

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

**«Тверской государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации**

Кафедра организации и информатизации здравоохранения

Рабочая программа дисциплины

МЕНЕДЖМЕНТ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

для обучающихся по специальности

31.08.71 Организация здравоохранения и общественное здоровье
(уровень подготовки кадров высшей квалификации)

форма обучения
очная

Трудоемкость, зачетные единицы/часы	4 з.е. / 144 ч.
в том числе:	
контактная работа	96 ч.
самостоятельная работа	48 ч.
Промежуточная аттестация, форма/семестр	Зачет – 2 семестр

Тверь, 2025

I. Разработчики:

заведующий кафедрой организации и информатизации здравоохранения, к.м.н., доцент Соловьева А.В.

доцент кафедры медицинских информационных технологий и организации здравоохранения, к.м.н., доцент Родионов А.А.

старший преподаватель кафедры медицинских информационных технологий и организации здравоохранения Крячкова О.В.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры организации и информатизации здравоохранения «16» мая 2025 г. (протокол № 05/25)

Рассмотрена на заседании Методического совета по обучению в ординатуре (протокол №1 от «26» августа 2025 г.)

Рекомендована к утверждению на заседании Центрального координационно-методического совета (протокол №1 от «27» августа 2025 г.)

I. Пояснительная записка

Рабочая программа дисциплины **МЕНЕДЖМЕНТ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ** составлена на основе профессионального стандарта 1093 «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 7 ноября 2017 года N 768н, с учетом ФГОС ВО по специальности по специальности 31.08.71 «Организация здравоохранения и общественное здоровье (уровень подготовки кадров высшей квалификации)» утвержденного приказом Минобрнауки России от 6.02.2022 N 97 и квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям и квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам.

1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является – подготовка квалифицированного врача-организатора здравоохранения и общественного здоровья, способного и готового к самостоятельной профессиональной деятельности в области охраны здоровья граждан путём обеспечения оказания высококвалифицированной медицинской помощи в соответствии с установленными требованиями и стандартами в сфере здравоохранения на основе сформированных универсальных и профессиональных компетенций.

Задачами освоения дисциплины являются:

- получить общие и специальные знания и умения в объеме требований квалификационной характеристики и профессионального стандарта специалиста в области организации здравоохранения и общественного здоровья;
- подготовить к самостоятельной профессиональной деятельности специалиста в области организации здравоохранения и общественного здоровья, владеющего универсальными и профессиональными компетенциями в сфере организационно-управленческой деятельности.

2. Планируемые результаты обучения по программе

В результате успешного освоения программы дисциплины обучающийся должен приобрести новые профессиональные и развить имеющиеся универсальные и профессиональные компетенции:

2.1. Универсальные компетенции, индикаторы их достижения и планируемые результаты обучения

Код и наименование компетенции, индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)	
УК-1. Способен критически и системно анализировать, определять возможности и способы применения достижения в области медицины и фармации в профессиональном контексте		
УК-1.1. Критически оценивает возможности применения достижений в методах и технологиях научной коммуникации в области медицины и фармации	Знать:	- современные достижения в методах и технологиях научной коммуникации, в том числе и использованием ИТ-технологий - методы критического анализа и оценки современных научных достижений, а также методы генерирования новых идей при решении практических задач
	Уметь:	- анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач - оценивать потенциальные выигрыши или проигрыши реализации вариантов решения практических задач
	Владеть:	- навыками критического анализа и оценки современных научных достижений и результатов деятельности по решению практических задач, в том числе в междисциплинарных областях
УК-1.2. Анализирует различные способы применения достижений в области медицины и фармации в профессиональном контексте	Знать:	- способы применения достижений в области медицины и фармации в профессиональной деятельности
	Уметь:	- анализировать различные варианты применения в профессиональной деятельности достижений в области медицины и фармации
	Владеть:	- навыками разработки различных способов применения достижений в области медицины и фармации в профессиональном контексте, в том числе при решении исследовательских и практических задач
УК-3. Способен руководить работой команды врачей, среднего и младшего персонала, организовывать процесс оказания медицинской помощи населению		
УК-3.1. Организует и корректирует командную работу врачей, среднего и младшего персонала	Знать:	- командный подход в менеджменте, специфику групповой динамики и процесса командообразования
	Уметь:	- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач - корректировать работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений
	Владеть:	- технологиями построения командного менеджмента в медицинской организации - навыками корректировки командной работы врачей, среднего и младшего персонала

УК-3.2. Планирует и организует процесс оказания медицинской помощи населению	Знать:	- основы командного взаимодействия при организации процесса оказания медицинской помощи населению
	Уметь:	- анализировать организационные процессы в медицинской организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности при оказании медицинской помощи населению
	Владеть:	- навыками планирования и организации процесса оказания медицинской помощи населению

2.2. Профессиональные компетенции, индикаторы их достижения и планируемые результаты обучения

ПК-3. Способен планировать, организовать и контролировать деятельность структурного подразделения медицинской организации		
ПК-3.1 Планирует и организует деятельность структурного подразделения медицинской организации	Знать	Принципы и методы мотивации работников структурного подразделения медицинской организации. Программа государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, территориальная программа государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи. Порядки оказания медицинской помощи, стандарты медицинской помощи, клинические рекомендации (протоколы лечения) по вопросам оказания медицинской помощи в соответствии с профилем деятельности медицинской организации Методология анализа и оценки показателей, характеризующих деятельность медицинской организации, и показателей здоровья населения. Порядок создания и деятельности врачебной комиссии. Требования к оформлению документации. Навыки делового общения: деловая переписка, электронный документооборот. Принципы и методы планирования деятельности структурного подразделения медицинской организации. Требования по обеспечению безопасности персональных данных пациентов и сведений, представляющих врачебную тайну. Трудовое законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты в сфере здравоохранения.
	Уметь	Формировать отчеты о деятельности структурного подразделения медицинской организации. Использовать методы мотивирования работников структурного подразделения медицинской организации. Управлять ресурсами структурного подразделения медицинской организации. Осуществлять отбор и расстановку работников в структурном подразделении медицинской организации. Использовать в работе информационно-аналитические системы и информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет». Анализировать показатели деятельности структурного подразделения медицинской организации. Составлять план ресурсного обеспечения, показателей деятельности структурного подразделения медицинской

			организации. Соблюдать требования по обеспечению безопасности персональных данных работников организации, пациентов и сведений, составляющих врачебную тайну.
		Владеть	Организация работы структурного подразделения медицинской организации. Организация документооборота в структурном подразделении медицинской организации. Разработка системы мотивации работников структурного подразделения медицинской организации. Организация непрерывного совершенствования профессиональных знаний и навыков в течение трудовой жизни, а также постоянное повышение профессионального уровня и расширение квалификации медицинских работников структурного подразделения медицинской организации. Взаимодействие с руководством медицинской организации и другими подразделениями медицинской организации. Работа во врачебной комиссии медицинской организации. Организация предоставления информационно-справочных материалов по профилактике социально значимых заболеваний, курения, алкоголизма, наркомании, включая просвещение и информирование граждан о факторах риска для их здоровья, формирование мотивации к ведению здорового образа жизни. Формирование и поддержание корпоративной культуры медицинской организации. Планирование ресурсного обеспечения деятельности структурного подразделения медицинской организации. Анализ результатов деятельности структурного подразделения медицинской организации. Разработка и планирование показателей деятельности работников структурного подразделения медицинской организации. Планирование деятельности структурного подразделения медицинской организации. Составление графика работы, графика сменности и графика отпусков медицинских работников структурного подразделения медицинской организации.
ПК-3.2 деятельность подразделения организации	Контролирует структурного медицинской	Знать	Особенности санитарно-эпидемиологического режима медицинской организации. Правила эксплуатации медицинской техники в структурном подразделении медицинской организации. Виды, формы и методы внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в структурном подразделении медицинской организации. Правила внутреннего трудового распорядка медицинской организации. Основы менеджмента качества и безопасности медицинской деятельности в структурном подразделении медицинской организации
		Уметь	Формировать аналитические отчеты по результатам проведения внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в структурном подразделении медицинской организации. Осуществлять контроль ресурсного обеспечения

		деятельности структурного подразделения медицинской организации
	Владеть	Организация мероприятий по обеспечению внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в структурном подразделении медицинской организации. Разработка проектов локальных актов медицинской организации. Контроль состояния ресурсного обеспечения деятельности структурного подразделения медицинской организации. Обеспечение соблюдения требований к эксплуатации медицинских изделий в структурном подразделении медицинской организации. Контроль выполнения работниками структурного подразделения медицинской организации правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-эпидемиологического режима
ПК-6. Способен организовать взаимодействие с руководством медицинской организации и ее структурными подразделениями		
ПК-6.1 Организация взаимодействия с руководством медицинской организации	Знать	Основы делового общения: деловая переписка, электронный документооборот. Правила документирования организационно-управленческой деятельности
	Уметь	Разрабатывать проекты локальных нормативных актов, методических рекомендаций для медицинской организации. Взаимодействовать и сотрудничать с иными организациями. Организовывать взаимодействие со СМИ и с общественностью
	Владеть	Подготовка текущей статистической и аналитической информации о деятельности медицинской организации. Разработка предложений по повышению эффективности деятельности медицинской организации. Проектирование работы по внедрению новых организационных технологий в деятельность медицинской организации. Проведение совещаний и конференций по вопросам организации и оказания медицинской помощи.
ПК-6.2 Организация взаимодействия со структурными подразделениями медицинской организации	Знать	Основы делового общения: деловая переписка, электронный документооборот. Правила документирования организационно-управленческой деятельности
	Уметь	Разрабатывать проекты локальных нормативных актов, методических рекомендаций для медицинской организации. Взаимодействовать и сотрудничать с иными организациями. Организовывать взаимодействие со СМИ и с общественностью
	Владеть	Координация взаимодействия при формировании планов развития медицинской организации. Анализ деятельности структурных подразделений медицинской организации по реализации локальных нормативных актов. Консультирование работников медицинской организации по организационно-методическим вопросам. Организация информирования населения о деятельности медицинской организации. Анализ обращений граждан и юридических лиц. Подготовка информационно-справочных материалов по профилактике социально значимых заболеваний, курения, алкоголизма, наркомании, включая просвещение и информирование граждан о

		факторах риска для их здоровья, формирование мотивации к ведению здорового образа жизни. Организационно-методическое обеспечение формирования корпоративной культуры медицинской организации
ПК-7. Способен разрабатывать, внедрять и реализовывать систему менеджмента качества процессов в медицинской организации		
ПК-7.1 Разработка и внедрение системы менеджмента качества	Знать	Принципы всеобщего управления качеством. Требования к построению и методы самооценки системы менеджмента качества. Основные положения международных и национальных стандартов в области систем менеджмента качества. Основы аудита в системе менеджмента качества
	Уметь	Использовать методы менеджмента качества. Использовать процессный подход в управлении медицинской организации.
	Владеть	Разработка документационного сопровождения системы внутреннего контроля качества в медицинской организации. Координация работ по организации и проведению внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации. Координация разработки локальных актов по обеспечению качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации. Разработка критериев и показателей деятельности работников в медицинской организации. Разработка, координация и регулирование системы менеджмента качества. Планирование и организация внутренних аудитов системы менеджмента качества. Построение единой цепочки взаимосвязанных процессов медицинской деятельности для обеспечения эффективной маршрутизации пациента. Разработка планов мероприятий по обучению работников в области менеджмента качества. Разработка политики и стратегических целей в области менеджмента качества деятельности медицинской организации. Обеспечение лидирующей роли по внедрению и развитию системы менеджмента качества в медицинской организации. Руководство разработкой и организация проведения внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации. Руководство созданием системы внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации, а также обеспечение его внедрения и совершенствования.
ПК-7.2 Реализация системы менеджмента качества	Знать	Принципы всеобщего управления качеством. Требования к построению и методы самооценки системы менеджмента качества. Основные положения международных и национальных стандартов в области систем менеджмента качества. Основы аудита в системе менеджмента качества
	Уметь	Контролировать соблюдение плана внутренних аудитов в медицинской организации.

		Представлять вышестоящему руководству аналитический отчет по результатам внутренних аудитов в медицинской организации. Использовать технологические карты процессов медицинской организации. Обеспечивать участие работников в реализации системы менеджмента качества и безопасности медицинской деятельности. Применять системный подход к решению управленческих задач по обеспечению качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации. Выстраивать систему внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации
	Владеть	Контроль соблюдения плана внутренних аудитов менеджмента качества в медицинской организации. Руководство созданием документации системы менеджмента качества по основной деятельности. Организация и контроль проведения внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности. Управление внутренними аудитами в рамках системы менеджмента качества медицинской организации. Управление системой внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации. Применять системный подход к решению управленческих задач по обеспечению качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации. Выстраивать систему внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации

3. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы подготовки кадров высшей квалификации в ординатуре

Дисциплина **МЕНЕДЖМЕНТ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ** входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока I программы ординатуры.

В процессе изучения дисциплины формируются универсальные и профессиональные компетенции для успешной профессиональной деятельности в качестве врача-организатора здравоохранения и общественного здоровья.

4. Объём дисциплины составляет 4 зачетных единицы, **144** академических часа, в том числе **96** часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (это часы, выделенные на лекции и различные виды практических, клинических практических, семинарских, лабораторных аудиторных занятий, проведение экзамена/зачета), и **48** часов самостоятельной работы обучающихся.

5. Образовательные технологии

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии, способы и методы формирования компетенций: традиционная лекция, лекция-визуализация, использование компьютерных обучающих программ, посещение врачебных конференций (участие в работе специалиста в области организации здравоохранения и общественного здоровья в медицинских организациях), участие в работе научно-практических конференций, «круглый стол», подготовка письменных аналитических работ, активизация творческой деятельности (подготовка сообщения/презентации), встречи с работодателями (главными врачами больниц, представителями Министерства здравоохранения Тверской области).

Самостоятельная работа обучающегося включает:

- подготовку к семинарским занятиям;
- подготовку к промежуточной и государственной итоговой аттестации;
- подготовку докладов презентаций и аналитических работ;
- работу с Интернет-ресурсами;
- работу с отечественной и зарубежной научно-медицинской литературой;
- работу с компьютерными программами.

6. Форма промежуточной аттестации – зачёт.

III. Учебная программа дисциплины

1. Содержание дисциплины:

Модуль 1. Стратегическое планирование здравоохранением. Управление ресурсами в здравоохранении

Тема 1. Стратегическое управление здравоохранением. Стратегическое планирование в здравоохранении

Актуальность. Стратегическое управление здравоохранением. Система управления здравоохранением в Российской Федерации. Современные подходы к построению системы менеджмента качества. Стратегическое планирование в здравоохранении. Виды планов.

Тема 2. Управление ресурсами в здравоохранении

Актуальность. Управление материальными, трудовыми и информационными ресурсами. Современные концепции менеджмента и особенности управления медицинскими

организациями различных форм собственности. Организация и управление предпринимательской, производственной, финансовой и научно-исследовательской деятельностью медицинской организации. Обеспечение конкурентоспособности медицинской организации.

Модуль 2. Организационно-правовые вопросы в сфере здравоохранения Российской Федерации. Правовое обеспечение системы здравоохранения на федеральном и региональном уровнях

Тема 1. Конституция Российской Федерации. Правовое обеспечение системы здравоохранения на федеральном уровне

Конституция Российской Федерации. Гражданский кодекс Российской Федерации. Уголовный кодекс Российской Федерации и др. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан. Законы, регламентирующие деятельность национальной системы здравоохранения. Законы, регулирующие финансирование здравоохранения. Законы, регулирующие основные виды медицинской деятельности. Законы профилактической направленности. Законы, защищающие права граждан на охрану здоровья. Законы, определяющие право и ответственность медицинских работников. Надзорные законы, направленные на обеспечение безопасных условий жизни. Особенности правового регулирования учреждений здравоохранения.

Тема 2. Национальные и федеральные проекты, приоритетные программы и проекты в Российской Федерации

Национальные и федеральные проекты (программы) «Демография» и «Здравоохранение». Цели и структура проектов (программ). Целевые и дополнительные показатели проектов (программ). Приоритетный проект «Здравоохранение».

Модуль 3. Управление переменами, конфликтами и стрессами

Тема 1. Управление переменами, конфликтами и стрессами

Актуальность. Управление переменами, конфликтами и стрессами. Понятие об организационных переменах. Сопротивление переменам и их причины. Модели организационных перемен. Методы преодоления сопротивления. Распространенные ошибки руководителей-реформаторов. Инновации, классификация, движущие силы инновационного процесса.

Модуль 4. Маркетинг в здравоохранении

Тема 1. Основы маркетинга в здравоохранении. Разработка маркетингового комплекса

Актуальность. Основы маркетинга в здравоохранении. Разработка маркетингового комплекса.

2. Учебно-тематический план дисциплины (в академических часах)

Номера разделов дисциплины (модулей) и тем	Контактная работа	Всего часов на контактную работу	Самостоятельная работа обучающегося	Итого часов	Формируемые компетенции	Используемые образовательные технологии, способы и методы обучения*	Формы текущего контроля успеваемости**
	семинары						
Модуль 1. Стратегическое планирование здравоохранением. Управление ресурсами в здравоохранении	36	36	18	54			
Тема 1. Стратегическое управление здравоохранением. Стратегическое планирование в здравоохранении	18	18	9	27	УК-1, УК-3, ПК-3, ПК-6, ПК-7	МГ, РД	АР, Т
Тема 2. Управление ресурсами в здравоохранении	18	18	9	27	УК-1 УК-3 ПК-3 ПК-6 ПК-7	КС, МГ	АР
Модуль 2. Организационно-правовые вопросы в сфере здравоохранения Российской Федерации. Правовое обеспечение системы здравоохранения на федеральном и региональном уровнях	24	24	12	36			
Тема 1. Конституция Российской Федерации. Правовое обеспечение	12	12	6	18	УК-1 УК-3 ПК-3	КС, МГ	АР, Т

системы здравоохранения на федеральном уровне					ПК-6 ПК-7		
Тема 2. Национальные и федеральные проекты, приоритетные программы и проекты в Российской Федерации	12	12	6	18	УК-1 УК-3 ПК-3 ПК-6 ПК-7	КС, МГ	АР
Модуль 3. Управление переменами, конфликтами и стрессами	18	18	9	27			
Тема 1. Управление переменами, конфликтами и стрессами	18	18	9	27	УК-1 УК-3 ПК-3 ПК-6 ПК-7	КС, МГ	АР, Т
Модуль 4. Маркетинг в здравоохранении	18	18	9	27			
Тема 1. Основы маркетинга в здравоохранении. Разработка маркетингового комплекса	18	18	9	27	УК-1 УК-3 ПК-3 ПК-6 ПК-7	КС, МГ, ДИ	АР, Т
ИТОГО	96	96	48	144			

***Образовательные технологии, способы и методы обучения** (с сокращениями): «круглый стол» (КС), регламентированная дискуссия (РД), деловая учебная игра (ДИ), метод малых групп (МГ).

****Формы текущего контроля успеваемости** (с сокращениями): С – собеседование по контрольным вопросам, Т – задания в тестовой форме, АР – подготовка письменных аналитических работ.

IV. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций (Приложение № 1)

Оценка уровня сформированности компетенций включает следующие формы контроля:

- текущий контроль успеваемости;
- промежуточную аттестацию.

Модуль 1. Стратегическое планирование здравоохранением. Управление ресурсами в здравоохранении
Модуль 2. Организационно-правовые вопросы в сфере здравоохранения Российской Федерации. Правовое обеспечение системы здравоохранения на федеральном и региональном уровнях
Модуль 3. Управление переменами, конфликтами и стрессами
Модуль 4. Маркетинг в здравоохранении

УК-1. Способен критически и системно анализировать, определять возможности и способы применения достижения в области медицины и фармации в профессиональном контексте
УК-3. Способен руководить работой команды врачей, среднего и младшего персонала, организовывать процесс оказания медицинской помощи населению
ПК-3. Способен планировать, организовать и контролировать деятельность структурного подразделения медицинской организации
ПК-6. Способен организовать взаимодействие с руководством медицинской организации и ее структурными подразделениями
ПК-7. Способен разрабатывать, внедрять и реализовывать систему менеджмента качества процессов в медицинской организации

1. Оценочные средства и критерии оценки для текущего контроля успеваемости

Модуль 1. Стратегическое планирование здравоохранением. Управление ресурсами в здравоохранении

УК-1

Способен критически и системно анализировать, определять возможности и способы применения достижения в области медицины и фармации в профессиональном контексте

Задание 1

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Необходимо ли было медицинской сестре предварительно получить разрешение у заведующего отделением на сдачу крови?

Эталон ответ на задание 1: Нет

Задание 2

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Имеет ли право заведующий отделением не предоставлять медицинской сестре день отдыха по донорской справке по её желанию?

Эталон ответ на задание 2: Нет

УК-3

Способен руководить работой команды врачей, среднего и младшего медицинского персонала, организовывать процесс оказания медицинской помощи населению

Задание 1

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Имеет ли право заведующий отделением не предоставлять медицинской сестре день отдыха по донорской справке по объективной причине невозможности ее заменить на рабочем месте?

Эталон ответ на задание 1: Нет

Задание 2

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Объективной возможности подменить эту медицинскую сестру на работе не имеется. Имеет ли право заведующий отделением применить дисциплинарное взыскание в отношении данного работника,

Эталон ответ на задание 2: Нет

ПК-3

Способен планировать, организовать и контролировать деятельность структурного подразделения медицинской организации

Задание 1

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Является ли использованный заведующим отделения принцип управления максимально широким привлечением исполнителей к процессу принятия управленческого решения?

Эталон ответа на задание 1: Да

Задание 2

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Имеют ли право медицинские сестры отделения воспользоваться данным предложением заведующего отделением?

Эталон ответа на задание 2: Да

ПК-6

Способен организовать взаимодействие с руководством медицинской организации и ее структурными подразделениями

Задание 1

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Является ли использованный заведующим отделения принцип управления максимально широким привлечением исполнителей к процессу принятия управленческого решения?

Эталон ответа на задание 1: Да

Задание 2

В терапевтическом отделении крупной многопрофильной больницы в связи с трудными условиями работы и низкой оплатой труда снизилась исполнительская дисциплина медицинских работников, участились случаи опозданий на работу, уклонения от выполнения особо трудоемких и не престижных этапов работы с больными, увеличилось число осложнений, связанных с плохим сестринским уходом. Несколько врачей и медсестер уволились по собственному желанию. Опытная заведующая отделением с 20-летним стажем работы, формально выполняя свои обязанности, не стремится активно влиять на ситуацию.

Заместитель главного врача по лечебной работе, зная о том, что в отделении работает молодой врач, имеющий высшее образование по специальности «менеджмент», предложил ему разработать план совместных мероприятий по исправлению ситуации в отделении. В присутствии заведующей отделением заместитель главного врача пообещал, что в случае удачного исхода, будет ходатайствовать перед главным врачом о снятии с должности действующей заведующей отделением и утверждении вместо нее молодого врача.

Какой процесс менеджмента описывает действия заместителя главврача по ходатайству о кадровых перестановках в отношении молодого врача?

Эталон ответа на задание 2: Положительное (позитивное) стимулирование кадрового резерва

ПК-7

Способен разрабатывать, внедрять и реализовывать систему менеджмента качества процессов в медицинской организации

Задание 1

Хирургическое отделение больницы отличает от других отделений хорошие показатели в работе, сплоченный и дружный коллектив, высокий профессионализм врачей. Заведующий отделением пенсионного возраста подготовил достойную замену – опытного хирурга, обладающего организационными способностями, пользующегося уважением коллег и пациентов, компетентного, умеющего самостоятельно принимать медицинские решения. Но главный врач, не учитывая интересов и пожеланий коллектива, на освобождающуюся должность пригласил хирурга из другой больницы. Хирург,

подготовленный и рекомендованный на должность заведующим отделением, уволился из больницы.

Какова главная причина увольнения хирурга? Выберите из перечисленных ниже вариантов наиболее соответствующий данной ситуации: (выберите один правильный ответ)

1. невозможность наиболее полно реализовать свои знания, способности, навыки;
2. обида на главного врача;
3. страх потерять уважение коллектива;
4. нереализованные потребности в причастности и принадлежности;
5. нереализованные потребности в признании и самоутверждении.

Эталон ответа на задание: 1

Задание 2

В адрес Министерства здравоохранения Тверской области поступило обращение гр. К. за разъяснениями по следующему вопросу. Заявитель сообщила, что по итогам врачебного приема врачом-терапевтом поликлиники на медицинскую карту был наклеен красный квадрат. Гр. К. высказала свою обеспокоенность фактом нанесения на медицинскую карту внешнего визуального признака, позволяющего другим пациентам определить ее диагноз. Какие меры должен Минздрав принять по итогам рассмотрения указанного обращения?

Эталон ответа на задание 2: Рассылка информационного письма, предостерегающего от указанных нарушений с целью предотвращения обоснованных обращений граждан

Модуль 2. Организационно-правовые вопросы в сфере здравоохранения Российской Федерации. Правовое обеспечение системы здравоохранения на федеральном и региональном уровнях УК-1

Способен критически и системно анализировать, определять возможности и способы применения достижения в области медицины и фармации в профессиональном контексте

Задание 1

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Необходимо ли было медицинской сестре предварительно получить разрешение у заведующего отделением на сдачу крови?

Эталон ответ на задание 1: Нет

Задание 2

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Имеет ли право заведующий отделением не предоставлять медицинской сестре день отдыха по донорской справке по её желанию?

Эталон ответ на задание 2: Нет

УК-3

Способен руководить работой команды врачей, среднего и младшего медицинского персонала, организовывать процесс оказания медицинской помощи населению

Задание 1

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Имеет ли право заведующий отделением не предоставлять медицинской сестре день отдыха по донорской справке по объективной причине невозможности ее заменить на рабочем месте?

Эталон ответ на задание 1: Нет

Задание 2

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Объективной возможности подменить эту медицинскую сестру на работе не имеется. Имеет ли право заведующий отделением применить дисциплинарное взыскание в отношении данного работника,

Эталон ответ на задание 2: Нет

ПК-3

Способен планировать, организовать и контролировать деятельность структурного подразделения медицинской организации

Задание 1

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Является ли использованный заведующим отделения принцип управления максимально широким привлечением исполнителей к процессу принятия управленческого решения?

Эталон ответа на задание 1: Да

Задание 2

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Имеют ли право медицинские сестры отделения воспользоваться данным предложением заведующего отделением?

Эталон ответа на задание 2: Да

ПК-6

Способен организовать взаимодействие с руководством медицинской организации и ее структурными подразделениями

Задание 1

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Является ли использованный заведующим отделения принцип управления максимально широким привлечением исполнителей к процессу принятия управленческого решения?

Эталон ответа на задание 1: Да

Задание 2

В терапевтическом отделении крупной многопрофильной больницы в связи с трудными условиями работы и низкой оплатой труда снизилась исполнительская дисциплина медицинских работников, участились случаи опозданий на работу, уклонения от выполнения особо трудоемких и не престижных этапов работы с больными, увеличилось число осложнений, связанных с плохим сестринским уходом. Несколько врачей и медсестер уволились по собственному желанию. Опытная заведующая отделением с 20-летним стажем работы, формально выполняя свои обязанности, не стремится активно влиять на ситуацию.

Заместитель главного врача по лечебной работе, зная о том, что в отделении работает молодой врач, имеющий высшее образование по специальности «менеджмент», предложил ему разработать план совместных мероприятий по исправлению ситуации в отделении. В присутствии заведующей отделением заместитель главного врача пообещал, что в случае удачного исхода, будет ходатайствовать перед главным врачом о снятии с должности действующей заведующей отделением и утверждении вместо нее молодого врача.

Какой процесс менеджмента описывает действия заместителя главврача по ходатайству о кадровых перестановках в отношении молодого врача?

Эталон ответа на задание 2: Положительное (позитивное) стимулирование кадрового резерва

ПК-7

Способен разрабатывать, внедрять и реализовывать систему менеджмента качества процессов в медицинской организации

Задание 1

Хирургическое отделение больницы отличается от других отделений хорошими показателями в работе, сплоченный и дружный коллектив, высокий профессионализм врачей. Заведующий отделением пенсионного возраста подготовил достойную замену – опытного хирурга, обладающего организационными способностями, пользующегося уважением коллег и пациентов, компетентного, умеющего самостоятельно принимать медицинские решения. Но главный врач, не учитывая интересов и пожеланий коллектива, на освобождающуюся должность пригласил хирурга из другой больницы. Хирург, подготовленный и рекомендованный на должность заведующим отделением, уволился из больницы.

Какова главная причина увольнения хирурга? Выберите из перечисленных ниже вариантов наиболее соответствующий данной ситуации: (выберите один правильный ответ)

1. невозможность наиболее полно реализовать свои знания, способности, навыки;

2. обида на главного врача;
3. страх потерять уважение коллектива;
4. нереализованные потребности в причастности и принадлежности;
5. нереализованные потребности в признании и самоутверждении.

Эталон ответа на задание: 1

Задание 2

В адрес Министерства здравоохранения Тверской области поступило обращение гр. К. за разъяснениями по следующему вопросу. Заявитель сообщила, что по итогам врачебного приема врачом-терапевтом поликлиники на медицинскую карту был наклеен красный квадрат. Гр. К. высказала свою обеспокоенность фактом нанесения на медицинскую карту внешнего визуального признака, позволяющего другим пациентам определить ее диагноз. Какие меры должен Минздрав принять по итогам рассмотрения указанного обращения?

Эталон ответа на задание 2: Рассылка информационного письма, предостерегающего от указанных нарушений с целью предотвращения обоснованных обращений граждан

Модуль 3. Управление переменами, конфликтами и стрессами

УК-1

Способен критически и системно анализировать, определять возможности и способы применения достижения в области медицины и фармации в профессиональном контексте

Задание 1

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Необходимо ли было медицинской сестре предварительно получить разрешение у заведующего отделением на сдачу крови?

Эталон ответ на задание 1: Нет

Задание 2

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Имеет ли право заведующий отделением не предоставлять медицинской сестре день отдыха по донорской справке по её желанию?

Эталон ответ на задание 2: Нет

УК-3

Способен руководить работой команды врачей, среднего и младшего медицинского персонала, организовывать процесс оказания медицинской помощи населению

Задание 1

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Имеет ли право заведующий отделением не предоставлять медицинской сестре день отдыха по донорской справке по объективной причине невозможности ее заменить на рабочем месте?

Эталон ответ на задание 1: Нет

Задание 2

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Объективной возможности подменить эту медицинскую сестру на работе не имеется. Имеет ли право заведующий отделением применить дисциплинарное взыскание в отношении данного работника,
Эталон ответ на задание 2: Нет

ПК-3

Способен планировать, организовать и контролировать деятельность структурного подразделения медицинской организации

Задание 1

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Является ли использованный заведующим отделения принцип управления максимально широким привлечением исполнителей к процессу принятия управленческого решения?

Эталон ответа на задание 1: Да

Задание 2

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Имеют ли право медицинские сестры отделения воспользоваться данным предложением заведующего отделением?

Эталон ответа на задание 2: Да

ПК-6

Способен организовать взаимодействие с руководством медицинской организации и ее структурными подразделениями

Задание 1

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Является ли использованный заведующим отделения принцип управления максимально широким привлечением исполнителей к процессу принятия управленческого решения?

Эталон ответа на задание 1: Да

Задание 2

В терапевтическом отделении крупной многопрофильной больницы в связи с трудными условиями работы и низкой оплатой труда снизилась исполнительская дисциплина медицинских работников, участились случаи опозданий на работу, уклонения от выполнения особо трудоемких и не престижных этапов работы с больными, увеличилось число осложнений, связанных с плохим сестринским уходом. Несколько врачей и медсестер уволились по собственному желанию. Опытная заведующая отделением с 20-летним стажем работы, формально выполняя свои обязанности, не стремится активно влиять на ситуацию.

Заместитель главного врача по лечебной работе, зная о том, что в отделении работает молодой врач, имеющий высшее образование по специальности «менеджмент», предложил ему разработать план совместных мероприятий по исправлению ситуации в отделении. В присутствии заведующей отделением заместитель главного врача пообещал, что в случае удачного исхода, будет ходатайствовать перед главным врачом о снятии с должности действующей заведующей отделением и утверждении вместо нее молодого врача.

Какой процесс менеджмента описывает действия заместителя главврача по ходатайству о кадровых перестановках в отношении молодого врача?

Эталон ответа на задание 2: Положительное (позитивное) стимулирование кадрового резерва

ПК-7

Способен разрабатывать, внедрять и реализовывать систему менеджмента качества процессов в медицинской организации

Задание 1

Хирургическое отделение больницы отличается от других отделений хорошими показателями в работе, сплоченный и дружный коллектив, высокий профессионализм врачей. Заведующий отделением пенсионного возраста подготовил достойную замену – опытного хирурга, обладающего организационными способностями, пользующегося уважением коллег и пациентов, компетентного, умеющего самостоятельно принимать медицинские решения. Но главный врач, не учитывая интересов и пожеланий коллектива, на освобождающуюся должность пригласил хирурга из другой больницы. Хирург, подготовленный и рекомендованный на должность заведующим отделением, уволился из больницы.

Какова главная причина увольнения хирурга? Выберите из перечисленных ниже вариантов наиболее соответствующий данной ситуации: (выберите один правильный ответ)

1. невозможность наиболее полно реализовать свои знания, способности, навыки;
2. обида на главного врача;
3. страх потерять уважение коллектива;
4. нереализованные потребности в причастности и принадлежности;
5. нереализованные потребности в признании и самоутверждении.

Эталон ответа на задание: 1

Задание 2

В адрес Министерства здравоохранения Тверской области поступило обращение гр. К. за разъяснениями по следующему вопросу. Заявитель сообщила, что по итогам врачебного приема врачом-терапевтом поликлиники на медицинскую карту был наклеен красный квадрат. Гр. К. высказала свою обеспокоенность фактом нанесения на медицинскую карту внешнего визуального признака, позволяющего другим пациентам определить ее диагноз. Какие меры должен Минздрав принять по итогам рассмотрения указанного обращения?

Эталон ответа на задание 2: Рассылка информационного письма, предостерегающего от указанных нарушений с целью предотвращения обоснованных обращений граждан

Модуль 4. Маркетинг в здравоохранении

УК-1

Способен критически и системно анализировать, определять возможности и способы применения достижения в области медицины и фармации в профессиональном контексте

Задание 1

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Необходимо ли было медицинской сестре предварительно получить разрешение у заведующего отделением на сдачу крови?

Эталон ответ на задание 1: Нет

Задание 2

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Имеет ли право заведующий отделением не предоставлять медицинской сестре день отдыха по донорской справке по её желанию?

Эталон ответ на задание 2: Нет

УК-3

Способен руководить работой команды врачей, среднего и младшего медицинского персонала, организовывать процесс оказания медицинской помощи населению

Задание 1

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Имеет ли право заведующий отделением не предоставлять медицинской сестре день отдыха по донорской справке по объективной причине невозможности ее заменить на рабочем месте?

Эталон ответ на задание 1: Нет

Задание 2

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Объективной возможности подменить эту медицинскую сестру на работе не имеется. Имеет ли право заведующий отделением применить дисциплинарное взыскание в отношении данного работника,

Эталон ответ на задание 2: Нет

ПК-3

Способен планировать, организовать и контролировать деятельность структурного подразделения медицинской организации

Задание 1

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Является ли использованный заведующим отделения принцип управления максимально широким привлечением исполнителей к процессу принятия управленческого решения?

Эталон ответа на задание 1: Да

Задание 2

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Имеют ли право медицинские сестры отделения воспользоваться данным предложением заведующего отделением?

Эталон ответа на задание 2: Да

ПК-6

Способен организовать взаимодействие с руководством медицинской организации и ее структурными подразделениями

Задание 1

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Является ли использованный заведующим отделения принцип управления максимально широким привлечением исполнителей к процессу принятия управленческого решения?

Эталон ответа на задание 1: Да

Задание 2

В терапевтическом отделении крупной многопрофильной больницы в связи с трудными условиями работы и низкой оплатой труда снизилась исполнительская дисциплина медицинских работников, участились случаи опозданий на работу, уклонения от выполнения особо трудоемких и не престижных этапов работы с больными, увеличилось число осложнений, связанных с плохим сестринским уходом. Несколько врачей и медсестер уволились по собственному желанию. Опытная заведующая отделением с 20-летним стажем работы, формально выполняя свои обязанности, не стремится активно влиять на ситуацию.

Заместитель главного врача по лечебной работе, зная о том, что в отделении работает молодой врач, имеющий высшее образование по специальности «менеджмент», предложил ему разработать план совместных мероприятий по исправлению ситуации в отделении. В присутствии заведующей отделением заместитель главного врача пообещал, что в случае удачного исхода, будет ходатайствовать перед главным врачом о снятии с должности действующей заведующей отделением и утверждении вместо нее молодого врача.

Какой процесс менеджмента описывает действия заместителя главврача по ходатайству о кадровых перестановках в отношении молодого врача?

Эталон ответа на задание 2: Положительное (позитивное) стимулирование кадрового резерва

ПК-7

Способен разрабатывать, внедрять и реализовывать систему менеджмента качества процессов в медицинской организации

Задание 1

Хирургическое отделение больницы отличает от других отделений хорошие показатели в работе, сплоченный и дружный коллектив, высокий профессионализм врачей. Заведующий отделением пенсионного возраста подготовил достойную замену – опытного хирурга, обладающего организационными способностями, пользующегося уважением коллег и пациентов, компетентного, умеющего самостоятельно принимать медицинские решения. Но главный врач, не учитывая интересов и пожеланий коллектива, на освобождающуюся должность пригласил хирурга из другой больницы. Хирург, подготовленный и рекомендованный на должность заведующим отделением, уволился из больницы.

Какова главная причина увольнения хирурга? Выберите из перечисленных ниже вариантов наиболее соответствующий данной ситуации: (выберите один правильный ответ)

1. невозможность наиболее полно реализовать свои знания, способности, навыки;
2. обида на главного врача;
3. страх потерять уважение коллектива;
4. нереализованные потребности в причастности и принадлежности;
5. нереализованные потребности в признании и самоутверждении.

Эталон ответа на задание: 1

Задание 2

В адрес Министерства здравоохранения Тверской области поступило обращение гр. К. за разъяснениями по следующему вопросу. Заявитель сообщила, что по итогам врачебного приема врачом-терапевтом поликлиники на медицинскую карту был наклеен красный квадрат. Гр. К. высказала свою обеспокоенность фактом нанесения на медицинскую карту внешнего визуального признака, позволяющего другим пациентам определить ее диагноз. Какие меры должен Минздрав принять по итогам рассмотрения указанного обращения?

Эталон ответа на задание 2: Рассылка информационного письма, предостерегающего от указанных нарушений с целью предотвращения обоснованных обращений граждан

Критерии оценки выполнения заданий текущего контроля знаний

- **зачтено** – 71% и более правильных ответов;
- **не зачтено** – 70 % и менее правильных ответов.

2. Оценочные средства и критерии оценки для промежуточной аттестации

Модуль 1. Стратегическое планирование здравоохранением. Управление ресурсами в здравоохранении

УК-1

Способен критически и системно анализировать, определять возможности и способы применения достижения в области медицины и фармации в профессиональном контексте

Задание 1

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Необходимо ли было медицинской сестре предварительно получить разрешение у заведующего отделением на сдачу крови?

Эталон ответ на задание 1: Нет

Задание 2

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Имеет ли право заведующий отделением не предоставлять медицинской сестре день отдыха по донорской справке по её желанию?

Эталон ответ на задание 2: Нет

УК-3

Способен руководить работой команды врачей, среднего и младшего медицинского персонала, организовывать процесс оказания медицинской помощи населению

Задание 1

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Имеет ли право заведующий отделением не предоставлять медицинской сестре день отдыха по донорской справке по объективной причине невозможности ее заменить на рабочем месте?

Эталон ответ на задание 1: Нет

Задание 2

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Объективной возможности подменить эту медицинскую сестру на работе не имеется. Имеет ли право заведующий отделением применить дисциплинарное взыскание в отношении данного работника,

Эталон ответ на задание 2: Нет

ПК-3

Способен планировать, организовать и контролировать деятельность структурного подразделения медицинской организации

Задание 1

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Является ли использованный заведующим отделения принцип управления максимально широким привлечением исполнителей к процессу принятия управленческого решения?

Эталон ответа на задание 1: Да

Задание 2

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Имеют ли право медицинские сестры отделения воспользоваться данным предложением заведующего отделением?

Эталон ответа на задание 2: Да

ПК-6

Способен организовать взаимодействие с руководством медицинской организации и ее структурными подразделениями

Задание 1

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Является ли использованный заведующим отделения принцип управления максимально широким привлечением исполнителей к процессу принятия управленческого решения?

Эталон ответа на задание 1: Да

Задание 2

В терапевтическом отделении крупной многопрофильной больницы в связи с трудными условиями работы и низкой оплатой труда снизилась исполнительская дисциплина медицинских работников, участились случаи опозданий на работу, уклонения от выполнения особо трудоемких и не престижных этапов работы с больными, увеличилось число осложнений, связанных с плохим сестринским уходом. Несколько врачей и медсестер уволились по собственному желанию. Опытная заведующая отделением с 20-летним стажем работы, формально выполняя свои обязанности, не стремится активно влиять на ситуацию.

Заместитель главного врача по лечебной работе, зная о том, что в отделении работает молодой врач, имеющий высшее образование по специальности «менеджмент», предложил ему разработать план совместных мероприятий по исправлению ситуации в отделении. В присутствии заведующей отделением заместитель главного врача пообещал, что в случае удачного исхода, будет ходатайствовать перед главным врачом о снятии с должности действующей заведующей отделением и утверждении вместо нее молодого врача.

Какой процесс менеджмента описывает действия заместителя главврача по ходатайству о кадровых перестановках в отношении молодого врача?

Эталон ответа на задание 2: Положительное (позитивное) стимулирование кадрового резерва

ПК-7

Способен разрабатывать, внедрять и реализовывать систему менеджмента качества процессов в медицинской организации

Задание 1

Хирургическое отделение больницы отличается от других отделений хорошими показателями в работе, сплоченный и дружный коллектив, высокий профессионализм врачей. Заведующий отделением пенсионного возраста подготовил достойную замену – опытного хирурга, обладающего организационными способностями, пользующегося уважением коллег и пациентов, компетентного, умеющего самостоятельно принимать медицинские решения. Но главный врач, не учитывая интересов и пожеланий коллектива, на освобождающуюся должность пригласил хирурга из другой больницы. Хирург, подготовленный и рекомендованный на должность заведующим отделением, уволился из больницы.

Какова главная причина увольнения хирурга? Выберите из перечисленных ниже вариантов наиболее соответствующий данной ситуации: (выберите один правильный ответ)

1. невозможность наиболее полно реализовать свои знания, способности, навыки;
2. обида на главного врача;
3. страх потерять уважение коллектива;
4. нереализованные потребности в причастности и принадлежности;
5. нереализованные потребности в признании и самоутверждении.

Эталон ответа на задание: 1

Задание 2

В адрес Министерства здравоохранения Тверской области поступило обращение гр. К. за разъяснениями по следующему вопросу. Заявитель сообщила, что по итогам врачебного приема врачом-терапевтом поликлиники на медицинскую карту был наклеен красный квадрат. Гр. К. высказала свою обеспокоенность фактом нанесения на медицинскую карту внешнего визуального признака, позволяющего другим пациентам определить ее диагноз. Какие меры должен Минздрав принять по итогам рассмотрения указанного обращения?

Эталон ответа на задание 2: Рассылка информационного письма, предостерегающего от указанных нарушений с целью предотвращения обоснованных обращений граждан

**Модуль 2. Организационно-правовые вопросы в сфере здравоохранения
Российской Федерации. Правовое обеспечение системы здравоохранения на федеральном
и региональном уровнях**

УК-1

Способен критически и системно анализировать, определять возможности и способы применения достижения в области медицины и фармации в профессиональном контексте

Задание 1

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Необходимо ли было медицинской сестре предварительно получить разрешение у заведующего отделением на сдачу крови?

Эталон ответ на задание 1: Нет

Задание 2

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Имеет ли право заведующий отделением не предоставлять медицинской сестре день отдыха по донорской справке по её желанию?

Эталон ответ на задание 2: Нет

УК-3

Способен руководить работой команды врачей, среднего и младшего медицинского персонала, организовывать процесс оказания медицинской помощи населению

Задание 1

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Имеет ли право заведующий отделением не предоставлять медицинской сестре день отдыха по донорской справке по объективной причине невозможности ее заменить на рабочем месте?

Эталон ответ на задание 1: Нет

Задание 2

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Объективной возможности подменить эту медицинскую сестру на работе не имеется. Имеет ли право заведующий отделением применить дисциплинарное взыскание в отношении данного работника,

Эталон ответ на задание 2: Нет

ПК-3

Способен планировать, организовать и контролировать деятельность структурного подразделения медицинской организации

Задание 1

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Является ли использованный заведующим отделения принцип управления максимально широким привлечением исполнителей к процессу принятия управленческого решения?

Эталон ответа на задание 1: Да

Задание 2

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Имеют ли право медицинские сестры отделения воспользоваться данным предложением заведующего отделением?

Эталон ответа на задание 2: Да

ПК-6

Способен организовать взаимодействие с руководством медицинской организации и ее структурными подразделениями

Задание 1

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Является ли использованный заведующим отделения принцип управления максимально широким привлечением исполнителей к процессу принятия управленческого решения?

Эталон ответа на задание 1: Да

Задание 2

В терапевтическом отделении крупной многопрофильной больницы в связи с трудными условиями работы и низкой оплатой труда снизилась исполнительская дисциплина медицинских работников, участились случаи опозданий на работу, уклонения от выполнения особо трудоемких и не престижных этапов работы с больными, увеличилось число осложнений, связанных с плохим сестринским уходом. Несколько врачей и медсестер уволились по собственному желанию. Опытная заведующая отделением с 20-

летним стажем работы, формально выполняя свои обязанности, не стремится активно влиять на ситуацию.

Заместитель главного врача по лечебной работе, зная о том, что в отделении работает молодой врач, имеющий высшее образование по специальности «менеджмент», предложил ему разработать план совместных мероприятий по исправлению ситуации в отделении. В присутствии заведующей отделением заместитель главного врача пообещал, что в случае удачного исхода, будет ходатайствовать перед главным врачом о снятии с должности действующей заведующей отделением и утверждении вместо нее молодого врача.

Какой процесс менеджмента описывает действия заместителя главврача по ходатайству о кадровых перестановках в отношении молодого врача?

Эталон ответа на задание 2: Положительное (позитивное) стимулирование кадрового резерва

ПК-7

Способен разрабатывать, внедрять и реализовывать систему менеджмента качества процессов в медицинской организации

Задание 1

Хирургическое отделение больницы отличается от других отделений хорошими показателями в работе, сплоченный и дружный коллектив, высокий профессионализм врачей. Заведующий отделением пенсионного возраста подготовил достойную замену – опытного хирурга, обладающего организационными способностями, пользующегося уважением коллег и пациентов, компетентного, умеющего самостоятельно принимать медицинские решения. Но главный врач, не учитывая интересов и пожеланий коллектива, на освобождающуюся должность пригласил хирурга из другой больницы. Хирург, подготовленный и рекомендованный на должность заведующим отделением, уволился из больницы.

Какова главная причина увольнения хирурга? Выберите из перечисленных ниже вариантов наиболее соответствующий данной ситуации: (выберите один правильный ответ)

1. невозможность наиболее полно реализовать свои знания, способности, навыки;
2. обида на главного врача;
3. страх потерять уважение коллектива;
4. нереализованные потребности в причастности и принадлежности;
5. нереализованные потребности в признании и самоутверждении.

Эталон ответа на задание: 1

Задание 2

В адрес Министерства здравоохранения Тверской области поступило обращение гр. К. за разъяснениями по следующему вопросу. Заявитель сообщила, что по итогам врачебного приема врачом-терапевтом поликлиники на медицинскую карту был наклеен красный квадрат. Гр. К. высказала свою обеспокоенность фактом нанесения на медицинскую карту внешнего визуального признака, позволяющего другим пациентам определить ее диагноз. Какие меры должен Минздрав принять по итогам рассмотрения указанного обращения?

Эталон ответа на задание 2: Рассылка информационного письма, предостерегающего от указанных нарушений с целью предотвращения обоснованных обращений граждан

Модуль 3. Управление переменами, конфликтами и стрессами

УК-1

Способен критически и системно анализировать, определять возможности и способы применения достижения в области медицины и фармации в профессиональном контексте

Задание 1

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Необходимо ли было медицинской сестре предварительно получить разрешение у заведующего отделением на сдачу крови?

Эталон ответ на задание 1: Нет

Задание 2

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Имеет ли право заведующий отделением не предоставлять медицинской сестре день отдыха по донорской справке по её желанию?

Эталон ответ на задание 2: Нет

УК-3

Способен руководить работой команды врачей, среднего и младшего медицинского персонала, организовывать процесс оказания медицинской помощи населению

Задание 1

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Имеет ли право заведующий отделением не предоставлять медицинской сестре день отдыха по донорской справке по объективной причине невозможности ее заменить на рабочем месте?

Эталон ответ на задание 1: Нет

Задание 2

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Объективной возможности подменить эту медицинскую сестру на работе не имеется. Имеет ли право заведующий отделением применить дисциплинарное взыскание в отношении данного работника,

Эталон ответ на задание 2: Нет

ПК-3

Способен планировать, организовать и контролировать деятельность структурного подразделения медицинской организации

Задание 1

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за

несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Является ли использованный заведующим отделения принцип управления максимально широким привлечением исполнителей к процессу принятия управленческого решения?

Эталон ответа на задание 1: Да

Задание 2

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Имеют ли право медицинские сестры отделения воспользоваться данным предложением заведующего отделением?

Эталон ответа на задание 2: Да

ПК-6

Способен организовать взаимодействие с руководством медицинской организации и ее структурными подразделениями

Задание 1

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Является ли использованный заведующим отделения принцип управления максимально широким привлечением исполнителей к процессу принятия управленческого решения?

Эталон ответа на задание 1: Да

Задание 2

В терапевтическом отделении крупной многопрофильной больницы в связи с трудными условиями работы и низкой оплатой труда снизилась исполнительская дисциплина медицинских работников, участились случаи опозданий на работу, уклонения от выполнения особо трудоемких и не престижных этапов работы с больными, увеличилось число осложнений, связанных с плохим сестринским уходом. Несколько врачей и медсестер уволились по собственному желанию. Опытная заведующая отделением с 20-летним стажем работы, формально выполняя свои обязанности, не стремится активно влиять на ситуацию.

Заместитель главного врача по лечебной работе, зная о том, что в отделении работает молодой врач, имеющий высшее образование по специальности «менеджмент», предложил ему разработать план совместных мероприятий по исправлению ситуации в

отделении. В присутствии заведующей отделением заместитель главного врача пообещал, что в случае удачного исхода, будет ходатайствовать перед главным врачом о снятии с должности действующей заведующей отделением и утверждении вместо нее молодого врача.

Какой процесс менеджмента описывает действия заместителя главврача по ходатайству о кадровых перестановках в отношении молодого врача?

Эталон ответа на задание 2: Положительное (позитивное) стимулирование кадрового резерва

ПК-7

Способен разрабатывать, внедрять и реализовывать систему менеджмента качества процессов в медицинской организации

Задание 1

Хирургическое отделение больницы отличает от других отделений хорошие показатели в работе, сплоченный и дружный коллектив, высокий профессионализм врачей. Заведующий отделением пенсионного возраста подготовил достойную замену – опытного хирурга, обладающего организационными способностями, пользующегося уважением коллег и пациентов, компетентного, умеющего самостоятельно принимать медицинские решения. Но главный врач, не учитывая интересов и пожеланий коллектива, на освобождающуюся должность пригласил хирурга из другой больницы. Хирург, подготовленный и рекомендованный на должность заведующим отделением, уволился из больницы.

Какова главная причина увольнения хирурга? Выберите из перечисленных ниже вариантов наиболее соответствующий данной ситуации: (выберите один правильный ответ)

1. невозможность наиболее полно реализовать свои знания, способности, навыки;
2. обида на главного врача;
3. страх потерять уважение коллектива;
4. нереализованные потребности в причастности и принадлежности;
5. нереализованные потребности в признании и самоутверждении.

Эталон ответа на задание: 1

Задание 2

В адрес Министерства здравоохранения Тверской области поступило обращение гр. К. за разъяснениями по следующему вопросу. Заявитель сообщила, что по итогам врачебного приема врачом-терапевтом поликлиники на медицинскую карту был наклеен красный квадрат. Гр. К. высказала свою обеспокоенность фактом нанесения на медицинскую карту внешнего визуального признака, позволяющего другим пациентам определить ее диагноз. Какие меры должен Минздрав принять по итогам рассмотрения указанного обращения?

Эталон ответа на задание 2: Рассылка информационного письма, предостерегающего от указанных нарушений с целью предотвращения обоснованных обращений граждан

Модуль 4. Маркетинг в здравоохранении

УК-1

Способен критически и системно анализировать, определять возможности и способы применения достижения в области медицины и фармации в профессиональном контексте

Задание 1

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на

предоставление дня отдыха по донорской справке. Необходимо ли было медицинской сестре предварительно получить разрешение у заведующего отделением на сдачу крови?

Эталон ответ на задание 1: Нет

Задание 2

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Имеет ли право заведующий отделением не предоставлять медицинской сестре день отдыха по донорской справке по её желанию?

Эталон ответ на задание 2: Нет

УК-3

Способен руководить работой команды врачей, среднего и младшего медицинского персонала, организовывать процесс оказания медицинской помощи населению

Задание 1

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Имеет ли право заведующий отделением не предоставлять медицинской сестре день отдыха по донорской справке по объективной причине невозможности ее заменить на рабочем месте?

Эталон ответ на задание 1: Нет

Задание 2

Медицинская сестра И. пришла утром на работу и сообщила заведующему отделением, что вчера сдала кровь и сегодня на работу не выйдет, а напишет заявление на предоставление дня отдыха по донорской справке. Объективной возможности подменить эту медицинскую сестру на работе не имеется. Имеет ли право заведующий отделением применить дисциплинарное взыскание в отношении данного работника,

Эталон ответ на задание 2: Нет

ПК-3

Способен планировать, организовать и контролировать деятельность структурного подразделения медицинской организации

Задание 1

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Является ли использованный заведующим отделения принцип управления максимально широким привлечением исполнителей к процессу принятия управленческого решения?

Эталон ответа на задание 1: Да

Задание 2

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Имеют ли право медицинские сестры отделения воспользоваться данным предложением заведующего отделением?

Эталон ответа на задание 2: Да

ПК-6

Способен организовать взаимодействие с руководством медицинской организации и ее структурными подразделениями

Задание 1

В связи с тяжелыми условиями труда штат сотрудников травматологического отделения больницы не укомплектован медицинскими сестрами, отмечается высокая текучесть кадров, на работу принимаются совместители. График работы медсестер составляет старшая медсестра, согласовывает заведующий отделением и утверждает начальник отдела кадров. Очень часто в течение месяца происходят замены дежурств медсестер из-за несовпадения графиков работы совместителей по основному месту работы, бывают случаи опоздания на работу.

Выход из сложившейся ситуации заведующий отделением нашел в предложении самим медсестрам составить проект графика с соблюдением требований законов о труде.

Является ли использованный заведующим отделения принцип управления максимально широким привлечением исполнителей к процессу принятия управленческого решения?

Эталон ответа на задание 1: Да

Задание 2

В терапевтическом отделении крупной многопрофильной больницы в связи с трудными условиями работы и низкой оплатой труда снизилась исполнительская дисциплина медицинских работников, участились случаи опозданий на работу, уклонения от выполнения особо трудоемких и не престижных этапов работы с больными, увеличилось число осложнений, связанных с плохим сестринским уходом. Несколько врачей и медсестер уволились по собственному желанию. Опытная заведующая отделением с 20-летним стажем работы, формально выполняя свои обязанности, не стремится активно влиять на ситуацию.

Заместитель главного врача по лечебной работе, зная о том, что в отделении работает молодой врач, имеющий высшее образование по специальности «менеджмент», предложил ему разработать план совместных мероприятий по исправлению ситуации в отделении. В присутствии заведующей отделением заместитель главного врача пообещал, что в случае удачного исхода, будет ходатайствовать перед главным врачом о снятии с должности действующей заведующей отделением и утверждении вместо нее молодого врача.

Какой процесс менеджмента описывает действия заместителя главврача по ходатайству о кадровых перестановках в отношении молодого врача?

Эталон ответа на задание 2: Положительное (позитивное) стимулирование кадрового резерва

ПК-7

Способен разрабатывать, внедрять и реализовывать систему менеджмента качества процессов в медицинской организации

Задание 1

Хирургическое отделение больницы отличается от других отделений хорошими показателями в работе, сплоченный и дружный коллектив, высокий профессионализм врачей. Заведующий отделением пенсионного возраста подготовил достойную замену – опытного хирурга, обладающего организационными способностями, пользующегося уважением коллег и пациентов, компетентного, умеющего самостоятельно принимать медицинские решения. Но главный врач, не учитывая интересов и пожеланий коллектива, на освобождающуюся должность пригласил хирурга из другой больницы. Хирург, подготовленный и рекомендованный на должность заведующим отделением, уволился из больницы.

Какова главная причина увольнения хирурга? Выберите из перечисленных ниже вариантов наиболее соответствующий данной ситуации: (выберите один правильный ответ)

1. невозможность наиболее полно реализовать свои знания, способности, навыки;
2. обида на главного врача;
3. страх потерять уважение коллектива;
4. нереализованные потребности в причастности и принадлежности;
5. нереализованные потребности в признании и самоутверждении.

Эталон ответа на задание: 1

Задание 2

В адрес Министерства здравоохранения Тверской области поступило обращение гр. К. за разъяснениями по следующему вопросу. Заявитель сообщила, что по итогам врачебного приема врачом-терапевтом поликлиники на медицинскую карту был наклеен красный квадрат. Гр. К. высказала свою обеспокоенность фактом нанесения на медицинскую карту внешнего визуального признака, позволяющего другим пациентам определить ее диагноз. Какие меры должен Минздрав принять по итогам рассмотрения указанного обращения?

Эталон ответа на задание 2: Рассылка информационного письма, предостерегающего от указанных нарушений с целью предотвращения обоснованных обращений граждан

Критерии оценки выполнения заданий первого этапа промежуточной аттестации

- **зачтено** – 71% и более правильных ответов;
- **не зачтено** – 70 % и менее правильных ответов.

2 этап - итоговое собеседование по контрольным вопросам и заданиям

Примеры контрольных вопросов и заданий для собеседования:

1. Каковы современные концепции менеджмента и особенности управления медицинскими организациями различных форм собственности?
2. Организация и управление предпринимательской, производственной, финансовой и научно-исследовательской деятельностью медицинской организации.
3. Современные подходы к построению системы менеджмента качества.
4. Удовлетворение потребностей конечного потребителя медицинских услуг и других заинтересованных сторон.
5. Оптимизация системы управления качеством медицинской помощи.

6. Обеспечение конкурентоспособности медицинской организации.
7. Особенности правового регулирования учреждений здравоохранения.
8. Особенности правового регулирования деятельности государственных, муниципальных и частных медицинских организаций.
9. Нормативно-правовое обеспечение внутриорганизационных кадровых и экономических задач медицинской организации.
10. Как осуществляется планирование деятельности медицинских организаций?
11. Экономическое содержание финансово-хозяйственной деятельности медицинских организаций различных форм собственности.
12. Привлечение возможных альтернативных источников финансирования в сферу здравоохранения.
13. Управление бизнес-проектированием медицинской организации.
14. Основы стратегического планирования и навыков прогнозирования экономической ситуации учреждения здравоохранения любой формы собственности.
15. Разработка и обоснование управленческих решений в сфере организационно-экономической деятельности медицинских организаций.
16. Вопросы управления персоналом и ресурсное обеспечение медицинских организаций.
17. Каким образом подбираются и эффективно расставляются кадры в медицинской организации?

Критерии оценки собеседований по контрольным вопросам и заданиям:

- зачтено:

1) при высоком уровне обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему; уверенно, логично, последовательно и грамотно излагает материал, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные знания с практической деятельностью; умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи, делает выводы и обобщения;

2) при достаточном уровне обучающийся твёрдо усвоил тему, грамотно и по существу излагает её, опираясь на знания основной литературы; не допускает существенных неточностей; увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; аргументирует научные положения; демонстрирует достаточно полный и правильный ответ; выдвигаемые теоретические положения подтверждены примерами; в ответе представлены различные подходы к рассматриваемой проблеме, но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения; сделаны краткие выводы; материал изложен в определённой логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки (или оговорки), исправленные по требованию преподавателя;

3) при удовлетворительном уровне тема раскрыта обучающимся недостаточно чётко и полно, то есть он освоил проблему, по существу её излагает, опираясь на знания только основной литературы; допускает несущественные ошибки и неточности; испытывает затруднения в практическом применении полученных знаний; затрудняется в формулировании выводов и обобщений; не установлены межпредметные связи; ответ носит преимущественно описательный характер; терминология используется недостаточно.

- не зачтено: обучающийся не усвоил значительной части проблемы; допускает существенные ошибки и неточности при её рассмотрении; испытывает трудности в практическом применении знаний; не может аргументировать, и не формулирует выводы и обобщения.

Критерии выставления итоговой оценки:

- зачтено – выставляется обучающемуся, получившему положительные оценки на всех этапах промежуточной аттестации;

- **не зачтено** – выставляется обучающемуся, получившему оценку неудовлетворительно на одном из этапов промежуточной аттестации.

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины, включая электронно-библиотечные системы

а) основная литература:

1. Общественное здоровье и здравоохранение [Текст] : национальное руководство / ред. В. И. Стародубов, О. П. Щепин. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2014. – 619 с.
2. Здравоохранение и общественное здоровье [Текст] : учебник / ред. Г. Н. Царик. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018. – 910 с.
3. Медик, Валерий Алексеевич Общественное здоровье и здравоохранение [Текст] : учебник / Валерий Алексеевич Медик . – 3-е изд., испр. и доп. . – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018 . – 649 с.
4. Медик, В. А. Общественное здоровье и здравоохранение [Текст] : руководство к практическим занятиям / В. А. Медик, В. И. Лисицин, М. С. Токмачёв. – 2-е изд., испр. и доп. . – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018 . – 452 с.

б) дополнительная литература

1. Ценообразование в здравоохранении [Текст] : учебно-методическое пособие / Тверская гос. мед. акад. / сост. А. Г. Иванов, К. Сайед; ред. А. Г. Иванов. – Тверь : ТГМА, 2010. – 23 с.
2. Решетников, Андрей Вениаминович Социология медицины [Текст] : руководство / Андрей Вениаминович Решетников. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2014. – 863 с.
3. Решетников, Андрей Вениаминович Медико-социологический мониторинг [Текст] : руководство / Андрей Вениаминович Решетников. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2013. – 796 с.
4. Петри, Авива. Наглядная медицинская статистика [Текст] : учебное пособие для вузов: пер. с англ. / Авива Петри, Кэролайн Сэбин; ред. В. П. Леонов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2015. – 215 с.
5. Практикум общественного здоровья и здравоохранения [Текст] : учебное пособие / ред. И. Н. Денисов. – Москва: Медицинское информационное агентство, 2016. – 455 с.
6. Экономика здравоохранения [Текст] : учебник / ред. М. Г. Колосницына, И. М. Шейман, С. В. Шишкин. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018. – 461 с.
7. Дубовой И.И. Как управлять медицинской организацией[Текст] :Брянск: ООО «Дубльлайн»2018. – 76 с.

в) электронные образовательные ресурсы:

1. Экономика здравоохранения [Электронный ресурс] : учебник / ред. А. В. Решетников. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: ГЭОТАР-Медиа, 2015.
2. Лисицын, Ю.П. Общественное здоровье и здравоохранение [Электронный ресурс] : учебник / Ю. П. Лисицын, Г. Э. Улумбекова. - 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2015.
3. Организационно правовые основы деятельности Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) [Электронный ресурс] : учебное пособие / ред. В. З. Кучеренко. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2011.

2. Лицензионное программное обеспечение

1. Microsoft Office 2013:
 - Access 2013;

- Excel 2013;
- Outlook 2013;
- PowerPoint 2013;
- Word 2013;
- Publisher 2013;
- OneNote 2013.

2. Комплексные медицинские информационные системы «КМИС. Учебная версия» (редакция Standart) на базе IBM Lotus.

3. Программное обеспечение для тестирования обучающихся SUNRAV TestOfficePro.

3. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Консультант врача. Электронная медицинская библиотека [Электронный ресурс]. – Москва: ГЭОТАР-Медиа. – Режим доступа: www.geotar.ru.
- электронная библиотека «Консультант студента» (www.studmedlib.ru);
- электронный справочник «Информо» для высших учебных заведений (www.informuo.ru);
- информационно-поисковая база Medline ([http:// www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed));
- электронный библиотечный абонемент Центральной научной медицинской библиотеки Первого Московского государственного медицинского университета им. И.М. Сеченова;
- официальный сайт Министерства здравоохранения Российской Федерации // <http://www.rosminzdrav.ru>;
- Российское образование. Федеральный образовательный портал. // <http://www.edu.ru>;
- официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации // <http://минобрнауки.рф/>.
- Врачи РФ. Общероссийская социальная сеть. (<http://vrachirf.ru/company-announce-single/6191>).

Справка

о материально-техническом обеспечении рабочей программы дисциплины

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	Учебная комната №503, ФГБОУ ВО Тверской ГМУ Минздрава России (170100, Тверская обл., г. Тверь, ул. Советская д.4)	ноутбук; мультимедийный проектор
2.	Компьютерный класс №504 ФГБОУ ВО Тверской ГМУ Минздрава России (170100, Тверская обл., г. Тверь, ул. Советская д.4)	персональные компьютеры – 7 шт.

Лист регистрации изменений и дополнений в дополнительную профессиональную программу

(наименование, вид программы – повышение квалификации, профессиональная переподготовка; длительность обучения)

Изменения и дополнения в дополнительную профессиональную программу рассмотрены на

заседании кафедры « _____ » _____ 202__ г. (протокол № _____)

Зав. кафедрой _____ (ФИО)
подпись

Содержание изменений и дополнений

№ п/п	Раздел, пункт, номер страницы, абзац	Старый текст	Новый текст	Комментарий
1				
2				
3				