

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гурьянова Евгения Аркадьевна  
Должность: ректор  
Дата подписания: 17.10.2024 15:42:25  
Уникальный программный ключ:  
f28824c28afe83836dbe41230315c5e77dac41fc

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
Государственное автономное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт усовершенствования врачей»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ГАУ ДПО «Институт  
усовершенствования врачей»  
Минздрава Чувашии



Р.С. Матвеев

«10» декабря 2020 г.

Дополнительная профессиональная  
программа повышения квалификации  
«Управление персоналом медицинской организации»

Составители программы

Воропаева Лидия Александровна доктор медицинских наук, профессор,  
заведующая кафедрой ОЗ и ОЗ ГАУ ДПО «Институт  
Усовершенствования врачей» МЗ ЧР

Рассмотрено на заседании кафедры

Протокол № 8 от « 04 » декабря 2010г.

Рассмотрено на заседании Учебно-методического совета

Протокол № 4 от « 10 » декабря 2010г.

## СОДЕРЖАНИЕ

содержание .....	3
1. Общая характеристика программы.....	5
2. Планируемые результаты обучения.....	5
3. Содержание программы .....	7
3.1. Учебный план дополнительной профессиональной программы «Управление персоналом медицинской организации» .....	7
3.2. Учебно-тематический план дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Управление персоналом медицинской организации» .....	7
3.3. Рабочая программа учебных разделов.....	9
4. Организационно-педагогические условия реализации программы.....	10
4.1. Требования к уровню ИКТ-компетентности участников образовательного процесса с применением ДОТ и ЭО.....	10
4.2. Материально-техническое обеспечение Программы.....	11
4.2.1. Условия для функционирования электронной образовательной среды.....	11
4.3. Учебно-методическое обеспечение программы .....	11
4.3.1 Основная литература .....	11

## АННОТАЦИЯ

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Управление персоналом медицинской организации» специалистов с высшим образованием является нормативно-методическим документом, регламентирующим содержание и организационно-методические формы обучения в дополнительном профессиональном образовании кадрового резерва руководителей медицинских организаций.

Целью программы является формирование профессиональной компетенций необходимой для профессиональной деятельности и повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Категория слушателей: лица со средним профессиональным или высшим образованием.

Трудоемкость освоения программы – 36 академических часов.

Форма обучения: очно-заочная с применением дистанционных образовательных технологий.

Календарный учебный график формируется непосредственно при реализации программы профессиональной переподготовки «Управление персоналом медицинской организации». Календарный учебный график представлен в форме расписания занятий при наборе группы на обучение.



## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

### **Актуальность программы.**

Управление персоналом – это целенаправленное организованное воздействие на сотрудников компании, целью которого является обеспечение наиболее эффективного функционирования организации, а также удовлетворение интересов рабочего коллектива и потребностей отдельно взятого сотрудника. Успешное освоение программы повышения квалификации «Управление персоналом медицинской организации» позволит обучающимся получить знания, умения и навыки, а также развить компетенции в области управления персоналом.

Цель: качественное изменение профессиональных компетенций в области управления кадрами в здравоохранении, получение знаний об управлении персоналом в системе здравоохранения, изучение требования к персоналу медицинских учреждений, формирование представления о формах и методах управления персоналом в медицинских учреждениях.

### **Задачи:**

1. Актуализировать знания по вопросам основ законодательства в сфере охраны здоровья, организации медицинской помощи населению Российской Федерации.
2. Изучить принципы в организации работы кадровых служб в системе здравоохранения.
3. Знать технологии управления персоналом в системе здравоохранения, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию персонала.
4. Изучить подходы к оценке эффективности системы управления персоналом.
5. Знать теоретические основы управления персоналом медицинской организации, включая основы нормирования труда, оценки и мотивации персонала, организации оплаты и охраны труда  
основы этики и психологии делового общения;
6. Знать основы медицинского страхования (обязательного и добровольного медицинского страхования), принципы деятельности медицинских организаций и медицинских работников в условиях медицинского страхования;
7. Изучить основы управления ресурсами медицинской организации (кадровыми, материальными, информационными), методики расчета потребности в ресурсах и эффективности их использования;
8. Знать особенности оплаты труда медицинских работников

**Категория слушателей:** кадровый резерв руководителей медицинских организаций, специалисты органов управления здравоохранением всех уровней

**Объем программы:** 36 академических часа

**Форма обучения:** очно-заочная.

**Форма реализации программы:** с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

## 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

**Характеристика новой квалификации и связанных с ней видов профессиональной деятельности, трудовых функций и (или) уровней квалификации.**

Область профессиональной деятельности освоивших дополнительную профессиональную образовательную программу повышения квалификации «Управление персоналом медицинской организации» (далее – Программа) включает осуществление руководством деятельности медицинской организации, организацию работы коллектива по оказанию и предоставлению качественных медицинских услуг населению, обеспечение

финансовой деятельности организации, осуществление анализа деятельности организации и на основе оценки показателей ее работы принимаются необходимые меры по улучшению форм и методов работы. Утверждение штатного расписания, финансового плана, годового отчета и годового бухгалтерского баланса организации.

Руководитель обеспечивает выполнение обязательств по коллективному договору. Обеспечивает работникам своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. Совершенствует организационно-управленческую структуру, планирование и прогнозирование деятельности, формы и методы работы организации, осуществляет подбор кадров, их расстановку и использование в соответствии с квалификацией. Организует и обеспечивает получение работниками организации дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) в соответствии с законодательством Российской Федерации. Принимает меры по обеспечению выполнения работниками организации своих должностных обязанностей. Обеспечивает и контролирует выполнение правил внутреннего трудового распорядка, по охране труда и пожарной безопасности при эксплуатации приборов, оборудования и механизмов. Представляет организацию в государственных, судебных, страховых и арбитражных органах, на международных мероприятиях, в государственных и общественных организациях по вопросам в сфере здравоохранения, предварительно согласованным с вышестоящим органом, в ведении которого находится данная организация. Осуществляет взаимодействие с органами местного самоуправления, службами гражданской обороны, медицины катастроф, территориальными органами внутренних дел и другими оперативными службами. Принимает участие в конференциях, семинарах, выставках. Обеспечивает проведение профилактических мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

**Должен знать:** Конституцию Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации в сфере здравоохранения, защиты прав потребителей и санитарно-эпидемиологического благополучия населения; теоретические основы социальной гигиены и организации здравоохранения; системы управления и организацию труда в здравоохранении; статистику состояния здоровья населения; критерии оценки и показатели, характеризующие состояние здоровья населения; организацию медико-социальной экспертизы; организацию социальной и медицинской реабилитации больных; медицинскую этику; психологию профессионального общения; основы трудового законодательства; основы менеджмента; порядок заключения и исполнения хозяйственных и трудовых договоров; основы страховой медицины; правила по охране труда и пожарной безопасности; основы медицины катастроф.



### 3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

#### 3.1. Учебный план дополнительной профессиональной программы «Управление персоналом медицинской организации»

№ п/п	Наименование курсов и разделов	Всего, час	В том числе		В том числе дистанционная форма		Самостоятельная работа	Форма контроля	
			лекции	практические занятия	лекции	практические занятия			
1.	Модели и технологии управления персоналом в системе здравоохранения.	6	2		2		2		
2.	Кадровая политика в системе здравоохранения.	6		2	2		2		
3.	Организационно-правовые основы управления здравоохранением в Российской Федерации	6	2		2		2		
4.	Экономика здравоохранения	6		2	2		2		
5.	Теория и практика менеджмента	6	2	2	2				
6.	Основы бережливого производства и бережливого управления.	6		2	2		2		
Итоговая аттестация		Зачет							
Итого:		36	6	8	12		10		

#### 3.2. Учебно-тематический план дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Управление персоналом медицинской организации»

№ п/п	Наименование курсов и разделов	Всего, час	В том числе		В том числе дистанционная форма		Самостоятельная работа	Форма контроля
			лекции	практические занятия	лекции	практические занятия		
1.	Модели и технологии управления персоналом в системе здравоохранения.	6	2		2		2	

№ п/п	Наименование курсов и разделов	Всего, час	В том числе		В том числе дистанционная форма		Самостоятельная работа	Форма контроля
			лекции	практические занятия	лекции	практические занятия		
1.1.	Технологии управления персоналом в системе здравоохранения.	2			2			
1.2.	Оценка эффективности системы управления персоналом.	4			2		2	
<b>2.</b>	<b>Кадровая политика в системе здравоохранения.</b>	<b>6</b>		<b>2</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	
<b>3.</b>	<b>Организационно-правовые основы управления здравоохранением в Российской Федерации</b>	<b>6</b>	<b>2</b>		<b>2</b>		<b>2</b>	
3.1.	Организационно-правовые основы управления здравоохранением в Российской Федерации	4	2				2	
3.2	Трудовое право и регулирование трудовых отношений	2			2			
<b>4.</b>	<b>Экономика здравоохранения</b>	<b>6</b>		<b>2</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	
<b>5.</b>	<b>Теория и практика менеджмента</b>	<b>6</b>		<b>2</b>	<b>4</b>			
<b>6.</b>	<b>Основы бережливого производства и бережливого управления.</b>	<b>6</b>		<b>2</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	
6.1	Понятия об основных особенностях, принципах и технологиях бережливого производства.	2			2			
6.2	Знание технологий бережливого производства и бережливого управления и алгоритмов их практического использования.	4		2			2	
	Итоговая аттестация		Зачет					
	<b>Итого:</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>12</b>		<b>10</b>	



### 3.3. Рабочая программа учебных разделов

Раздел (модуль)	Наименование раздела, темы	Кол-во час.	Содержание
1.1.	Технологии управления персоналом в системе здравоохранения.		Сущность управления персоналом. Модели управления персоналом. Государственное регулирование социально-трудовых отношений. Философия управления персоналом в системе здравоохранения. Принципы и методы управления персоналом. Сущность, цели и функции системы управления персоналом медицинских учреждений. Роль службы управления персоналом. Комплексное обеспечение системы управления персоналом медицинских учреждений. Сущность и цели кадрового планирования. Методы планирования персонала в системе здравоохранения. Привлечение персонала. Маркетинг персонала. Набор и отбор персонала. Адаптация персонала. персоналом. Аудит персонала.
1.2.	Оценка эффективности системы управления персоналом.		Деловая оценка. Оплата труда и мотивация трудовой деятельности. Подходы к оценке эффективности системы управления персоналом медицинских учреждений. Оценка эффективности деятельности службы управления
2.	Кадровая политика в системе здравоохранения.		Сущность и направления кадровой политики. Стратегии управления персоналом. Стратегическое управление персоналом. Цели стратегического управления персоналом. Принципы стратегического управления персоналом. Основные направления кадровой политики Российской Федерации. Совершенствования планирования и использование кадровых ресурсов. Оптимизация системы подготовки медицинских кадров в России. Непрерывное медицинское образование, аккредитация медицинских кадров.
3.1	Организационно-правовые основы управления здравоохранением в Российской Федерации		Медицинское право, как комплексная отрасль права. Законодательно-нормативная база охраны здоровья населения РФ. Права пациентов. Страховая медицина. Особенности правового статуса работников здравоохранения. Правовые основы оказания платных медицинских услуг. Системы финансирования здравоохранения.
3.2.	Трудовое право и регулирование трудовых отношений		Правовое регулирование трудовых отношений. Локальные нормативные акты: проблемы разработки и применения. Актуальные проблемы заключения трудового договора. Сложные вопросы заключения трудового договора с руководителем организации. Правовое регулирование отношений при изменении условий трудового договора. Проблемные аспекты регулирования рабочего времени и времени отдыха. Современные проблемы регулирования прекращения и расторжения трудовых договоров. Сложные вопросы регулирования дисциплинарной и материальной ответственности работника. Анализ судебной практики

Раздел (модуль)	Наименование раздела, темы	Кол-во час.	Содержание
			по трудовым спорам. Социально-трудовые отношения и их регулирование.
4.	Экономика здравоохранения		Особенности рынка услуг здравоохранения. Основы экономики здравоохранения и методики оценки ее эффективности. Сведения о экономической деятельности медицинских учреждений. Экономический анализ деятельности медицинской организации.
5.	Теория и практика менеджмента		Важнейшие элементы управленческого процесса. Организация как объект управления. Сущность и формы управленческой деятельности, стили и методы управления. Стратегическое планирование. SWOT – анализ, метод профиля среды организации. Управление нововведениями, сущность инновационного менеджмента, субъекты и объекты управленческих инноваций. Управленческие инновации в административно-управленческой деятельности. Процессы и принципы организации управленческих инноваций.
6.1	Понятия об основных особенностях, принципах и технологиях бережливого производства.		Понятия об основных особенностях, принципах и технологиях бережливого производства. Знание технологий бережливого производства и бережливого управления и алгоритмов их практического использования.
6.2	Знание технологий бережливого производства и бережливого управления и алгоритмов их практического использования.		Знание технологий бережливого производства и бережливого управления и алгоритмов их практического использования. Практическое обучение методам оптимизации рабочих процессов. Картирование ПСЦ с анализом текущего состояния процессов, выявление проблем и работа с ними, составление карт целевого состояния. Примеры успешного внедрения технологий бережливого производства в МО Чувашской Республики.
	<b>Итого:</b>	<b>36</b>	

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

##### **4.1. Требования к уровню ИКТ-компетентности участников образовательного процесса с применением ДОТ и ЭО**

Знание и навыки пользования при работе с пакетом Microsoft Office, системой управления обучением Moodle, Skype и др.



## 4.2. Материально-техническое обеспечение Программы

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

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория 308, 306	Лекции, практические, семинарские занятия	компьютер, мультимедийный проектор, экран, доска
Компьютерный класс	практические занятия, тестирование	компьютер

### 4.2.1. Условия для функционирования электронной образовательной среды

Портал дистанционного образования ГАУ ДПО «Институт усовершенствования врачей» Минздрава Чувашии <https://moodle.giduv.com/>

Электронные информационные ресурсы	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Система дистанционного обучения, система видеоконференцсвязи	Лекции, ЛЗ, СЗ, ПЗ, промежуточная аттестация, текущий контроль и др.	Компьютер, подключенный к сети Интернет; интернет-браузер; Adobe Flash Player; Adobe Reader

## 4.3. Учебно-методическое обеспечение программы

### 4.3.1 Основная литература

- 2 Биомедицинская этика: сб. нормативно-правовых документов в области прав человека в контексте биомедицинских исследований: справ. пособие / сост. Н.З. Ковязина, Л.А. Воропаева, Т.Г. Богданова и др.; науч. Ред. И.В. Силуянова, В.Н. Диомидова. – М.: Чебоксары: Изд-во Чуваш. Ун-та, 2014. – 972 с.
- 3 Маркетинговый аудит: как его организовать и правильно провести: Учеб. / Д.В. Тюрин; Библио-тека Российской Ассоциации Маркетинга. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012 - 251 с.
- 4 Мотивация - основа управл. челоуеч. ресурсами: (теория и практика формир. мотивир. организац. среды и создания...). Моногр. / А.Е.Боковня. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 144 с.
- 5 Оценка эффективности бюджетных расходов в сфере здравоохранения / Л.В. Попова, М.М. Лев-кевич. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 119 с.: 60x88 1/16. - (Научная мысль).
- 6 Пихало В.Т. Управление персоналом организации: учеб. пос. / В.Т. Пихало и др.; Под общ. ред. В.Т. Пихало, Ю.Н. Царегородцева. - М.: Форум, 2010. - 400 с.
- 7 Управление персоналом организации: Практикум: Учебное пособие / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 365 с.



- 8 "Бережливые технологии" как инструмент повышения эффективности здравоохранения (обзор проблемы) / Е. Г. Гандурова, А. В. Горбачев, А. Л. Дорофеев, Е. В. Ерастов, К. В. Жмеренецкий, И. А. Ивасишина, В. Н. Кораблев, К. Е. Попова // Дальневосточный медицинский журнал. - 2018. - № 2. - С. 90-92.
- 9 Агеева К.С. Описание процесса организации "Бережливой поликлиники" / К. С. Агеева, А. В. Катаев // Международный студенческий научный вестник. - 2018. - № 5. - С. 105
- 10 Беденко Н. Н. Повышение эффективности работы поликлиники на основе технологии "Бережливое производство" / Н. Н. Беденко, А. А. Бекетова // Проблемы управления социально-экономическими системами: теория и практика : материалы VI Международной научно-практической конференции. - 2018. - С. 115-118.
- 11 Бережливая поликлиника : методические рекомендации. – Москва, Озерск, Новоуральск, Волгодонск : Росатом, [б.г.]. - 161 с.
- 12 Бережливая поликлиника: опыт внедрения инструментов LEAN в учреждениях федерального медико-биологического агентства России / М. В. Забелин, О. А. Касимова, В. В. Миронова, И. В. Кононова // Здравоохранение, образование и безопасность. - 2018. - № 4 (16). - С. 146-157.
- 13 Васильева В.В. Факторы, влияющие на совершенствование деятельности менеджера по управлению персоналом в условиях внедрения технологий бережливого производства / В.В. Васильева // Научные достижения и открытия современной молодежи : сборник статей IV Международной научно-практической конференции. - 2018. - С. 165-170.
- 14 Выявление проблемных зон и определение путей оптимизации процессов при организации работы регистратуры муниципальной стоматологической поликлиники при внедрении методов "Бережливого производства" / И.В. Русакова, А.Ф. Чернавский, В.И. Петрова, С.М. Зиньковская // Проблемы стоматологии. - 2018. - Т. 14. № 1. - С. 110-115.
- 15 Гандурова Е.Г. Первый опыт реализации проекта "Бережливое производство" в условиях городской поликлиники / Е. Г. Гандурова, О. А. Димова, В. Н. Кораблев // Здравоохранение Дальнего Востока. - 2018. - № 3 (77). - С. 21-24.
- 16 Зуенкова Ю. Проект в медорганизации. Пошаговая инструкция, как получить деньги / Ю. Зуенкова // Здравоохранение. – 2018. - № 11. – С. 106-111.
- 17 Как сбалансировать работу врача и медсестры: опыт бережливой поликлиники / И. Шеинская, С. Куликов, В. Пасканова [и др.] // Здравоохранение. - 2018. - N 1. - С. 46-50; Главная мед. сестра. - 2018. - N 3. - С. 98-102.
- 18 Квитчук Н.А., Грищенко Т.П. Проект "Бережливая поликлиника": инновационные конфликты в амбулаторном звене / Н.А. Квитчук, Т.П. Грищенко // Приоритетные направления развития науки и образования : сборник статей Международной научно-практической конференции. В 2 частях. - 2018. - С. 238-241.
- 19 Китанина К.Ю., Ластовецкий А.Г. Бережливый менеджмент в здравоохранении / К.Ю. Китанина, А.Г. Ластовецкий // Вестник новых медицинских технологий : электронное издание. - 2018. - № 2. - С. 114-121.
- 20 Корчагин Е. Успеть за 24 минуты. Как Красноярская больница сократила потери времени в приемном отделении / Е. Корчагин, А. Лубнин // Здравоохранение. – 2018. - № 5. – С. 30-34
- 21 Лазуткин А.П., Васильева В.В. Сокращение потерь в деятельности менеджера по управлению персоналом за счет внедрения технологий бережливого производства / А.П. Лазуткин, В.В. Васильева // Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей XIV Международной научно-практической конференции. - 2018. - С. 176-185.
- 22 Ластовецкий А.Г. Оценка принципов бережливого производства в медицинских учреждениях в перспективе и в настоящем / А. Г. Ластовецкий, И. Г. Титов, К. Ю. Китанина // Вестник новых медицинских технологий : электронное издание. - 2018. - № 4. - С. 83-93.
- 23 Латуха О.А. Применение международного опыта бережливого производства в концепции устойчивого развития медицинской организации / О.А. Латуха // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. - 2018. - Т. 8. - № 1. - С. 239-254.



- 24 Минздрав меняет систему первичного здравоохранения // Здравоохранение. – 2017. - № 5. – С. 8-9
- 25 Обозов С. А. Применение методов бережливого производства в сфере медицинских услуг. Проект «бережливая поликлиника» / С. А. Обозов. – Москва : Росатом, 2017. – 22 с.
- 26 Опыт оптимизации работы городской поликлиники, основанной на принципах бережливого производства и информатизации / М. С. Григорович, А. В. Стариков, С. Н. Войтко, Л. А. Койкова, Н. Ю. Некрасова // Российский семейный врач. - 2018. - Т. 22. № 4. - С. 19-24.
- 27 Опыт реализации пилотного проекта "Бережливая поликлиника" в поликлинике крупного города / Л.В. Сочкова, М.М. Быкова, А.В. Ким, О.М. Носырева // Медицина и организация здравоохранения. - 2018. - Т. 3. № 2. - С. 4-11.
- 28 Плюснина И.В., Бармина Е.А. Проект "Бережливая поликлиника": переход на новое качество социальных услуг в рамках создания комфортной среды Кировской области / И.В. Плюснина, Е.А. Бармина // Общество. Наука. Инновации (НПК-2018) : сборник статей XVIII Всероссийская научно-практическая конференция : в 3 т.. Вятка : Вятский государственный университет, 2018. - С. 1588-1594.
- 29 Попова Е.О. Организация и функции центра бережливых технологий в медицинском учреждении / Е.О. Попова // Современные инновации в науке и технике : сборник научных трудов 8-й Всероссийской научно-технической конференции с международным участием. Ответственный редактор А.А. Горохов. - 2018. - С. 156-159.
- 30 Попова Н.М. Оценка качества работы отделения хирургического профиля в рамках реализации проекта "Бережливая поликлиника" / Н. М. Попова, Ю. Л. Капустина, А. У. Мугаллимова // Синергия Наук. - 2018. - № 29. - С. 857-865.
- 31 Проект «Формирование потока пациентов от регистратуры до выхода из поликлиники» : презентация. – Ярославль, 2017. – 39 с.
- 32 Реализация проекта "Бережливая поликлиника" в ГАУЗ ПК ГДКП № 6 / Д.В. Михайленко, А.А. Крестьянинов, Л.А. Мелехина, Е.Ю. Сухорукова // Актуальные вопросы педиатрии : материалы научно-практической краевой конференции с международным участием, посвященной 95-летию Городской детской клинической больницы № 3. - 2018. - С. 128-133.
- 33 Риски при внедрении бережливого производства / Й.Р. Бакеева, А.Р. Капкаева, Г.Ф. Хаирова, А.Р. Яруллина, А.Р. Гатауллина // Вестник Академии знаний. - 2018. - № 26 (6). - С. 30-39.
- 34 Романова, Ю. А. Как внедрить бережливые технологии, не потратив ни копейки. Система 5С / Ю. Романова // Здравоохранение. - 2017. - № 6. - С. 100-107.
- 35 Синева Н.Л., Яшкова Е.В., Исламова Г.И. Основополагающие принципы бережливых инноваций / Н.Л. Синева, Е.В. Яшкова, Г.И. Исламова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. - 2018. - № 4 (30). - С. 131-136.
- 36 Смирнова Е.В. К вопросу о маршрутизации в здравоохранении: от "Бережливой поликлиники" - к "Бережливому стационару" / Е. В. Смирнова, О. А. Волкова // Инновационные внедрения в области медицины и фармакологии : сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. - 2018. - С. 28-30.
- 37 Соболева С.Ю. Особенности реализации проекта "Бережливая поликлиника" в аспекте изменения функциональных ролей среднего медперсонала / С. Ю. Соболева, Е. В. Рябова // Известия Волгоградского государственного технического университета. - 2018. - № 10 (220). - С. 75-78.
- 38 Соловьев А.А. Удовлетворенность пациентов качеством медицинских услуг на разных этапах реализации проекта "Бережливая поликлиника" в Томской области / А. А. Соловьев, Н. В. Копысова // Сибирский медицинский журнал (г. Томск). - 2018. - Т. 33. № 4. - С. 154-157.
- 39 Стратегия внедрения бережливого производства в детской поликлинике / И.Ю. Кондратьева, Л.Н. Коптева, И.А. Переслегина, Т.А. Боровкова // Медицинский альманах. 2018.- № 3 (54). - С. 10-14.

- 40 Технологии бережливого производства в здравоохранении (опыт ФМБА России) / В. В. Уйба, М. В. Забелин, В. В. Миронова, О. А. Касымова, А. С. Кретов // Медицина экстремальных ситуаций. - 2018. - Т. 20. № 3. - С. 248-252.
- 41 Третьяков А.А. Научное обоснование информационного взаимодействия высшей школы со здравоохранением на региональном уровне в обеспечении эффективной деятельности бережливой клиники / А. А. Третьяков, К. Ю. Китанина, А. Г. Ластовецкий // Вестник новых медицинских технологий : электронное издание. - 2018.- № 5. - С. 114-120.
- 42 Угренинова А.Е. О внедрении дисциплины "Основы бережливого производства" в учебный процесс профессиональной образовательной организации / А.Е. Угренинова // Инновационное развитие профессионального образования. - 2018. - Т. 18. № 2. - С. 54-57.
- 43 Федеральный проект «Бережливая поликлиника». Применение методов бережливого производства в медицинских организациях. Открытие проектов по улучшениям : методические рекомендации / ФМБА России ; Гос. корпорация по атомной энергии «Росатом». – Москва, 2017. – 43 с.
- 44 Хапсирокова М.Р. Анализ эффективности работы отдельной взятой поликлиники, использующей принципы "Бережливого" производства / М. Р. Хапсирокова, А. И. Проценко А.И. // Современная организация лекарственного обеспечения. - 2018. - № 2. - С. 120.

## **5. КОНТРОЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ.**

Оценка качества освоения программы осуществляется аттестационной комиссией в виде устного зачета по основным разделам программы.

Слушатель считается аттестованным, если имеет положительную оценку (зачет, не зачет) по задаваемому вопросу, выносимому на зачет.

### **5.1. Перечень вопросов, выносимых на аттестацию в форме тестирования**

1. Развитие теории и практики управления персоналом в XX веке.
2. Теория человеческих ресурсов как основа управления персоналом современных организаций.
3. Организационная структура системы управления организаций (на примере).
4. Функции системы управления персоналом организации.
5. Место кадрового планирования в системе управления персоналом.
6. Проблемы кадрового планирования.
7. Особенности построения кадрового планирования на предприятиях различных организационных форм.
8. Построение кадрового планирования в зависимости от выбранной организационной структуры.
9. Роль кадровой службы на предприятии, ее функции, задачи и структура.
10. Методы оценки трудовой деятельности персонала.
11. Разработка системы поощрения работников.
12. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом: организационные (методические, распорядительные, регламентирующие), технические и экономические документы.
13. Должностная инструкция: назначение инструкции, этапы ее разработки, содержание



должностной инструкции.

14. Правовое обеспечение системы управления персоналом: основные задачи правового обеспечения, состав нормативных актов централизованного регулирования и локальных нормативных актов.
15. Информационные системы управления персоналом как средство совершенствования бизнес процессов в области, управление кадрами, расчета и выплаты зарплаты, табельного учета и документооборота.
16. Делопроизводство в системе управления персоналом.
17. Сущность, методы и цели набора персонала. Критерии эффективности методов набора.
18. Особенности набора персонала через государственные агентства занятости, частные агентства по трудоустройству, частные агентства по подбору персонала
19. Методы отбора персонала.
20. Использование тестирования при отборе персонала. Значение, задачи и сфера применения тестов при отборе. Виды тестов, применяемых при отборе персонала
21. Использование центров оценки для отбора персонала на руководящие должности. Задачи центров оценки. Методы отбора персонала в центрах оценки. Достоинства отбора персонала в центрах оценки
22. Введение в должность (ориентация): сущность, цель, задачи, формы
23. Сущность, цели и этапы адаптации. Цель и задачи управления адаптацией. Факторы, влияющие на скорость адаптационных процессов.
24. Особенности адаптации руководителей. Стратегии начала работы в новой должности.
25. Сущность, цели, альтернативы и этапы обучения персонала.
26. Место обучения в системе управления персоналом.
27. Методы обучения персонала, их достоинства и недостатки.
28. Понятие и этапы деловой карьеры.
29. Деловая оценка персонала (оценка результатов деятельности): задачи, условия создания эффективной системы деловой оценки персонала

#### **Перечень вопросов для самостоятельной работы.**

1. Особенности проведения аттестации персонала.
2. Проблемы процесса высвобождения персонала.
3. Основные теории мотивации трудовой деятельности.
4. Применение различных инструментов мотивации в современной практике управления персоналом.
5. Анализ и развитие кадрового потенциала организации (на примере).
6. Анализ структуры затрат на персонал.
7. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления.
8. Анализ основных типов аудита персонала.
9. Анализ деятельности и перспективы развития центров оценки персонала.