

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор



И.П. Черная

«24» мая 2018 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.ОД.8 Кадровый менеджмент в здравоохранении**

Направление подготовки	<b>32.04.01 Общественное здравоохранение (уровень магистратуры)</b>
Профиль (направленность)	<b>Менеджмент медицинской организации</b>
Форма обучения	<b>очно-заочная</b>
Срок освоения ОПОП	<b>2 года 6 месяцев</b>
Кафедра	<b>экономики и менеджмента</b>

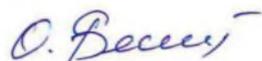
При разработке рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.ОД.8 Кадровый менеджмент в здравоохранении в основу положены:

1) ФГОС ВО по направлению подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение (уровень магистратуры), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.03.2015 № 313.

2) Учебный план по направлению подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение (уровень магистратуры), направленность Менеджмент медицинской организации, утвержденный ученым Советом ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России 17.04.2018, протокол № 4.

Рабочая программа учебной дисциплины одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента от « 16 » мая 20 18 года, протокол № 10

Заведующий кафедрой



О.П. Беньковская

Рабочая программа учебной дисциплины одобрена УМС факультета общественного здоровья от « 22 » мая 20 18 года, протокол № 4

Председатель УМС



В.Б. Туркутюков

**Разработчик:**

Профессор кафедры  
экономики и менеджмента,  
д-р экон. наук, профессор



И.П. Черная

## 1. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

### 1.1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения учебной дисциплины Б1.В.ОД.8 Кадровый менеджмент в здравоохранении состоит в формировании у обучающихся системы знаний о закономерностях создания и развития кадровой политики в сфере здравоохранения, механизмах ее реализации с учетом особенностей модернизации общественного здравоохранения для повышения доступности и качества медицинской помощи.

Задачи дисциплины:

- сформировать у обучающихся понимание сущности кадрового менеджмента в сфере здравоохранения;
- сформировать навыки организации работы по обеспечению укомплектования медицинской организации работниками необходимых профессий, специальностей и квалификации в целях осуществления прикладных и практических проектов и иных мероприятий по изучению условий, оказывающих влияние на здоровье и качество жизни населения;
- развить у обучающихся способности организовывать работу с персоналом в соответствии с общими целями развития организации и конкретными направлениями кадровой политики.

### 1.2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП университета

1.2.1. Учебная дисциплина Б1.В.ОД.8 Кадровый менеджмент в здравоохранении относится к обязательным дисциплинам вариативной части учебного плана программы магистратуры. Это одна из основных дисциплин, в рамках изучения которой происходит теоретическая и практическая подготовка магистранта к решению профессиональных задач управления персоналом медицинской организации.

1.2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, сформированные в рамках дисциплин «Актуальные вопросы менеджмента в здравоохранении» и «Делопроизводство в организациях здравоохранения».

После изучения дисциплины «Делопроизводство в организациях здравоохранения» обучающийся должен:

а) знать:

- основные законодательные и нормативно-методические документы делопроизводства;
- организацию работы с официальными документами и основные требования к организации делопроизводства в медицинской организации;

б) уметь:

- составлять организационно-управленческие документы в соответствии с требованиями ГОСТ

в) владеть:

- навыками документирования, организации документооборота, хранения и использования документов в текущей деятельности медицинской организации

После изучения дисциплины «Актуальные вопросы менеджмента в здравоохранении» обучающийся должен:

а) знать:

- концептуальные основы современного менеджмента и его особенности в сфере здравоохранения;

б) уметь:

- использовать основы системного анализа, обрабатывать полученные результаты, анализировать и осмысливать их с учетом имеющихся данных для принятия управленческого решения;

в) владеть:

– современными подходами и методами управления для решения практических задач в сфере здравоохранения для улучшения здоровья и повышения качества жизни населения

### **1.3. Требования к результатам освоения учебной дисциплины**

**1.3.1.** В основе преподавания данной дисциплины лежат следующие виды профессиональной деятельности:

- научно-производственная и проектная;
- организационно-управленческая деятельность.

**1.3.2.** Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций:

№ п/п	Номер/ индекс компетен- ции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:			Оценочные средства
			Знать	Уметь	Владеть	
1.	ПК-2	способность и готовность к организации и осуществлению прикладных и практических проектов и иных мероприятий по изучению и моделированию социальных, экономических, эпидемиологических и других условий, оказывающих влияние на здоровье и качество жизни населения	основные приоритеты кадровой политики в сфере здравоохранения на разных уровнях, включая оценки потребности в кадровом обеспечении осуществления прикладных и практических проектов и иных мероприятий медицинских организаций в целях решения задач улучшения здоровья и повышения качества жизни населения	анализировать нормативные, нормативно-методические документы и документы делопроизводства в рамках реализации кадровой политики на разных ее уровнях; рассчитывать качественные и количественные показатели по кадровому обеспечению проектной и иной деятельности медицинской организации, направленных на улучшения здоровья и повышения качества жизни населения	навыками анализа нормативной документации; методами расчета кадровой потребности организации для осуществления проектной деятельности медицинской организации	тесты, практические задания

## 2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

### 2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		№ 4 (часов)	
<b>Аудиторные занятия (всего), в том числе:</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	
Лекции (Л)	8	8	
Практические занятия (ПЗ),	20	20	
<b>Самостоятельная работа (СР), в том числе:</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	
Подготовка к занятиям (ПЗ)	10	10	
Подготовка к текущему контролю (ПТК)	20	20	
Подготовка к промежуточному контролю (ППК)	14	14	
<b>Вид промежуточной аттестации</b>	зачет (З)	3	3
	экзамен (Э)	-	-
<b>ИТОГО: Общая трудоемкость</b>	час.	72	72
	ЗЕТ	2	2

### 2.2.1 Разделы учебной дисциплины и компетенции, которые должны быть освоены при их изучении

№ п/п	Номер компетенции	Наименование раздела учебной дисциплины	Темы разделов
1.	ПК-2	Введение в кадровый менеджмент в здравоохранении	Современные подходы к управлению человеческими ресурсами. Парадигмы кадрового менеджмента. Особенности кадрового менеджмента в здравоохранении в современных условиях. Задачи и функции кадрового менеджмента медицинской организации для решения задач повышения качества и доступности медицинской помощи населению
2.	ПК-2	Кадровая политика в здравоохранении	Мировые тенденции формирования кадровой политики государства в сфере здравоохранения Государственная кадровая политика в сфере здравоохранения в России. Программно-целевой подход и проектное управление в здравоохранении
3.	ПК-2	Нормативно-правовое обеспечение кадрового менеджмента в здравоохранении.	Общие понятия нормативно-правовой основы кадрового менеджмента. Нормативно-методическое обеспечение кадрового менеджмента в здравоохранении. Документационное обеспечение кадрового

№ п/п	Номер компетенции	Наименование раздела учебной дисциплины	Темы разделов
			го менеджмента в здравоохранении. Проектная деятельность медицинской организации и ее кадровое обеспечение.
4.	ПК-2	Проблемы внедрения профессиональных стандартов в организациях сферы в здравоохранении	Разработка и утверждение профессиональных стандартов. Нормативно-правовое регулирование разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов. Применение профессиональных стандартов в сфере здравоохранения. Планирование кадровых ресурсов медицинской организации для организации и осуществления прикладных и практических проектов по изучению и моделированию условий, оказывающих влияние на здоровье и качество жизни населения

### 2.2.2. Разделы учебной дисциплины, виды учебной деятельности и формы контроля

№ п/п	Номер семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости
			Л	ЛР	ПЗ	СР	всего	
1.	4	Введение в кадровый менеджмент в здравоохранении	2		4	11	17	Тесты, практические задания
2.		Кадровая политика в здравоохранении	2		6	11	19	Тесты, практические задания
3.		Нормативно-правовое обеспечение кадрового менеджмента в здравоохранении.	2		4	11	17	Тесты, практические задания
4.		Проблемы внедрения профессиональных стандартов в организациях сферы в здравоохранении	2		6	11	19	Тесты, практические задания
		<b>ИТОГО:</b>	8	0	20	36	72	

### 2.2.3. Название тем лекций и количество часов по семестрам изучения учебной дисциплины

№ п/п	Название тем лекций учебной дисциплины	Часы
4 семестр		
1.	Введение в кадровый менеджмент в здравоохранении	2

<b>№ п/п</b>	<b>Название тем лекций учебной дисциплины</b>	<b>Часы</b>
2.	Кадровая политика в здравоохранении	2
3.	Нормативно-правовое обеспечение кадрового менеджмента в здравоохранении.	2
4.	Проблемы внедрения профессиональных стандартов в организациях сферы в здравоохранении	2
	Итого	8

**2.2.4. Название тем практических занятий и количество часов по семестрам изучения учебной дисциплины**

<b>№ п/п</b>	<b>Название тем практических занятий учебной дисциплины</b>	<b>Часы</b>
4 семестр		
1.	Введение в кадровый менеджмент в здравоохранении	4
2.	Кадровая политика в здравоохранении	6
3.	Нормативно-правовое обеспечение кадрового менеджмента в здравоохранении.	4
4.	Проблемы внедрения профессиональных стандартов в организациях сферы в здравоохранении	6
	Итого	20

**2.3. Самостоятельная работа**

**2.3.1. Виды СР**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование раздела учебной дисциплины</b>	<b>Виды СР</b>	<b>Всего часов</b>
Семестр 4			
1.	Введение в кадровый менеджмент в здравоохранении	Работа с литературой, подготовка к занятиям. Выполнение практических заданий и тестовых заданий. Подготовка к текущему контролю.	11
2.	Кадровая политика в здравоохранении	Работа с литературой, подготовка к занятиям. Выполнение практических заданий и тестовых заданий. Подготовка к текущему контролю.	11
3.	Нормативно-правовое обеспечение кадрового менеджмента в здравоохранении.	Работа с литературой, подготовка к занятиям. Выполнение практических заданий и тестовых заданий. Подготовка к текущему контролю.	11
4.	Проблемы внедрения профессиональных стандартов в организациях сферы в здравоохранении	Работа с литературой, подготовка к занятиям. Выполнение практических заданий и тестовых заданий. Подготовка к текущему контролю.	11
Итого часов в семестре			44

Контроль качества выполнения самостоятельной работы по дисциплине включает оценку выполнения тестовых и практических заданий.

Для организации самостоятельного изучения тем дисциплины создаются условия:

- наличие и доступность необходимого учебно-методического и справочного материала;
- создание системы контроля качества выполненной самостоятельной работы;
- консультационная помощь преподавателя.

### **2.3.2. Примерная тематика рефератов**

Рабочей учебной программой не предусмотрены.

### **2.3.3. Примерная тематика вопросов для подготовки к занятиям.**

1. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами.
2. Парадигмы кадрового менеджмента.
3. Особенности кадрового менеджмента в здравоохранении в современных условиях.
4. Задачи и функции кадрового менеджмента медицинской организации для решения задач повышения качества и доступности медицинской помощи населению
5. Мировые тенденции формирования кадровой политики государства в сфере здравоохранения
6. Государственная кадровая политика в сфере здравоохранения в России.
7. Программно-целевой подход и проектное управление в сфере здравоохранения: мировой опыт и российские проблемы.
8. Общие понятия нормативно-правовой основы кадрового менеджмента.
9. Нормативно-методическое обеспечение кадрового менеджмента в здравоохранении.
10. Документационное обеспечение кадрового менеджмента в здравоохранении.
11. Требования к составлению и корректировке штатного расписания медицинской организации.
12. Локальная нормативная база медицинской организации.
13. Положение о структурном подразделении медицинской организации.
14. Должностные инструкции в медицинской организации.
15. Проектная деятельность медицинской организации и ее кадровое обеспечение.
16. Разработка и утверждение профессиональных стандартов для сферы здравоохранения в сфере здравоохранения.
17. Нормативно-правовое регулирование разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов.
18. Применение профессиональных стандартов в сфере здравоохранения.
19. Особенности планирования и прогнозирования кадров в медицинской организации.
20. Планирование кадровых ресурсов медицинской организации для организации и осуществления прикладных и практических проектов по изучению и моделированию условий, оказывающих влияние на здоровье и качество жизни населения.
21. Методы оценки кадров медицинской организации.
22. Работа с кадровым резервом медицинской организации.

### **2.3.4. Вопросы для промежуточной аттестации (зачета)**

1. Современная парадигма кадрового менеджмента.
2. Проблемы кадрового менеджмента в здравоохранении в современных условиях.
3. Мировые тенденции формирования кадровой политики государства в сфере здравоохранения
4. Государственная кадровая политика в сфере здравоохранения в России.

- РФ.
5. Программно-целевой подход и проектное управление в сфере здравоохранении
  6. Нормативная основа кадрового менеджмента здравоохранения.
  7. Требования к составлению и корректировке штатного расписания медицинской организации.
  8. Локальная нормативная база медицинской организации.
  9. Положение о структурном подразделении медицинской организации.
  10. Должностные инструкции в медицинской организации.
  11. Разработка и утверждение профессиональных стандартов для сферы здравоохранения в сфере здравоохранения.
  12. Применение профессиональных стандартов в сфере здравоохранения.
  13. Особенности планирования и прогнозирования кадров в медицинской организации.
  14. Планирование кадровых ресурсов медицинской организации для реализации национальных проектов в сфере здравоохранения.
  15. Методы оценки кадров медицинской организации.
  16. Работа с кадровым резервом медицинской организации.

#### 2.4. Оценочные средства для контроля успеваемости и результатов освоения учебной дисциплины

##### 2.4.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

№ п/п	Номер семестра	Вид контроля	Наименование раздела учебной дисциплины	Форма оценочных средств
1.	1	Текущий	Введение в кадровый менеджмент в здравоохранении	Тест
				Практическое задание
2.		Текущий	Кадровая политика в здравоохранении	Тест
				Практическое задание
3.		Текущий	Нормативно-правовое обеспечение кадрового менеджмента в здравоохранении	Тест
	Практическое задание			
4.	Текущий	Проблемы внедрения профессиональных стандартов в организациях сферы в здравоохранении	Тест	
			Практическое задание	
5	Промежуточный	Введение в кадровый менеджмент в здравоохранении Нормативно-правовое обеспечение кадрового менеджмента в здравоохранении Проблемы внедрения профессиональных стандартов в организациях сферы в здравоохранении	Вопросы для собеседования	

##### 2.4.2. Примеры оценочных средств:

<p>Для текущего контроля (ТК)</p>	<p>1. К ПРИНЦИПАМ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В РАМКАХ ОПЕРАЦИОННОГО КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА ОТНОСЯТСЯ ПРИНЦИПЫ:</p> <p>А развитие сервизоориентированного персонала  <b>Б кадровое планирование, направленное на развитие медицинского сервиса</b>  В подбор многофункционального персонала  Г подбор клиентоориентированного персонала</p> <p>2. РУКОВОДИТЕЛЮ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НЕОБХОДИМО ОФОРМИТЬ ИЗМЕНЕНИЯ В ШТАТНОМ РАСПИСАНИИ, ДЛЯ ЭТОГО ОН МОЖЕТ ИСПОЛЬЗОВАТЬ СЛЕДУЮЩИЕ СПОСОБЫ:</p> <p><b>А издать распоряжение о внесении изменений</b>  Б издать приказ о соответствующем изменении  <b>В утвердить новое штатное расписание</b>  Г издать положение о внесении изменений</p> <p>3. В КЛАССИЧЕСКОЙ СТРУКТУРЕ ОСНОВНЫХ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ГРУПП РАБОТНИКОВ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НАИБОЛЬШИЙ УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ЗАНИМАЕТ:</p> <p><b>А средний медицинский персонал</b>  Б младший медицинский персонал  В врачебный персонал  Г работники с высшим немедицинским образованием</p> <p>4. К ПРЕИМУЩЕСТВАМ АУТСОРСИНГА ПРИ СОЗДАНИИ ОПТИМАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ МОДЕЛИ СТРУКТУРЫ НЕМЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА ОТНОСЯТСЯ:</p> <p>А уменьшение численности управленческого аппарата  <b>Б возможность решения узкоспециализированных задач</b>  В обеспечение непрерывной деятельности  Г возможность диверсификации деятельности медицинской организации</p> <p>5. ОСНОВОЙ ДЛЯ РАСЧЕТА ПОТРЕБНОСТИ ВО ВРАЧАХ, ОКАЗЫВАЮЩИХ СКОРУЮ МЕДИЦИНСКУЮ ПОМОЩЬ, ЯВЛЯЕТСЯ:</p> <p>А число вызовов на 1 застрахованное лицо  Б численность обслуживаемого населения  В структурным подразделениям  <b>Г фактическое число врачей СМП на 10 000 населения</b></p>
<p>Для текущего контроля (ТК)</p>	<p>Задание 1.</p> <p>1. Выберите для анализа региональные целевые программы субъектов ДВФО, направленные на решение кадровых проблем здравоохранения. Сравните две любые программы, ответив на следующие вопросы:</p> <p>1). На какие основные проблемы кадровой политики направлены данные программы. Сходство и различие программ.</p> <p>2). Основные направления региональных целевых программ. Сходства и различия.</p>

	<p>3). Какие инструменты кадрового менеджмента предлагается использовать? Есть ли различия в данных инструментах у разных регионов?</p> <p>4). Что следовало бы добавить в данные программы.</p> <p>Задание 2.</p> <p>Распределите перечисленные виды среднего медицинского персонала по группам, с учетом их функциональных обязанностей: фельдшер кабинета доврачебного приема, медицинские сестры по физиотерапии, лаборанты клинических лабораторий, акушерка смотрового кабинета, средний медицинский персонал приемного отделения.</p> <p>Задание 3.</p> <p>Должность в штатном расписании медицинского учреждения значится как «врач-специалист». Профессиональный стандарт «Специалист в области медико-профилактического дела», утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 июня 2015 г. №399 н. предусматривает такие возможные должности: главный специалист-эксперт, ведущий специалист-эксперт, специалист-эксперт, врач-бактериолог, врач-вирусолог, врач-дезинфектолог, врач клинической лабораторной диагностики, врач-паразитолог, врач по гигиене детей и подростков, врач по гигиене питания, врач по гигиене труда, врач по гигиеническому воспитанию, врач по коммунальной гигиене, врач по общей гигиене, врач по радиационной гигиене, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям, врач по социальной гигиене и организации госсанэпидслужбы, врач-эпидемиолог. Обязательно ли переименование должности в штатном расписании в соответствии с профессиональным стандартом?</p>
Для промежуточного контроля (ПК)	<p>1. Современная парадигма кадрового менеджмента.</p> <p>2. Проблемы кадрового менеджмента в здравоохранении в современных условиях.</p> <p>3. Мировые тенденции формирования кадровой политики государства в сфере здравоохранения</p>

## 2.5. Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

### 2.5.1. Основная литература

№ п/п	Наименование, тип ресурса	Автор(ы)/ редактор	Выходные данные, электронный адрес	Кол-во экз. (доступов)
1.	Управление и экономика здравоохранения: учебное пособие [Электронный ресурс] /	Под ред. А.И. Вялкова. - 3-е издание.	М.: ГЭОТАР-Медиа, 2013. - 664 с. URL: <a href="http://www.studentlibrary.ru">http://www.studentlibrary.ru</a>	Неогр.д.
2.	Экономика здравоохранения: учебник [Электронный ресурс]	под общ. ред. А. В. Решетникова.	М.: ГЭОТАР-Медиа, 2015. - 192 с. URL: <a href="http://studentlibrary.ru">http://studentlibrary.ru</a>	Неогр.д.
3.	Управление персоналом: учеб. Рос. гос. торг.-эконом. ун-т	под ред. А.А. Литвинюка	М.: Юрайт, 2013. - 434, [14] с.	5

### 2.5.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование, тип ресурса	Автор(ы)/ редактор	Выходные данные, электронный адрес	Кол-во экз. (доступов)
1.	Управление персоналом и коммуникациями инновационного проекта: учеб. пособие	Дроздов И.Н.	Дальневост. федер. ун-т. - Владивосток: ДВФУ, 2014. - 192 с.	1.
2.	Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учеб.-практич. пособие	Кибанов А.Я.	М.: Проспект, 2014. - 64 с.	1
3.	Сборник должностных инструкций работников учреждений здравоохранения [Электронный ресурс]	Татарников М.А.	М.: ГЭОТАР-Медиа, 2016. - 688 с. URL: <a href="http://studentlibrary.ru">http://studentlibrary.ru</a>	Неогр.д.
4.	Комментарии к нормам труда в здравоохранении [Электронный ресурс]	Хабриев Р.У.	М.: ГЭОТАР-Медиа, 2017. - 144 с. URL: <a href="http://studentlibrary.ru">http://studentlibrary.ru</a>	Неогр.д.

### 2.5.3 Базы данных, информационные справочные и поисковые системы Ресурсы БИЦ

1. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» <http://studentlibrary.ru>.
2. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» <http://biblioclub.ru/>.
3. Электронно-библиотечная система «Букап» <http://books-up.ru/>.
4. Электронно-библиотечная система «Издательство «Лань» <https://e.lanbook.com>.
5. Электронная коллекция изданий авторов ТГМУ в Национальном цифровом ресурсе «РУКОНТ» <https://www.rucont.ru/collections/89>.
6. Электронные журналы Научной электронной библиотеки на платформе eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru>.

### Ресурсы открытого доступа

1. Cyberleninka <https://cyberleninka.ru>.
2. Федеральная служба государственной статистики <https://www.gks.ru>.
3. «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru>.
4. EBSCO Open Dissertations™ <https://biblioboard.com/opendissertations>.

### 2.6. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

2.6.1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа № 22-013, расположенные по адресу 690002, Приморский край, г. Владивосток, ул. Океанский проспект, 165.

1. Громкоговоритель AMC VIVA 3 502 (пр-во Китай) – 10 шт.
2. Настольный микрофон SHURE MX418D/S18' (пр-во Китай) – 1 шт.
3. Персональный компьютер Gigabyte GB-BXj5-5200 (пр-во Китай) – 1 шт.
4. Проектор Panasonic PT-EX800ZE (пр-во Китай) – 1 шт.
5. Радиосистема SHURE BLX288E/PG58 (пр-во Ки-тай) – 1 шт.
6. Экран Lumien Master Control (пр-во Китай) – 1 шт.
7. Комплект учебной мебели на 180 посадочных мест.

2.6.2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консульта-

ций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 210-001, расположенная по адресу 690002 Приморский край, г. Владивосток, ул. Океанский проспект, 165.

1. Videопанель Sharp LC70LE360X (про-во Тайвань) – 1 шт.;
2. Персональный компьютер Gigabyte GB-BXj5-5200 (пр-во Китай) – 1 шт.;
3. Вход в сеть в интернет ФГБОУ ВО ТГМУ Мин-здрава России;
4. Магнитно-маркерная доска – 1 шт.;
5. Комплект учебной мебели на 24 посадочных места.

2.6.3. Кабинет для самостоятельной работы студентов, расположенный по адресу 690106, Приморский край, г. Владивосток, проспект Партизанский, д. 33, Библиотечно-информационный центр.

Посадочные места для пользователей библиотеки - 250.

Персональные компьютеры (Моноблоки «Lenovo», «Pentium 4») - 47 шт.

Подключение к сети «Интернет» с доступом в электронно-образовательную среду ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

### **2.7. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине, программного обеспечения и информационно-справочных систем.**

Microsoft Windows 7 (лицензия № 47756239, договор от 20.11.2013 № 4453).

Microsoft Office Pro Plus 2013 (лицензия № 62235603, договор от 20.07.2013 № 2938).

Kaspersky Endpoint Security (лицензия № 1B08-140820-065136, договор от 07.12.2018 № 2018.60579).

Microsoft Windows 10 (Договор от 16.12.2016 № 2016.3754-RSA).

Гарант (Договор от 30.12.2019 № 143/44).

INDIGO (Договор от 09.04.2020 № Д-54132/3).

## **3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

3.1. Обучение складывается из аудиторных занятий (28 час.), включающих лекционный курс и практические занятия, и самостоятельной работы (44 час.).

При изучении учебной дисциплины (модуля) предусмотрено тестирование, решение задач, разбор проблемных ситуаций с использованием практических материалов и материалов сети Интернет.

Практические занятия проводятся в виде выполнения практических упражнений/заданий, ответов на тестовые задания.

Самостоятельная работа подразумевает подготовку к аудиторным занятиям и включает изучение основной и дополнительной литературы, указанной в библиографическом списке, самостоятельное выполнение заданий, подготовку к тестированию и самостоятельное изучение отдельных тем дисциплины.

Работа с учебной литературой рассматривается как вид учебной работы по дисциплине Б1.В.ОД.8 Кадровый менеджмент в здравоохранении и выполняется в пределах часов, отводимых на её изучение (в разделе СР).

Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам университета и кафедры.

Текущий контроль освоения дисциплины определяется устным опросом в ходе занятий, при выполнении заданий, решении ситуационных задач и ответах на тестовые задания.

Зачет по дисциплине определяется кумулятивно-нарастающим итогом и включает результаты достижений обучающихся за выполнение самостоятельной работы, тестирования и выполнения контрольных заданий по разделам дисциплины, направленных на проверку практических умений и навыков. При необходимости промежуточная аттестация может быть пройдена на основе собеседования.

### **3.2. Особенности реализации дисциплины для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

#### **3.2.1. Наличие соответствующих условий реализации дисциплины**

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на основании письменного заявления дисциплина реализуется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальных особенностей). Обеспечивается соблюдение следующих общих требований: использование специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего такому обучающемуся необходимую техническую помощь, обеспечение доступа в здания и помещения, где проходят занятия, другие условия, без которых невозможно или затруднено изучение дисциплины.

#### **3.2.2. Обеспечение соблюдения общих требований**

При реализации дисциплины на основании письменного заявления обучающегося обеспечивается соблюдение следующих общих требований: проведение занятий для обучающихся-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей для обучающихся; присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего(их) обучающимся необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей на основании письменного заявления; пользование необходимыми обучающимся техническими средствами с учетом их индивидуальных особенностей.

3.2.3. Доведение до сведения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в доступной для них форме всех локальных нормативных актов ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

Все локальные нормативные акты ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России по вопросам реализации данной дисциплины доводятся до сведения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в доступной для них форме.

3.2.4. Реализация увеличения продолжительности прохождения промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности для обучающегося с ограниченными возможностями здоровья

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). Продолжительность прохождения промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности увеличивается по письменному заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья. Продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачете увеличивается не менее чем на 0,5 часа.

Лист регистрации изменений за 2019 год

Вносимое изменение	Основание	Дата введения изменения	Подпись
Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник [Электронный ресурс] / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. - М. : Дашков и К°, 2019. - 208 с. URL: <a href="http://biblioclub.ru">http://biblioclub.ru</a>	Обновление библиотечного фонда	21.06.2019	<i>О. Белич</i>
Столяров, С. А. Менеджмент в здравоохранении : учебник для вузов [Электронный ресурс] / С. А. Столяров. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Юрайт, 2019. — 764 с. URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a>	Обновление библиотечного фонда	21.06.2019	<i>О. Белич</i>
Хабриев Р.У. Комментарии к нормам труда в здравоохранении: новые приказы - старые проблемы [Электронный ресурс] / Р. У. Хабриев, В. М. Шипова, Е. А. Берсенева. - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2019. - 144 с. URL: <a href="http://studentlibrary.ru">http://studentlibrary.ru</a>	Обновление библиотечного фонда	21.06.2019	<i>О. Белич</i>

Лист регистрации изменений за 2020 год

Вносимое изменение	Основание	Дата введения изменения	Подпись
Решетников, А. В. Экономика и управление в здравоохранении : учебник и практикум [Электронный ресурс] / А. В. Решетников, Н. Г. Шамшурина, В. И. Шамшурин ; под общей редакцией А. В. Решетникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2020. — 328 с. URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a>	Обновление библиотечного фонда	12.06.2020	<i>О.Вещиц</i>
Средние и младшие медицинские работники: нормативы численности, методики расчетов [Электронный ресурс] / В. М. Шипова, Е. А. Берсенева ; под ред. Р. У. Хабриева. - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2020. - 240 с.	Обновление библиотечного фонда	12.06.2020	<i>О.Вещиц</i>