирования и охарактеризуйте его виды.
3. Каковы основные критерии планирования?
4. Дайте понятие организации как структуре.

5. Какие Вы знаете формы организационных структур?
6. Охарактеризуйте функцию организации как процесс.
7. Дайте понятие мотивации, как функции менеджмента.
8. Назовите отличия понятий мотив и стимул.
9. Охарактеризуйте стимулирование, как одну из форм мотивирования.
10. Охарактеризуйте функцию координации, какова ее основная задача?
11. Какие виды контроля Вы знаете?
12. Каковы основные этапы процесса контроля?
13. Каковы основные принципы контроля, какова их характеристика?

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Менеджмент в здравоохранении: учебное пособие. Столяров С.А. – Барнаул: Азбука, 2011. – 409с.

Дополнительная:

1. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. Маслова Е.Л. - М.: Дашков и К, 2016. - 333 с. ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

Тема 1.4. Управление персоналом медицинской организации

Цель: способствовать формированию знаний об управлении персоналом медицинской организации

Задачи:

1. рассмотреть управление персоналом в системе менеджмента.
2. рассмотреть классификацию персонала по категориям.
3. рассмотреть основные этапы процесса подбора, отбора и найма персонала.
4. рассмотреть оценку персонала.
5. рассмотреть методы оценки персонала.

Студент должен знать:

- управление персоналом в системе менеджмента;
- классификация персонала по категориям;
- основные этапы процесса подбора, отбора и найма персонала;
- оценка персонала; методы оценки персонала.

Студент должен уметь:

- проводить отбор и найм персонала;
- проводить оценку персонала.

Студент должен владеть:

- навыками руководства медицинским персоналом.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Ответить на вопросы по теме занятия

1. Дайте определение понятию «управление персоналом».

2. Перечислите основные этапы процесса подбора персонала.
3. Дайте характеристику процессу отбора персонала.
4. Перечислите основные этапы процесса отбора персонала.
5. Охарактеризуйте процесс найма персонала, его этапы.
6. Какова роль процесса оценки персонала в организации?
7. Какие методы оценки персонала Вы знаете?
8. Охарактеризуйте нетрадиционные методы оценки работы персонала.

2) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

1. Управление трудовыми ресурсами подразумевает управление:

- А) информацией
- Б) финансами
- В) материальными средствами
- Г) людьми
- Д) экономическими ресурсами

2. Обучение персонала предполагает:

- А) оценку кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва
- Б) создание необходимого резерва потенциальных кандидатов на все должности в организации
- В) разработку методик оценки трудовой деятельности и доведение ее до работников
- Г) разработку программы для обучения трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы
- Д) профориентацию и адаптацию персонала

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

- А) учитывается только мнение администрации
- Б) учитывается только мнение коллектива
- В) мнения администрации и коллектива совпадают, но не являются объективными
- Г) мнения администрации и коллектива не совпадают, но являются объективными
- Д) все перечисленное неверно

4. Постоянный состав работников лечебно-профилактического учреждения - это:

- А) контингент работников
- Б) штат учреждения
- В) коллектив организации
- Г) производственный персонал
- Д) все вышеперечисленное

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

- А) в положении о специальностях
- Б) в квалификационных характеристиках специалиста
- В) в должностных инструкциях
- Г) во всех перечисленных документах
- Д) в приказе по ЛПУ

6. Оценка материально-технической базы ЛПУ осуществляется в рамках

следующего подхода к оценке качества:

- А) процессуального
- Б) структурного
- В) по конечному результату
- Г) текущего
- Д) количественного

7. Медико-экономический стандарт ведения больного определяет:

- А) объем и последовательность выполнения лечебно-диагностических мероприятий
- Б) гарантированный объем и качество лечебно-диагностических мероприятий
- В) гарантированный, объем и качество лечебно-диагностических мероприятий и затраты на их выполнение
- Г) все вышеперечисленное

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

- А) создание необходимого резерва кандидатов на все должности в организации
- Б) оценка кандидатов на соответствующие должности и выбор наиболее подходящих из имеющегося резерва
- В) наказание, понижение в должности и увольнение работника
- Г) вознаграждение и повышение в должности кандидата
- Д) профориентация и адаптация работника

Ответы:

1	2	3	4	5
Г	Г	Г	Б	Б
6	7	8		
Б	В	А		

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.

2) Решить задачу:

1. Главному врачу и главной медсестре краевой клинической больницы №

1 необходимо принять решение по открытию отделения сестринского ухода на базе хирургического отделения в количестве 20 коек.

Задание. Укажите этапы принятия этого решения.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Менеджмент в здравоохранении: учебное пособие. Столяров С.А. – Барнаул: Азбука, 2011. – 409с.

Дополнительная:

1. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. Маслова Е.Л. - М.: Дашков и К, 2016. - 333 с. ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

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

Кафедра менеджмента и товароведения

**Приложение Б к рабочей программе дисциплины
Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
«Менеджмент в здравоохранении»**

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) ОПОП - Менеджмент организации в здравоохранении
Срок освоения ОПОП 5 лет

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения			Разделы дисциплины, при освоении которых формируется компетенция	Номер семестра, в котором формируется компетенция
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	3.1. Основные экономические категории, законы и методы экономической науки; - рыночный механизм хозяйствования; - макроэкономические показатели хозяйственной деятельности национальной экономики	У.1. Применять методы экономической науки при анализе конкретных экономических ситуаций на микро- и макроуровнях. Использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.	В.1. Методами анализа конкретных экономических ситуаций	Раздел 1	9
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	3.1. Контроль реализации управленческих решений и ответственность; - типы организационных структур и их основные параметры; - роль, функции и задачи менеджера в современной организации	У.1. Выбирать эффективные модели деятельности исполнителя и методы контроля; - проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций; - планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	В.1. Навыками определения зоны риска и ответственность лица, принимающего решения; - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, планирование, организация, мотивирование и контроль); - оценкой трудовых ресурсов; - навыками организационной работы	Раздел 1	9
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	3.2. Систему законов и факторов социально-экономического развития, закономерности функционирования современной экономики; основные положения, категории и методы исследования экономики	У.2. Используя экономические модели оценивать территориальную дифференциацию уровней социально-экономического развития; - анализировать	В.2. Методологией исследования; - современными методами сбора, обработки и анализа данных	Раздел 1	9,10

			<p>конкурентные позиции;</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать экономические явления, происходящие на разных уровнях экономической системы; - определять причины возникновения экономических явлений и возможные тенденции их развития; - выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности 			
ОПК-6	<p>владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций</p>	<p>3.1. Процесс принятия управленческих решений;</p> <ul style="list-style-type: none"> - организацию процесса разработки, принятия и реализации управленческих решений; - методологические основы управленческих решений 	<p>У.1. Использовать системный подход к разработке управленческих решений;</p> <ul style="list-style-type: none"> - оптимально сочетать и использовать в практике причинно-следственный анализ, а также аналитические, статистические, математические, эвристические и формальные методы 	<p>В.1. Навыками определения управленческих решений и использования системного подхода к разработке управленческих решений. Методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций</p>	Раздел 1	9,10
ПК-1	<p>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания про-</p>	<p>3.1. Теорию мотивации, лидерства и власти;</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы 	<p>У.1. Решать стратегические и оперативные управленческие задачи;</p> <ul style="list-style-type: none"> - уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры 	<p>В.1. Навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы</p>	Раздел 1	9,10

	цессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства.				
ПК-3	владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности	3.1. Экономические основы поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков; -теоретические основы конкуренции и стратегического управления; -пути повышения конкурентоспособности организаций	У.1. Разрабатывать и осуществлять стратегию организации, направленную на обеспечение конкурентоспособности; - проводить анализ конкурентной среды; - выявлять и обосновывать конкретные пути повышения экономической эффективности деятельности фирм и организаций в современных условиях	В.1. Навыками стратегического анализа - навыками разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности; -навыками разработки и использования комплекса маркетинговых средств для повышения конкурентоспособности предприятия; -навыками анализа конкурентной среды	Раздел 1	9,10
ПК-5	способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	3.1. Сущность стратегического менеджмента и различных систем стратегического менеджмента; -методы и критерии принятия решений в условиях риска и в условиях неопределенности	У.1. Разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации; -определять основные характеристики стратегического контроля применять методы и критерии принятия решений в условиях риска для разработки стратегических решений; - анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.	В.1. Навыками применения критериев принятия решений в условиях риска и в условиях неопределенности для разработки стратегических решений	Раздел 1	9,10

1. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания	Критерии и шкалы оценивания				Оценочное средство	
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	для текущего контроля	для промежуточной аттестации
ОК-3						
Знать	Не знает основные экономические категории, законы и методы экономической науки; - рыночный механизм хозяйствования; макроэкономические показатели хозяйственной деятельности национальной экономики	Не в полном объеме знает основные экономические категории, законы и методы экономической науки; - рыночный механизм хозяйствования; макроэкономические показатели хозяйственной деятельности национальной экономики, допускает существенные ошибки	Знает основные экономические категории, законы и методы экономической науки; - рыночный механизм хозяйствования; макроэкономические показатели хозяйственной деятельности национальной экономики, допускает ошибки	Знает основные экономические категории, законы и методы экономической науки; - рыночный механизм хозяйствования; макроэкономические показатели хозяйственной деятельности национальной экономики	устный опрос	тест
Уметь	Не умеет применять методы экономической науки при анализе конкретных экономических ситуаций на микро- и макроуровнях. Использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Частично освоено умение применять методы экономической науки при анализе конкретных экономических ситуаций на микро- и макроуровнях. Использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Правильно использует методы экономической науки при анализе конкретных экономических ситуаций на микро- и макроуровнях. Использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности, допускает ошибки	Самостоятельно использует методы экономической науки при анализе конкретных экономических ситуаций на микро- и макроуровнях. Использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	устный опрос	тест, решение ситуационных задач
Владеть	Не владеет методами анализа конкретных экономических ситуаций	Не полностью владеет методами анализа конкретных экономических ситуаций	Способен использовать методы анализа конкретных экономических ситуаций	Владеет методами анализа конкретных экономических ситуаций	устный опрос, контрольная работа, практическая работа	тест, собеседование, решение ситуационных задач
ОПК-2						
Знать	Фрагментарные знания о системе законов и факторов социально-экономического развития, закономерности функционирования современной экономики; основных положений, категории и ме-	Общие, но не структурированные знания о системе законов и факторов социально-экономического развития, закономерности функционирования современной экономики; основных положений,	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о системе законов и факторов социально-экономического развития, закономерности функционирования современ-	Сформированные систематические знания о системе законов и факторов социально-экономического развития, закономерности функционирования	устный опрос	тест

	тодов исследования экономики	категории и методов исследования экономики	ной экономики; основных положений, категории и методов исследования экономики	ния современной экономики; основных положений, категории и методов исследования экономики		
Уметь	<p>Частично освоенное умение используя экономические модели оценивать территориальную дифференциацию уровней социально-экономического развития;</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать конкурентные позиции; - анализировать экономические явления, происходящие на разных уровнях экономической системы; - определять причины возникновения экономических явлений и возможные тенденции их развития; - выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности 	<p>В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение используя экономические модели оценивать территориальную дифференциацию уровней социально-экономического развития;</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать конкурентные позиции; - анализировать экономические явления, происходящие на разных уровнях экономической системы; - определять причины возникновения экономических явлений и возможные тенденции их развития; - выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности 	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные проблемы умение используя экономические модели оценивать территориальную дифференциацию уровней социально-экономического развития;</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать конкурентные позиции; - анализировать экономические явления, происходящие на разных уровнях экономической системы; - определять причины возникновения экономических явлений и возможные тенденции их развития; - выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности 	<p>Сформированное умение используя экономические модели оценивать территориальную дифференциацию уровней социально-экономического развития;</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать конкурентные позиции; - анализировать экономические явления, происходящие на разных уровнях экономической системы; - определять причины возникновения экономических явлений и возможные тенденции их развития; - выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности 	устный опрос, контрольная работа, практическая работа	тест, собеседование, решение ситуационных задач
Владеть	<p>Фрагментарное применение навыков владения методологией исследования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами сбора, обработки и анализа данных 	<p>В целом успешное, но не систематическое применение навыков владения методологией исследования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами сбора, обработки и анализа данных 	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные проблемы применение навыков владения методологией исследования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами сбора, обработки и анализа 	<p>Успешное и систематическое применение навыков владения методологией исследования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами сбора, обработки 	устный опрос, контрольная работа, практическая работа	тест, собеседование, решение ситуационных задач

			данных	и анализа данных ре- шений		
ОПК-3						
Знать	<p>Фрагментарные знания о контроле реализации управленческих решений и ответственность;</p> <ul style="list-style-type: none"> - типы организационных структур и их основные параметры; - роль, функции и задачи менеджера в современной организации 	<p>Общие, но не структурированные знания о контроле реализации управленческих решений и ответственность;</p> <ul style="list-style-type: none"> - типы организационных структур и их основные параметры; - роль, функции и задачи менеджера в современной организации 	<p>Сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания о контроле реализации управленческих решений и ответственность;</p> <ul style="list-style-type: none"> - типы организационных структур и их основные параметры; - роль, функции и задачи менеджера в современной организации 	<p>Сформированные систематические знания о контроле реализации управленческих решений и ответственность;</p> <ul style="list-style-type: none"> - типы организационных структур и их основные параметры; - роль, функции и задачи менеджера в современной организации 	устный опрос	тест
Уметь	<p>Частично освоенное умение выбирать эффективные модели деятельности исполнителя и методы контроля;</p> <ul style="list-style-type: none"> - проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций; - планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия 	<p>В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение выбирать эффективные модели деятельности исполнителя и методы контроля;</p> <ul style="list-style-type: none"> - проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций; - планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия 	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные проблемы умение выбирать эффективные модели деятельности исполнителя и методы контроля;</p> <ul style="list-style-type: none"> - проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций; - планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия 	<p>Сформированное умение выбирать эффективные модели деятельности исполнителя и методы контроля;</p> <ul style="list-style-type: none"> - проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций; - планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия 	устный опрос, контрольная работа, практическая работа	тест, собеседование, решение ситуационных задач

Владеть	Фрагментарное применение навыков определения зоны риска и ответственность лица, принимающего решения; - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, планирование, организация, мотивирование и контроль); - оценкой трудовых ресурсов; - навыками организационной работы	В целом успешное, но не систематическое применение навыков определения зоны риска и ответственность лица, принимающего решения; - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, планирование, организация, мотивирование и контроль); - оценкой трудовых ресурсов; - навыками организационной работы	В целом успешное, но содержащее отдельные проблемы навыков определения зоны риска и ответственность лица, принимающего решения; - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, планирование, организация, мотивирование и контроль); - оценкой трудовых ресурсов; - навыками организационной работы	Успешное и систематическое применение навыков определения зоны риска и ответственность лица, принимающего решения; - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, планирование, организация, мотивирование и контроль); - оценкой трудовых ресурсов; - навыками организационной работы	устный опрос, контрольная работа, практическая работа	тест, собеседование, решение ситуационных задач
ОПК-6						
Знать	Фрагментарные знания о процессе принятия управленческих решений; - организации процесса разработки, принятия и реализации управленческих решений; - методологических основах управленческих решений	Общие, но не структурированные знания о процессе принятия управленческих решений; - организации процесса разработки, принятия и реализации управленческих решений; - методологических основах управленческих решений, допускает существенные ошибки	Сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания о процессе принятия управленческих решений; - организации процесса разработки, принятия и реализации управленческих решений; - методологических основах управленческих решений, допускает существенные ошибки	Сформированные систематические знания о процессе принятия управленческих решений; - организации процесса разработки, принятия и реализации управленческих решений; - методологических основах управленческих решений	устный опрос	Тест
Уметь	Частично освоенное умение использовать системный подход к разработке управленческих решений; - оптимально сочетать и использовать в практике при-	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение использовать системный подход к разработке управленческих решений; - оптимально сочетать и ис-	В целом успешное, но содержащее отдельные проблемы умение использовать системный подход к разработке управленческих решений; - оптимально сочетать и ис-	Сформированное умение использовать системный подход к разработке управленческих решений; - оптимально сочетать	устный опрос, контрольная работа, практическая работа	тест, собеседование, решение ситуационных задач

	чинно-следственный анализ, а также аналитические, статистические, математические, эвристические и формальные методы	пользовать в практике причинно-следственный анализ, а также аналитические, статистические, математические, эвристические и формальные методы	- оптимально сочетать и использовать в практике причинно-следственный анализ, а также аналитические, статистические, математические, эвристические и формальные методы	и использовать в практике причинно-следственный анализ, а также аналитические, статистические, математические, эвристические и формальные методы		
Владеть	Фрагментарное применение навыков определения управленческих решений и использования системного подхода к разработке управленческих решений. Методов принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	В целом успешное, но не систематическое применение навыков определения управленческих решений и использования системного подхода к разработке управленческих решений. Методов принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы навыки определения управленческих решений и использования системного подхода к разработке управленческих решений. Методов принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	Успешное и систематическое применение навыков определения управленческих решений и использования системного подхода к разработке управленческих решений. Методов принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	устный опрос, контрольная работа, практическая работа	тест, собеседование, решение ситуационных задач
ПК-1						
Знать	Фрагментарные знания о теории мотивации, лидерства и власти; - знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства.	Общие, но не структурированные знания о теории мотивации, лидерства и власти; - знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о теории мотивации, лидерства и власти; - знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства.	Сформированные систематические знания о теории мотивации, лидерства и власти; - знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, ли-	устный опрос	тест, собеседование

				дерства.		
Уметь	<p>Частично освоенное умение решать стратегические и оперативные управленческие задачи;</p> <p>- уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение решать стратегические и оперативные управленческие задачи;</p> <p>- уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные проблемы умение решать стратегические и оперативные управленческие задачи;</p> <p>- уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Сформированное умение решать стратегические и оперативные управленческие задачи;</p> <p>- уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	устный опрос практическая работа	тест, решение ситуационных задач
Владеть	<p>Фрагментарное применение навыков использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое применение навыков использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные проблемы навыков использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы</p>	<p>Успешное и систематическое применение навыков использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы</p>	устный опрос практическая работа	тест, решение ситуационных задач
ПК-3						
Знать	<p>Фрагментарные знания об экономических основах поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков;</p> <p>-теоретические основы конкуренции и стратегического управления;</p> <p>-пути повышения конкурентоспособности организаций</p>	<p>Общие, но не структурированные знания об экономических основах поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков;</p> <p>-теоретические основы конкуренции и стратегического управления;</p> <p>-пути повышения конкурентоспособности организаций</p>	<p>Сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания об экономических основах поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков;</p> <p>-теоретические основы конкуренции и стратегического управления;</p> <p>-пути повышения конку-</p>	<p>Сформированные систематические знания об экономических основах поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков;</p> <p>-теоретические основы конкуренции и стратегического</p>	устный опрос	тест, собеседование

			рентоспособности организаций	управления; -пути повышения конкурентоспособности организаций		
Уметь	<p>Частично освоенное умение разрабатывать и осуществлять стратегию организации, направленную на обеспечение конкурентоспособности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить анализ конкурентной среды; - выявлять и обосновывать конкретные пути повышения экономической эффективности деятельности фирм и организаций в современных условиях 	<p>В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение разрабатывать и осуществлять стратегию организации, направленную на обеспечение конкурентоспособности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить анализ конкурентной среды; - выявлять и обосновывать конкретные пути повышения экономической эффективности деятельности фирм и организаций в современных условиях 	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные проблемы умение разрабатывать и осуществлять стратегию организации, направленную на обеспечение конкурентоспособности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить анализ конкурентной среды; - выявлять и обосновывать конкретные пути повышения экономической эффективности деятельности фирм и организаций в современных условиях 	<p>Сформированное умение разрабатывать и осуществлять стратегию организации, направленную на обеспечение конкурентоспособности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить анализ конкурентной среды; - выявлять и обосновывать конкретные пути повышения экономической эффективности деятельности фирм и организаций в современных условиях 	устный опрос практическая работа	тест, решение ситуационных задач
Владеть	<p>Фрагментарное применение навыков стратегического анализа</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности; -навыками разработки и использования комплекса маркетинговых средств для повышения конкурентоспособности предприятия; -навыками анализа конкурентной среды 	<p>В целом успешное, но не систематическое применение навыков стратегического анализа</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности; -навыками разработки и использования комплекса маркетинговых средств для повышения конкурентоспособности предприятия; -навыками анализа конкурентной среды 	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные проблемы навыков стратегического анализа</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности; -навыками разработки и использования комплекса маркетинговых средств для повышения конкурентоспособности предприятия; -навыками анализа конкурентной среды 	<p>Успешное и систематическое применение навыков стратегического анализа</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности; -навыками разработки и использования комплекса маркетинговых средств для повышения конкурентоспособности предприятия; 	устный опрос практическая работа	тест, решение ситуационных задач

				-навыками анализа конкурентной среды		
ПК-5						
Знать	<p>Фрагментарные знания о сущности стратегического менеджмента и различных систем стратегического менеджмента;</p> <p>-методы и критерии принятия решений в условиях риска и в условиях неопределенности</p>	<p>Общие, но не структурированные знания о сущности стратегического менеджмента и различных систем стратегического менеджмента;</p> <p>-методы и критерии принятия решений в условиях риска и в условиях неопределенности</p>	<p>Сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания о сущности стратегического менеджмента и различных систем стратегического менеджмента;</p> <p>-методы и критерии принятия решений в условиях риска и в условиях неопределенности</p>	<p>Сформированные систематические знания о сущности стратегического менеджмента и различных систем стратегического менеджмента;</p> <p>-методы и критерии принятия решений в условиях риска и в условиях неопределенности</p>	устный опрос, практическая работа	тест, собеседование, решение ситуационных задач
Уметь	<p>Частично освоенное умение разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации;</p> <p>-определять основные характеристики стратегического контроля применять методы и критерии принятия решений в условиях риска для разработки стратегических решений;</p> <p>- анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.</p>	<p>В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации;</p> <p>-определять основные характеристики стратегического контроля применять методы и критерии принятия решений в условиях риска для разработки стратегических решений;</p> <p>- анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные проблемы умение разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации;</p> <p>-определять основные характеристики стратегического контроля применять методы и критерии принятия решений в условиях риска для разработки стратегических решений;</p> <p>- анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.</p>	<p>Сформированное умение разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации;</p> <p>-определять основные характеристики стратегического контроля применять методы и критерии принятия решений в условиях риска для разработки стратегических решений;</p> <p>- анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.</p>	устный опрос практическая работа	тест, решение ситуационных задач

Владеть	Фрагментарное применение навыков применения критериев принятия решений в условиях риска и в условиях неопределенности для разработки стратегических решений	В целом успешное, но не систематическое применение навыков применения критериев принятия решений в условиях риска и в условиях неопределенности для разработки стратегических решений	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы навыков применения критериев принятия решений в условиях риска и в условиях неопределенности для разработки стратегических решений	Успешное и систематическое применение навыков применения критериев принятия решений в условиях риска и в условиях неопределенности для разработки стратегических решений	устный опрос практическая работа	тест, решение ситуационных задач
---------	---	---	--	--	----------------------------------	----------------------------------

3. Типовые контрольные задания и иные материалы

3.1. Примерные вопросы к экзамену, устному опросу, критерии оценки (ОК-3, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-1, ПК-3, ПК-5)

1. Понятие менеджмента в здравоохранении.
2. Основные принципы управления в здравоохранении.
3. Цели управления в здравоохранении.
4. Задачи управления в здравоохранении.
5. Проблемы управления медицинской организацией.
6. Особенности управления в здравоохранении.
7. Методологии управления в здравоохранении.
8. Прогнозирование.
9. Планирование.
10. Организация.
11. Руководство.
12. Координация.
13. Контроль.
14. Информационное обеспечение управленческого решения.
15. Принятие управленческого решения.
16. Реализация управленческого решения.
17. Основные функции менеджера медицинской организации – прогнозирование, планирование, организация, руководство, координация и контроль.
18. Субъекты и объекты управления в здравоохранении.
19. Структура управления здравоохранением РФ.

Критерии оценки

Оценки «отлично» заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающимся, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

Оценки «хорошо» заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устраниения под руководством преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение в образовательной организации высшего образования и приступить к изучению последующих дисциплин.

3.2. Примерные тестовые задания, критерии оценки (ОК-3, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6, ПК-1, ПК-3, ПК-5)

1 уровень

1. Предметом науки менеджмента являются: (ОК-3, ОПК-2)

- 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*

2. Одним из связующих процессов в менеджменте является: (ОПК-2)

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

3. Управленческая деятельность начинается с: (ОПК-3)

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

4. Функция организационной культуры: (ОПК-3)

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

5. Суть делегирования состоит в: (ОПК-3)

- 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

6. Единоначалие в управлении означает: (ПК-1)

- 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

7. Вознаграждение - это: (ОПК-6)

- 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

8. Созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе не способствует: (ПК-1)

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

9. Успешное руководство предполагает все нижеперечисленные умения руководителя, кроме: (ПК-3)

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

10. Наиболее эффективный стиль руководства коллективом на этапе выработки концепции деятельности: (ПК-3)

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

11. Управление трудовыми ресурсами принято делить на два направления:(ПК-3)

- 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*

12. Стандарт - это: (ПК-1)

- 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

13. Целью управления организацией является: (ПК-3)

- 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

14. Деятельность, направленная на получение прибыли путем создания и реализации товаров и услуг, называется: (ПК-1)

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

15. Предметом науки менеджмента являются: (ПК-1)

- 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*

16. Основными ролями, выполняемыми современным менеджером являются все перечисленные роли, кроме: (ОПК-3)

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

17. Основными методами менеджмента являются все перечисленные, кроме: (ПК-3)

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

18. Планирование времени включает следующие этапы: (ПК-5)

- 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

19. Планирование в менеджменте означает: (ПК-5)

- 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

20. В процессе формулирования стратегии первым шагом является: (ПК-5)

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

2 уровень:

1. Закончить предложение Область знаний и профессиональной деятельности, направленных на формирование и обеспечение достижение целей организации путем рационального использования ресурсов, называется _____: (ПК-1).

2. Установите последовательность управленческой деятельности: (ПК-3)

- А) приказа по организации
- Б) целеполагания
- В) составления штатного расписания
- Г) формирования бюджета
- Д) составления должностных инструкций

3. Проранжируйте следующие качества руководителя в здравоохранении, необходимые для принятия управленческого решения: (ПК-5)

- умение выделить основные причины проблемы;
- смелость отклонить стандартные методы решения проблемы и искать новые, оригинальные;
- видеть дальше непосредственно данного (предлагать решения за рамками поставленной задачи);
- предложить новый вариант реорганизации элементов для иного функционирования;
- переключить действие объекта для нового его употребления;
- предвидеть несколько различных вариантов и выбрать наиболее эффективные;
- переключаться с одной зрительной модели на другую, заложенную в том же образе;

- иметь чутье к наличию проблемы там, где кажется

4. Установите соответствие между функциями менеджмента (ПК-1, ПК-3, ПК-5)

Функция менеджмента	Его характеристика
1. Прогнозирование	А) метод научно обоснованного предвидения возможных направлений будущего развития организации
2. Планирование	Б) вид управленческой деятельности, связанный с составлением планов организации и ее составных частей
3. Организация	В) создание условий, обеспечивающих реализацию принятых управленческих решений
4. Руководство	Г) создание у выполняющих управленческое решение мотивов для его реализации
5. Координация	Д) согласование действий
6. Контроль	Е) управленческая деятельность, задачей которой является количественная и качественная оценка и учет результатов работы

5. Установите последовательность этапов делегирования полномочий: (ПК-1, ПК-3, ПК-5)

- планирование
- ориентация в состоянии подчиненного
- постановка задачи
- осуществление контроля
- оценка полученных результатов
- анализ выполненного.

3 уровень:

1. В результате проведения коммуникационной кампании по выведению на рынок новой медицинской услуги 80% целевой аудитории стало известно о новой услуге. 60% из них купили услугу. 20% из купивших новую услугу впервые, совершили повторную покупку. Какой процент целевой аудитории купили услугу повторно? Можно ли считать данную кампанию эффективной? (ПК-1, ПК-3, ПК-5)

А) Да, можно считать данную коммуникационную кампанию эффективной, так как 80% целевой аудитории узнали об услуге, 60% купили услугу. Повторно купили товар только 9,6%, но это не говорит о неэффективности именно коммуникационной кампании

Б) Нет, нельзя считать данную коммуникационную кампанию эффективной, так как 80% целевой аудитории узнали об услуге, 60% купили услугу. Повторно купили товар только 9,6%, но это не говорит об эффективности именно коммуникационной кампании

2. Сводные параметрические индексы медицинской услуги - гирудотерапии составили: поликлиника восстановительного лечения № 3 - 4,3; медицинский центр «Медико» - 3,8; Центр эстетической медицины и гирудотерапии - 3,0; КГБ 12 - 3,51; санаторий «Маяк» - 4,2. Следовательно преимущественную позицию на рынке медицинской услуги - гирудотерапия имеет (ПК-1, ПК-3, ПК-5):

- поликлиника восстановительного лечения № 3;
- медицинский центр «Медико»;
- Центр эстетической медицины и гирудотерапии;
- КГБ 12;
- санаторий «Маяк».

3. Оценка конкурентоспособности медицинской услуги - лечение гипертонии проводилась по восьми параметрам. Параметр «осложнения» занимал 4-й ранг и был оценен на 4балла. Следовательно параметрический индекс равен (ПК-1, ПК-3, ПК-5)

А) 0,1; Б) 0,4; В) 1,6; Г) 3,2; Д) 16.

Критерии оценки:

«зачтено» - не менее 71% правильных ответов;

«не зачтено» - 70% и менее правильных ответов.

3.3. Примерные ситуационные задачи, критерии оценки (ОК-3, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6,, ПК-1, ПК-3, ПК-5).

1. Главный врач городской больницы, проанализировав работу структурных подразделений медицинской организации, обратил внимание на снижение исполнительской дисциплины, текучесть кадров средних и младших медицинских работников в хирургическом отделении. Просмотрев ежемесячные отчеты о работе хирургического отделения, главный врач убедился, что результаты деятельности отделения были удовлетворительными, однако увеличилось число осложнений, связанных с плохим уходом за пациентами. Три месяца назад в хирургическое отделение был назначен новый заведующий, не имеющий опыта управленческой деятельности.

1) Каковы задачи руководителя в системе управления здравоохранением?

2) Каковы должны быть действия главного врача для реального улучшения положения дел в отделении?

3) Постройте круговую диаграмму функций управления и дайте характеристику содержания каждой функции. (ПК-1, ПК-3, ПК-5)

2. Среди способов принятия управленческих решений выделяется «Принцип Парето». Суть принципа, сформулированного итальянским экономистом Вильфредо Парето, заключается в том, что внутри данной какой-либо группы или множества групп отдельные малые ее части обнаруживают намного большую значимость, чем это соответствует их удельному весу в группе. Например:

- 20% клиентов (товаров) дают 80% оборота или прибыли;
- 80% клиентов (товаров) приносят 20% оборота или прибыли;
- 20% ошибок обуславливают 80% потерь;
- 80% ошибок обуславливают 20% потерь;
- 20% исходных продуктов определяют 80% стоимости готового изделия;
- 80% исходных продуктов определяют 20% стоимости готового изделия.

Поэтому в связи с принципом Парето отмечают соответствие «80:20».

В процессе работы менеджера за первые 20% расходуемого времени достигается 80% результатов, остальные 80% затраченного времени приносят лишь 20% общего итога. Следовательно, менеджеру не целесообразно братья сначала за самые легкие дела. Необходимо приступать к решению вопросов, сообразуясь с их значением.

Какие еще выводы для практической работы менеджера в здравоохранении можно сделать, используя принцип Парето? Обоснуйте свои предложения. (ПК-1, ПК-3, ПК-5)

3. С позиций системного подхода разработайте схему управления городской поликлиникой. (ПК-1, ПК-3, ПК-5)

4. Главному врачу и главной медсестре краевой клинической больницы № 1 необходимо принять решение по открытию отделения сестринского ухода на базе хирургического отделения в количестве 20 коек. Укажите этапы принятия этого решения. (ПК-1, ПК-3, ПК-5)

5. 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. (ПК-1, ПК-3, ПК-5)

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?

Критерии оценки

«зачтено» - обучающийся решил задачу в соответствии с алгоритмом, дал полные и точные ответы на все вопросы задачи, представил комплексную оценку предложенной ситуации, сделал выводы, привел дополнительные аргументы, продемонстрировал знание теоретического материала с учетом междисциплинарных связей, нормативно-правовых актов; предложил альтернативные варианты решения проблемы;

«не зачтено» - обучающийся не смог логично сформулировать ответы на вопросы задачи, сделать выводы, привести дополнительные примеры на основе принципа межпредметных связей, продемонстрировал неверную оценку ситуации.

3.4. Примерные задания для выполнения контрольной работы

(ОПК-2, ОПК-6)

Варианты теоретических заданий контрольной работы определяются по таблице в зависимости от фамилии студента и последней цифры номера зачетной книжки (личного шифра студента).

В таблице по вертикали «А» размещаются буквы от «А» до «Я», каждая из которых – первая буква фамилии студента, а по горизонтали «Б» размещены цифры от 0 до 9, каждая из которых – последняя цифра шифра студента. Пересечение их определяет клетку с номерами заданий контрольной работы студента.

Студенты должны быть внимательными при определении варианта. Контрольная работа, выполненная не по своему варианту, возвращается студенту без проверки и зачета.

В случае затруднений при выполнении контрольной работы студенты могут получить устную консультацию у преподавателя.

		Последняя цифра шифра									
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Первая буква фамилии студента	А-Д	1,21	2,22	3,23	4,24	5,25	6,26	7,27	8,28	9,29	10,30
	Е-И	11,31	12,32	13,33	14,34	15,35	16,36	17,37	18,38	19,39	20,40
	К-О	10,22	9,21	8,24	7,23	6,26	5,25	4,28	3,27	2,30	1,29
	П-Т	20,32	19,31	18,34	17,33	16,36	15,35	14,38	13,37	12,40	11,39
	У-Ч	1,31	3,32	5,33	7,34	9,35	2,36	4,37	6,38	8,39	10,40
	Ш-Я	12,21	14,22	16,23	18,24	20,25	11,26	13,27	15,28	17,29	19,30

Теоретические вопросы:

1. Понятие менеджмента и его особенности в здравоохранении
2. Основные задачи государства в области охраны здоровья граждан. Особенности здравоохранения как отрасли государственного управления
3. Система управления здравоохранением Российской Федерации
4. Проблемы национальной системы здравоохранения и направления ее модернизации
5. Государственная политика в сфере здравоохранения
6. Проблемы нормативно-правового обеспечения отрасли здравоохранения
7. Понятие и сущность государственного управления здравоохранением
8. Инновационная модель управления здравоохранением
9. Содержание понятия инновационной деятельности в системе здравоохранения
10. Проблемно-целевые и программно-целевые формы управления в здравоохранении
11. Понятие медицинской услуги и ее характеристики
12. Управление качеством в здравоохранении и качество медицинской услуги
13. Принципы и функции управления здравоохранением как экономической системой
14. Структура системы управления здравоохранением и ее элементы
15. Принципы деятельности органов управления здравоохранением
16. Разграничение полномочий между органами РФ и органами субъектов РФ
17. Сущность и роль управления системой муниципального здравоохранения в РФ
18. Административно-правовой статус медицинского учреждения
19. Подходы к формированию теории медицинского менеджмента и современная концепция управления ЛПУ
20. Медицинская организация как система и объект управления
21. Фармацевтическая организация как система и объект управления
22. Функциональный подход и его особенности в медицинском менеджменте
23. Процессный подход и его особенности в медицинском менеджменте
24. Системный подход и его особенности в медицинском менеджменте
25. Ситуационный подход и его особенности в медицинском менеджменте
26. Стратегический, тактический и оперативный уровни управления медицинскими и

фармацевтическими организациями

27. Главные задачи современных медицинских и фармацевтических организаций и основные проблемы управления ими

28. Цели, задачи, функции и полномочия медицинского учреждения

29. Цели, задачи, функции и полномочия фармацевтической организации

30. Сущность организационной структуры управления и ее основные характеристики.

Норма управляемости (сфера контроля)

31. Централизация и децентрализация управления

32. Организационные структуры управления медицинским учреждением

33. Организационные структуры управления фармацевтической организацией

34. Понятие проблемы и построение дерева проблем

35. Характеристика бюрократических организаций и меры по борьбе с бюрократией в ЛПУ и фармацевтических организациях

36. Мониторинг и контроль в ЛПУ и фармацевтических организациях

37. Эффективность менеджмента медицинских и фармацевтических организаций

38. Критерии эффективности деятельности ЛПУ

39. Направления развития учреждений здравоохранения

40. Сетевые медицинские организации: стратегия развития и особенности менеджмента

Критерии оценок:

Оценка «**зачтено**» выставляется за контрольную работу, в которой:

1. Представлено логичное содержание.
2. Отражена актуальность рассматриваемой темы, верно определены основные категории.
3. Анализ литературы отличается глубиной, самостоятельностью, умением показать собственную позицию по отношению к изучаемому вопросу.
4. В заключении сформулированы развернутые, самостоятельные выводы по работе.
5. Работа оформлена в соответствии с требованиями ГОСТа.
6. Работа выполнена в срок.

Оценкой «**не зачтено**» оценивается контрольная работа, в которой большая часть требований, предъявляемых к подобного рода работам не выполнена, если контрольную работу студент сдал без соблюдения сроков, нарушение логики, неполнота, нераскрываемость вопросов; неправильное решение задач.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1 Методика проведения тестирования

Целью этапа промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме тестирования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 08.02.2018 № 61-ОД.

Субъекты, на которых направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не проходил процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) на последнем занятии. В случае проведения тестирования на компьютерах время и место проведения тестирования преподаватели кафедры согласуют с информационно-вычислительным центром и доводят до сведения обучающихся.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль).

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк тестовых заданий. Преподаватели кафедры разрабатывают задания для тестового этапа экзамена, утверждают их на заседании кафедры и передают в информационно-вычислительный центр в электронном виде вместе с копией рецензии. Минимальное количество тестов, составляющих фонд тестовых заданий, рассчитывают по формуле: трудоемкость дисциплины в з.е. умножить на 50.

Тесты включают в себя задания 3-х уровней:

- ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)
- ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)
- ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)

Соотношение заданий разных уровней и присуждаемые баллы

	Вид промежуточной аттестации
	экзамен
Количество ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)	30
Кол-во баллов за правильный ответ	1
Всего баллов	30
Количество ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)	15
Кол-во баллов за правильный ответ	2
Всего баллов	30
Количество ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)	5
Кол-во баллов за правильный ответ	8
Всего баллов	40
Всего тестовых заданий	50
Итого баллов	100
Мин. количество баллов для аттестации	70

Описание проведения процедуры:

Тестирование является обязательным этапом экзамена независимо от результатов текущего контроля успеваемости. Тестирование может проводиться на компьютере или на бумажном носителе.

Тестирование на бумажном носителе:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания обучающийся должен выбрать правильные ответы на тестовые задания в установленное преподавателем время.

Обучающемуся предлагается выполнить 50 тестовых заданий разного уровня сложности на экзамене. Время, отводимое на тестирование, составляет не более полутора академических часов на экзамене.

Тестирование на компьютерах:

Для проведения тестирования используется программа INDIGO. Обучающемуся предлагается выполнить 50 тестовых заданий разного уровня сложности на экзамене. Время, отводимое на тестирование, составляет не более полутора академических часов на экзамене.

Результаты процедуры:

Результаты тестирования на компьютере или бумажном носителе имеют качественную оценку «зачтено» – «не зачтено». Оценки «зачтено» по результатам тестирования являются основанием для допуска обучающихся к собеседованию. При получении оценки «не зачтено» за тестирование обучающийся к собеседованию не допускается и по результатам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «неудовлетворительно».

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в экзаменационные ведомости в соответствующую графу.

4.2. Методика проведения устного собеседования

Целью процедуры промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме устного собеседования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 08.02.2018 № 61-ОД.

Субъекты, на которые направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не прошел процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) в соответствии с расписанием учебных занятий. Деканатом факультета, может быть составлен индивидуальный график прохождения промежуточной аттестации для обучающегося при наличии определенных обстоятельств.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль), как правило, проводящий занятия лекционного типа.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов включает вопросы, как правило, открытого типа, перечень тем, выносимых на опрос, типовые задания. Из банка оценочных материалов формируются печатные бланки индивидуальных заданий (билеты).

Количество вопросов, их вид (открытые или закрытые) в бланке индивидуального задания определяется преподавателем самостоятельно.

Описание проведения процедуры:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать устные развернутые ответы на поставленные в задании вопросы и задания в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины (модуля) и других факторов.

Собеседование может проводиться по вопросам билета и по ситуационной задаче. Результат собеседования при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

Результаты процедуры:

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачетные книжки обучающихся и экзаменационные ведомости и представляются в деканат факультета, за которым закреплена образовательная программа.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине.

4.3. Методика проведения контрольных работ

Целью процедуры промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме проведения контрольной работы, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины), получение информации о характере познавательной деятельности, уровне самостоятельности и активности.

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 08.02.2018 № 61-ОД.

Субъекты, на которые направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль), по которой предусмотрено выполнение контрольной работы. В случае, если обучающиеся не предоставили контрольную работу или не имеют оценки «зачтено» за контрольные работы по данной дисциплине, до экзамена по соответствующей дисциплине не допускаются.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится в соответствии с учебным планом и расписанием учебных занятий.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль).

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов включает в себя вопросы и задания контрольных работы.

В целях организации выполнения контрольных работ разрабатываются методические рекомендации по написанию соответствующих контрольных работ.

Описание проведения процедуры:

Контрольные работы должны быть представлены на кафедру не менее чем за неделю до начала промежуточной аттестации (для почтовых пересылок дата отправления определяется по

штампу отправления).

Все контрольные работы должны быть проверены преподавателями до начала промежуточной аттестации. На контрольную работу, выполненную на оценку «не зачтено», преподаватель оформляет рецензию с изложением отмеченных ошибок. Неаттестованную контрольную работу с рецензией передают в деканат для направления ее в адрес обучающегося для исправления. После исправления замечаний обучающийся направляет контрольную работу на повторную проверку.

Результаты процедуры:

Контрольная работа оценивается оценками «зачтено», «не зачтено».