

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт управления
Факультет менеджмента и инноватики
Центр подготовки управленческих кадров

УТВЕРЖДЕНА
И.о. директора
Института управления РАНХиГС

 М.В. Хайруллина

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации**

«Управление персоналом в медицинской организации»

Москва, 2025

Разработчик:

Заместитель директора Центра
подготовки управленческих кадров
Факультета менеджмента и инноватики
Института управления РАНХиГС



А.П. Перцева

Руководитель программы:

Заместитель директора Центра
подготовки управленческих кадров
Факультета менеджмента и инноватики
Института управления РАНХиГС



А.П. Перцева

**Руководитель
структурного подразделения**

Декан Факультета менеджмента и инноватики
Института управления РАНХиГС



С.С. Серебренников

Дополнительная профессиональная программа рассмотрена на заседании ученого совета
Института управления РАНХиГС «24» апреля 2025 г., протокол № 03.

центр ФОН

Минс-1/10 Е. Вугер

Выписка из протокола № 3
внеочередного заочного заседания Ученого совета Института управления
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»
от 24 апреля 2025

По пункту 3 повестки дня

Представлены материалы:

Служебная записка декана факультета менеджмента и инноватики Серебренникова С.С., программа ДПП ПК «Управление персоналом в медицинской организации», заключение специалиста учебно-методического направления административного отдела Института управления.

Итоги голосования: «ЗА» 21, «ПРОТИВ» 0, «ВОЗДЕРЖАЛОСЬ» 0.

Решение заседания:

утвердить дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Управление персоналом в медицинской организации» Центра подготовки управленческих кадров Факультета менеджмента и инноватики Института управления.

Председатель Ученого совета,
И.о. директора Института управления

М.В. Хайруллина

И.о. ученого секретаря

И.В. Гунина

ВНЕШНЯЯ РЕЦЕНЗИЯ
на дополнительную профессиональную программу повышения квалификации
«Управление персоналом в медицинской организации
разработанную в Центре подготовки управленческих кадров Факультета менеджмента и инноватики Института
управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте
Российской Федерации

Актуальность программы. При реализации национальных проектов развития здравоохранения в субъектах России до 2030 года внедряются современные методы управления персоналом. Индикаторы эффективности кадрового менеджмента, оптимизации штатных расписаний медицинских организаций субъектов России включаются в контракты главных врачей, доводятся до линейных руководителей структурных подразделений. В этих условиях навыки и компетенции психологии управления, экономического обоснования расходов на оплату и мотивацию медицинского персонала неразрывно связаны с формированием стратегии развития организаций здравоохранения.

Категория слушателей. Программа предназначена для руководителей, специалистов медицинских организаций всех форм собственности, работников органов управления здравоохранением и фондов ОМС с высшим медицинским, фармацевтическим и иным высшим образованием.

Направление подготовки. Программа соответствует направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент». Программа разработана на основе требований к трудовым функциям в следующих профессиональных стандартах: «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья», «Специалист по управлению персоналом», «Психолог-консультант», «Специалист по экономике труда», «Экономист предприятия».

Результат освоения программы. Характеристики результатов освоения программы отражают содержание полученных компетенций и показывают полное соответствие целям и задачам, сформулированным в концепции программы.

Особенность программы. Учебный план включает все разделы, обязательные для подобного рода программ, проводимых с целью совершенствования компетенций по дисциплинам кадрового менеджмента, трудового права, нормирования и оплаты труда медицинских работников, специалистов системы здравоохранения. Программа реализуется в очном формате обучения и рассчитана на 40 академических часов: 36 часа контактной работы, включая 2 часа итоговой аттестации в виде решения тестовых заданий, и 4 часа самостоятельной работы. Программа имеет высокий образовательный статус, представляется весьма актуальной, носит практическую направленность и обеспечена высокопрофессиональными кадрами преподавателей.

Заключение. Программа соответствует требованиям по оформлению и содержанию дополнительных образовательных программ повышения квалификации для современных управленческих кадров системы здравоохранения и может быть рекомендована к утверждению Ученым советом Института управления для дальнейшей реализации.

РЕЦЕНЗЕНТ

Кандидат экономических наук,
Генеральный директор
ООО ТД «ЗЕРЦ»



В.В. Шматкова

ВНУТРЕННЯЯ РЕЦЕНЗИЯ
на дополнительную профессиональную программу повышения квалификации
«Управление персоналом в медицинской организации»,
разработанную в Центре подготовки управленческих кадров факультета менеджмента и инноватики
Института управления РАНХиГС

Актуальность программы обусловлена необходимостью совершенствования общих управленческих профессиональных навыков и специальных компетенций по вопросам адаптации трудового законодательства в здравоохранении в текущий период, когда совершенствуется нормирование и оплата труда медицинских работников.

Категория слушателей. Представленная на экспертизу программа повышения квалификации предназначена как для кадрового резерва, так и для нынешних административно-управленческих работников медицинских организаций всех форм собственности и фондов ОМС, имеющих высшее образование.

Направление подготовки – Менеджмент. Программа разработана на основе требований к трудовым функциям в соответствующих профессиональных стандартах, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации: «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья», «Специалист по управлению персоналом», «Экономист предприятия», «Специалист по экономике труда», «Психолог-консультант».

Особенность программы. Перечень представленных в программе дисциплин является достаточным для повышения квалификации в вопросах эффективной расстановки кадров лечебно-профилактических учреждений, подготовки штатных расписаний и положений по оплате труда в организациях здравоохранения. Анализ содержания основных тем программы показывает полное соответствие целям и задачам, сформулированным в ее концепции. Программа рассчитана 40 аудиторных часов: 36 часов контактной работы (включая 2 часа итоговой аттестации) и 4 часа самостоятельной работы. Важной стороной программы является то, что она может быть реализована в очном формате. Состав научно-педагогических кадров, привлеченных к реализации программы, а также материально-технические условия реализации программы смогут обеспечить высокий уровень образовательных технологий.

Результат освоения программы. Итоговое аттестационное тестирование из 55 вопросов позволяет судить о достаточном уровне контроля знаний, навыков и умений слушателей, получивших удостоверение о повышении квалификации по направлению кадрового управления медицинской деятельностью.

Заключение. Программа соответствует требованиям по оформлению и содержанию дополнительных образовательных программ повышения квалификации для современных управленческих кадров системы здравоохранения и может быть рекомендована к утверждению Ученым советом Института управления для дальнейшей реализации.

РЕЦЕНЗЕНТ

Профессор кафедры корпоративного управления
Факультета менеджмента и инноватики
Института управления РАНХиГС
ДВА, кандидат экономических наук



С.В. Коробейникова

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общая характеристика программы	4
1.1.	Цель реализации	4
1.2.	Нормативная правовая база	4
1.3.	Планируемые результаты обучения	6
1.4.	Категория слушателей	8
1.5.	Форма обучения и срок освоения	8
1.6.	Период обучения и режим занятий	8
1.7.	Документ о квалификации	8
2.	Содержание программы	8
2.1.	Календарный учебный график	8
2.2.	Учебный план	9
2.3.	Содержание программы по модулям.....	11
3.	Организационно-педагогические условия реализации программы.....	12
3.1.	Кадровое обеспечение	13
3.2.	Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы	15
3.3.	Учебно-методическое и информационное обеспечение программы	15
4.	Оценка качества освоения программы	18

Приложение 1. Рецензии (внутренняя и внешняя).

1. Общая характеристика программы

1.1. Цель реализации

Совершенствование общих управленческих профессиональных навыков и специальных компетенций по управлению персоналом, трудовым нормам, нормированию и оплате труда медицинских работников, специалистов системы здравоохранения при реализации задач развития в органах и организациях здравоохранения субъектов Российской Федерации в 2024-2025 гг.

1.2. Нормативная правовая база

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
3. Профессиональный стандарт «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07 ноября 2017 г. № 768н.
4. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 марта 2022 г. № 109н.
5. Профессиональный стандарт «Экономист предприятия», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 марта 2021 г. № 161н.
6. Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 ноября 2020 г. № 795н.
7. Профессиональный стандарт «Психолог-консультант», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 г. № 537н.
8. Методические рекомендации по использованию электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации дополнительных профессиональных образовательных программ Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 апреля 2014 г. № 06-381.
9. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05вн.
10. Методические рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме Министерства образования и науки Российской Федерации от 21 апреля 2015 г. № ВК-1013/06.
11. Приказ РАНХиГС от 22 сентября 2017 г. № 01-6230 «Об утверждении Положения о применении в Академии электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».
12. Приказ РАНХиГС от 19 апреля 2019 г. № 02-461 «Об утверждении локальных нормативных актов РАНХиГС по дополнительному профессиональному образованию» (с изменениями и дополнениями).
13. Приказ РАНХиГС от 13 августа 2021 г. № 02-835 «Об утверждении Порядка разработки и утверждения в РАНХиГС дополнительных профессиональных программ – программ

профессиональной переподготовки, программ повышения квалификации» (с изменениями и дополнениями).

14. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 (с изменениями и дополнениями).

1.3. Планируемые результаты обучения

Выпускник программы должен обладать следующими компетенциями: ПСК - профессионально-специализированные компетенции.

Таблица 1

Планируемые результаты освоения программы повышения квалификации

Виды деятельности	Трудовые функции ПСК (формируются)	Знания	Умения	Практический опыт
Управление медицинской организацией ¹	ПСК-1. Управление ресурсами медицинской организации, взаимодействие с другими организациями.	Трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов в сфере здравоохранения, теории управления и организации труда.	Осуществлять управление работниками медицинской организации.	Руководства работниками медицинской организации, организации внутреннего контроля соблюдения трудового законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утверждения штатного расписания медицинской организации.
Деятельность по организации труда и оплаты персонала ²	ПСК 2. Администрирование процессов организации труда, оплаты персонала и соответствующего документооборота.	Локальных нормативных актов организации, регулирующих порядок оформления распоряжительных и организационных документов по персоналу, оформления трудовых отношений.	Обеспечивать соблюдение требований законодательства Российской Федерации и корпоративных политик в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации.	Оформления документов, регламентирующих трудовые отношения с конкретным работником, ведения учета, предусмотренного трудовым законодательством Российской Федерации.
Планирование и прогнозирование экономической деятельности организации. ³	ПСК-3. Стратегическое управление ключевыми экономическими показателями и бизнес-процессами.	Порядка разработки нормативов по труду с учетом отраслевой направленности, методов организации оперативного и статистического учета.	Производить анализ кадрового потенциала и производительности его труда в организации, оценивать эффективность проектов по развитию персонала организации.	Организации командной работы коллектива для решения экономических задач и руководства им, разработки стратегий развития и функционирования организации и ее подразделений.

1 - Профессиональный стандарт «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07 ноября 2017 г. № 768н, обобщенная трудовая функция F, код F/01.8.

2 - Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 марта 2022 г. № 109н, обобщенная трудовая функция E, код E/03.6.

3 - Профессиональный стандарт «Экономист предприятия», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 марта 2021 г. № 161н, обобщенная трудовая функция B, код B/02.7.

Планирование численности персонала и расходов на персонал. ⁴	ПСК-4. Планирование и контроль выполнения показателей по труду.	Составления прогнозов развития трудовых показателей, использование методов обработки статистической информации по трудовым показателям, формирование нормативных (контрольных) значений по трудовым показателям, формирование нормативных (контрольных) значений показателей по труду, разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности, применять технологии, методы и методики систематизации, анализа документов и информации.	Составлять прогнозы развития трудовых показателей, использовать методы обработки статистической информации по трудовым показателям, формировать нормативные (контрольные) значения показателей по труду, разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности, применять технологии, методы и методики систематизации, анализа документов и информации.	Ведения учета показателей по труду и заработной плате, формирования отчета выполнения нормативных показателей по труду, формирования, ведения и хранения базы данных по трудовым показателям, контроля своевременности сдачи отчетности по труду, уточнения контроля за штатами, нормированием их труда и мотивацией работников.
Оказание консультационной психологической помощи населению и трудовым коллективам ⁵	ПСК -5. Психологическое обследование населения и трудовых коллективов в соответствии с заявленными проблемами.	Составления анкет-опросников персонала организации на предмет выявления и предотвращения конфликтных ситуаций и трудовых споров, проведения аттестации сотрудников организации на соответствие требованиям профессиональных стандартов по должностям.	Предотвращать психологические конфликты и профессиональное выгорание в трудовых коллективах, выстраивать индивидуальные треки карьерного роста сотрудников.	Формирования современного запроса на компетенции кадрового работника организации.

⁴ - Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 ноября 2020 г. № 795н, обобщенная трудовая функция С, код С/04.6.

⁵ Профессиональный стандарт «Психолог-консультант», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 г. №537н, обобщенная трудовая функция А, код А/01.6.

1.4. Категория слушателей

Допускаются лица, имеющие высшее образование:

- руководители медицинских организаций и их заместители (по медицинской части, по экономическим вопросам, по кадровой работе, по организационно-методической работе);
- специалисты – организаторы здравоохранения с высшим медицинским образованием;
- руководители и специалисты административных служб больниц и поликлиник (бухгалтерской, экономической, кадровой, организационно-методической, юридической, статистической и др.);
- специалисты из числа кадрового резерва на занятие руководящих должностей в органах управления и организациях здравоохранения и фондов ОМС.

1.5. Формы обучения и срок освоения

Очная форма обучения 40 академических часов: 36 часов контактной работы со слушателями, включая итоговую аттестацию 2 часа и 4 часа самостоятельной работы.

1.6. Период обучения и режим занятий

Период обучения по очной форме составляет 5 дней.

1.7. Документ о квалификации

Удостоверение о повышении квалификации федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

2. Содержание программы

2.1. Календарный учебный график

Таблица 2

2.1.1. Очная форма обучения

Период обучения - 5 дней

1 день	2 день	3 день	4 день	5 день
УЗ	УЗ	УЗ СР	УЗ СР	УЗ ИА

Календарный учебный график заполнен с помощью условных обозначений:

УЗ – учебные занятия;

УЗ ДОТ – учебные занятия с применением ДОТ;

СР - самостоятельная работа;

ИА – итоговая аттестация.

2.2. Учебный план

Таблица 3

2.2.1. Очная форма обучения

№п/п	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.				Самостоятельная работа, час.				Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.					Самостоятельная работа, час.	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час.)	Итоговая аттестация (вид /час.)	Код компетенции
			Всего	Лекции / в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) /в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час.	Всего	Лекции/ в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) /в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час.								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
1.	Модуль 1. Концепция управления персоналом в здравоохранении	12	12	4		8														
1.1.	Стиль управления, выработка управленческих решений	4	4	4															ПСК-1 ПСК-3	
1.2.	Психология управления и командообразование	4	4			4													ПСК-5	
1.3	Конфликтология в трудовых коллективах	4	4			4													ПСК-3 ПСК-5	
2.	Модуль 2. Трудовые отношения и мотивация персонала организаций здравоохранения	6	6	6																
2.1	Рабочее время, режим труда и отдыха медицинских работников. Локальные акты организаций по нормированию труда	2	2	2															ПСК-1 ПСК-2	
2.2.	Условия контроля, замены (пересмотра) нормы по труду в здравоохранении	2	2	2															ПСК-4	

2.3. Содержание программы по модулям

Таблица 4

Содержание модулей	
Номер и наименование модуля	Содержание модуля
1. Концепция управления персоналом в здравоохранении	Совершенствование процессов управления персоналом организации на основе внедрения социально-экономических и социально-психологических методов управления, передовых технологий кадровой работы, создания и ведения банка данных персонала, стандартизации и унификации кадровой документации, применения средств вычислительной техники, коммуникаций и связи.
2. Трудовые отношения и мотивация персонала организаций здравоохранения	Соблюдение норм трудового законодательства в работе с персоналом. Управление социальными процессами в организации. Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Стимулирование и развитие форм участия работников в управлении производством. Созданию социальных гарантий, условий для утверждения здорового образа жизни, повышения содержательности использования свободного времени трудящихся в целях повышения их трудовой отдачи.
3. Кадровая политика в здравоохранении	Формирование кадровой политики, определение ее основных направлений в соответствии со стратегией развития предприятия и мер по ее реализации. Комплекс мер по повышению трудовой мотивации работников всех категорий на основе реализации гибкой политики материального стимулирования, улучшения условий труда, повышения его содержательности и престижности, рационализации структур и штатов, укрепления дисциплины труда.
4. Практическая экономика трудовых ресурсов здравоохранения	Формы оплаты труда. Базовая, компенсационная, стимулирующая части заработной платы в здравоохранении. Система «эффективных контрактов». Рекомендованная численность медицинской организации. Мотивационные критерии в оплате труда. Моральная мотивация. Расчеты потребности во врачебных кадрах, необходимых для выполнения плановых объемов медицинской помощи по программам госгарантий.

Темы (вопросы), выносимые на самостоятельное изучение

Номер и наименование модуля	Темы (вопросы), выносимые на самостоятельное изучение	Количество часов, (ч.) / зачетных единиц (з.е.)
1	2	3
3. Кадровая политика в здравоохранении	Национальные цели и задачи развития человеческого потенциала. Основные индикаторы оценки эффективности кадровой политики здравоохранения.	2
4. Практическая экономика трудовых ресурсов здравоохранения	Приказы Минздрава России, регулирующие нормы по труду в специализированных медицинских организациях. Виды и формы оформления трудовых отношений с сотрудниками медицинских организаций. Анализ эффективности управления персоналом организации. Основные средства воздействия на мотивацию труда.	2
ИТОГО		4

3. Организационно-педагогические условия реализации программы**3.1. Кадровое обеспечение**

Реализация программы обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, и систематически занимающимися научной и (или) научно-методической деятельностью, а также владеющие навыками интерактивной работы. Условием допуска к участию в Программе является наличие у преподавателя методических разработок, а также владение активными формами и методами обучения.

Все преподаватели имеют ученую степень или опыт деятельности в соответствующей профессиональной области.

Руководство Программы вместе с преподавателями поддерживают высокий квалификационный уровень ППС за счет регулярного повышения квалификации преподавателей, содействие в их участии в конференциях и методических семинарах, обеспечивает привлечение ППС для работы в органах власти в качестве экспертов (при разработке региональных программ и проектов, в кадровых комиссиях).

Технический персонал, обслуживающий программу, обладает правом реализовывать программу с применением ЭО и ДОТ.

Таблица 6

Сведения о профессорско-преподавательском составе и ведущих специалистах

Ф.И.О. преподавателя/ве- дущего специалиста	Специальность, присвоенная квалификация по диплому	Дополнительная/ые квалификации/и/и	Место работы, должность, основное/дополнительное место работы	Ученая степень, ученое (почетное) звание	Стаж работы в области профессиональной деятельности/по квалификацион- ной	Стаж научно- педагогической работы		Наименование преподаваемой дисциплины/темы (модуля), практики/стажировки (при наличии) по данной программе
						Всего	В том числе по дисциплине	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Перцева Анастасия Петровна	Московский институт государственного и корпоративного управления; специальность бухгалтерский учет, контроль и аудит, специальность экономист	Профессиональная профпереподготовка «Менеджмент в здравоохранении» РАНХиГС 2022, Повышение квалификации «Зарплата в медицинской организации: расчет и отчетность» 2025	Заместитель директора Центра подготовки управленческих кадров ИУ РАНХиГС.	нет	18			Практическая экономика трудовых ресурсов здравоохранения Расчет потребности во врачебных кадрах
Клочко Мария Викторовна	ГОУ ВО Московская медицинская академия имени И.М. Сеченова, лечебное дело. НОУ ВПО «Институт экономики и предпринимательства», менеджмент организации.		ГК «Технологии влияния», руководитель. Почасовая оплата труда.		15	8	8	Трудовые отношения и мотивация персонала организаций здравоохранения Кадр овая политика в здравоохранении
Косолапова Наталья Валерьевна	Ивановский государственный университет, специальность: правоведение, квалификация: юрист.	Повышение квалификации «Разработка электронных образовательных ресурсов», 2017 г. «Работа в электронной информационно- образовательной среде», 2019 г.	РЭУ им. Г.В. Плеханова, доцент кафедры уголовно- правовых дисциплин. Почасовая оплата труда.	кандидат юридическ их наук	23	23	13	Рабочее время, режим труда и отдыха медицинских работников Локальные акты организаций по нормированию

Ф.И.О. преподавателя/ве дущего специалиста	Специальность, присвоенная квалификация по диплому	Дополнительные/ые квалификации/и	Место работы, должность, основное/дополнительное место работы	Ученая степень, ученое (почетное) звание	Стаж работы в области профессиональной деятельности/по дополнительной квалификации	Стаж научно- педагогической работы			Наименование преподаваемой дисциплины/темы (модуля), практики/стажировки (при наличии) по данной программе
						Всего	В том числе по преподаваемой дисциплине (модулю)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
								труда	
Кузмичев Кирилл Александрович	МГМСУ им. А.И. Евдокимова Лечебное дело	Общественное здоровье и организация здравоохранения, социология и история медицины	ФГАОУ ВО Первый МГУ им. И.М. Сеченова Минздрава России (Сеченовский Университет) Заместитель главного врача	нет	11	нет		Концепция управления персоналом в здравоохранении	

3.2. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы

Для обеспечения обучения слушателей и проведения итоговой аттестации Академия располагает следующей материально-технической базой:

- лекционными аудиториями, оснащенными видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть интернета;
- помещениями для проведения практических занятий и итоговой аттестации, оборудованными учебной мебелью;
- библиотекой, имеющей рабочие места для слушателей, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети интернета.

Для обеспечения обучения слушателей по программе с применением ЭО и ДОТ и проведения итоговой аттестации Академия располагает следующей материально-технической базой:

- компьютерными классами.

Программное обеспечение: лицензионные системные программы - операционные системы (Windows, Acrobat Reader, иные), обеспечивающие взаимодействие всех других программ с оборудованием и взаимодействие пользователя персонального компьютера с программами. Универсальные офисные прикладные программы и средства ИКТ, например: программа подготовки презентаций, использование интернета, электронной почты, использование автоматизированных поисковых систем интернета.

Структура информационно-образовательной среды включает:

- образовательный w-портал (сайт) Академии;
- базы данных электронных информационных ресурсов;
- корпоративную сеть Академии.

W-портал (сайт) обеспечивает через интернет:

- доступ к электронным информационным и образовательным ресурсам Академии;
- доступ к нормативным и организационно-методическим документам, регламентирующим образовательный процесс в Академии;
- систему электронной почтовой пересылки письменных работ слушателей;
- взаимодействие слушателей с преподавателями, организаторами образовательного процесса и администрацией Академии.

Корпоративная сеть обеспечивает коммуникацию преподавателей, сотрудников и слушателей.

Организация учебного процесса по программе основана на технологиях, позволяющих повысить эффективность получаемого образования.

3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Слушатели программы на период обучения обеспечиваются учебно-методическими пособиями, информационными и справочными материалами по тематике занятий, раздаточными материалами на бесплатной, безвозмездной основе.

Примерный перечень практических заданий

1. Выделить трудовые функции руководителя медицинской организации – специалиста в области организации здравоохранения.
2. Дать определение «профессиональной репутации» в медицине.
3. Практическая работа «План интервью» линейного руководителя медицинского учреждения (со средствами массовой информации).
4. Кейс «Система критериев качества и доступности медицинской помощи» жителям региона.

5. Разработать трудовые функции руководителей и специалистов отделения в части контроля результативности труда врачей и медицинских сестер.
6. Разработать меры по повышению эффективности реализации потенциала человеческих ресурсов организации: системы вовлечения и мотивации персонала.
7. Сформировать таблицы расчета фонда заработной платы медицинских работников.
8. Сформулировать основные принципы и механизмы нормирования труда.
9. Кейс по расчету заработной платы врачей, медицинских сестер, младшего медперсонала отделения при работе по «эффективному контракту».
10. Спрогнозировать шаги по расчету (начислению) стимулирующих выплат врачам отделения, зная правила формирования персональных показателей их результативности.
11. Кейс по информатизации расчетов должностного оклада, компенсационных выплат и премий в составе заработной платы врача за отработанное время.
12. Проанализировать внутриучрежденческие коммуникации по контролю Порядков организации профильной медицинской помощи (конкретный пример).
13. Кейсовые ситуации (практикум) правовой среды медицинских организаций.
14. Актуальные правовые вопросы в медицинской деятельности.
15. Описать процедуру аккредитации и лицензирования на конкретном объекте здравоохранения и в конкретных трудовых коллективах.
16. Групповое обсуждение возможных приоритетов среднесрочного развития конкретного объекта управления.
17. Групповые доклады о сценариях роста медико-экономической эффективности в конкретном ЛПУ.
18. Постановка задач развития и формирование миссии и видения конкретного ЛПУ.
19. Формирование экономической стратегии ЛПУ с учетом обеспечения медико-экономической стратегии ЛПУ.
20. Работа в группах с модераторами по применению механизмов реализации выпускного аттестационного проекта развития конкретного объекта управления.

Нормативно-правовые документы

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 14.02.2024)
2. Федеральный закон от 29.11.2010 N 326-ФЗ (ред. от 25.12.2023) "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024)
3. Федеральный закон от 13.07.2015 N 224-ФЗ (ред. от 10.07.2023) "О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024)
4. Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ (ред. от 25.12.2023) "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 05.01.2024)
5. Постановление Правительства РФ от 27.12.2024 N 1940 "О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов"
6. Постановление Правительства РФ от 11.05.2023 N 736 "Об утверждении Правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг, внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации и признании утратившим силу постановления Правительства Российской Федерации от 4 октября 2012 г. N 1006"
7. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
8. Указ Президента РФ от 07.05.2024 N 310 "О национальных целях и развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года"

9. Указ Президента РФ от 21.07.2020 N 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года"
10. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 21500-2014 «Руководство по проектному менеджменту», утвержденный приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 26 ноября 2014 г. №1873-ст.
11. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 54869-2011 «Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом», утвержденный приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 22 декабря 2011 г. № 1582-ст.
12. Федеральный закон от 26.12.2024 № 498-ФЗ «О внесении в трудовой кодекс Российской Федерации» вступает в силу с 01.01.2025
13. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 13.03.2025 №115Н «Об утверждении рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому»

Основная литература

1. Зорина О. О. Управление персоналом: право и экономика: монография / О. О. Зорина, А. А. Линец. - Москва: Юстицинформ, 2021. - 181 с. - ISBN 978-5-7205-1667-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1226634>
2. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом: монография / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. — Москва: ИНФРА-М, 2024. — 156 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/852. - ISBN 978-5-16-009530-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2106198>
3. <https://znanium.ru/catalog/product/2106198>
4. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях. Книга 4: монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. —Москва: ИНФРА-М, 2020. — 242 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/25064. — ISBN 978-5-16-012762-0. — Текст: электронный. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/1039267>
5. Коротков Э. М. Менеджмент: учебник для вузов / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 566 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07327-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510549>
6. Экономика и управление в здравоохранении: учебник и практикум для вузов / А. В. Решетников, Н. Г. Шамшурина, В. И. Шамшурин, К. Э. Соболев; под общей редакцией А. В. Решетникова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 316 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12832-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511863>
7. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559820> (дата обращения: 21.04.2025).
- 8.

Дополнительная литература

1. Габуева Л.А., Зимина Э.В. Оплата труда и мотивация в здравоохранении: эффективный контракт: учебно-методическое пособие/Л.А. Габуева. М.: «Проспект», 2015, 296 с. ББК: 51.1 65.245 УДК: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=30230

2. Рожавский Л.А., Вишнева С.А. Переход на эффективный контракт в многопрофильной больнице через должностную инструкцию, трудовой договор, оценку деятельности каждого работника- СПб.: ЭЛБИ-СПб, 2015. – 512 с.
3. Синягин Ю. В. Опросник оценки управленческого потенциала в комплексной личностно-профессиональной диагностике / Ю. В. Синягин ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Издательский дом Дело, 2020. – 183, [1] с. : ил. – Библиогр. в подстроч. примеч. – 300 экз. – ISBN 978-5-85006-234-7
4. Уитмор, Д. Коучинг : основные принципы и практики коучинга и лидерства / Д. Уитмор ; перевод с английского [С. Марченко]. – Москва : Альпина Паблишер, 2018. – 314 с. : ил. – Библиогр. : с. 305-309. – Пер. изд.: Coaching for performance : the principles and practice of high-performance leadership / J. Whitmore. – 2017. – 2000 экз. – ISBN 978-5-9614-7093-2

Интернет ресурсы

1. <http://news.kremlin.ru/> – Официальный сайт Президента Российской Федерации.
2. <http://government.ru/> – Официальный сайт Правительства Российской Федерации.
3. <http://www.duma.gov.ru> – Официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации.
4. <http://www.council.gov.ru/> – Официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации.
5. <http://www.psychologos.ru> – Энциклопедия практической психологии.
6. <http://www.potentiales.ru/> - Официальный сайт Центра современных кадровых технологий Высшей школы государственного управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при президенте РФ.

Справочные системы (информационные технологии, программное обеспечение)

1. [www.nnir.ru /](http://www.nnir.ru/) - Российская национальная библиотека
2. [www.nns.ru /](http://www.nns.ru/) - Национальная электронная библиотека
3. [www.rsi.ru /](http://www.rsi.ru/) - Российская государственная библиотека
4. [www.biznes-karta.ru /](http://www.biznes-karta.ru/) - Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. www.rbs.ru/ - Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. [www.aport.ru /](http://www.aport.ru/) - Поисковая система
7. [www.rambler.ru /](http://www.rambler.ru/) - Поисковая система
8. [www.yandex.ru /](http://www.yandex.ru/) - Поисковая система
9. [www.businesslearning.ru /](http://www.businesslearning.ru/) - Система дистанционного бизнес-образования
10. <http://www.consultant.ru/> - КонсультантПлюс
11. <http://www.garant.ru/> - Гарант

4. Оценка качества освоения программы

4.1. Формы и объем итоговой аттестации

Итоговая аттестация проводится в форме зачета (решение тестовых заданий). Итоговый тест включает в себя 55 вопросов. Для успешного прохождения теста необходимо набрать не менее 39 правильных ответов, что составляет 70 % от общего количества тестовых заданий.

Примерные тестовые задания для проведения итоговой аттестации

(Необходимо выбрать один правильный ответ)

1. Высокая непредсказуемость внешней среды, которая является современным вызовом, какое влияние оказывает на командную работу?

- а) Создает преграды для командной работы.
 - б) Расширяет круг задач для командной работы.
 - в) Не оказывает сильного влияния.
2. Увеличение численности управленческой команды требует от руководства каких действий?
- а) Внедрения новых форматов встреч.
 - б) Обучения всех членов навыкам командной работы.
 - в) Обучения новых членов навыкам командной работы.
3. Какая модель управления более всего способствует эффективности в турбулентной среде?
- а) Авторитет - контроль и стимулирование.
 - б) Иерархия - контроль – послушание.
 - в) Идеи - информация - взаимодействие.
4. Может ли авторитарный руководитель, стремящийся к жесткому контролю, построить высокоэффективную управленческую команду?
- а) Да, авторитарный стиль не является преградой для командной работы.
 - б) Нет, поскольку жесткий контроль не способствует доверию.
 - в) Стиль руководства не оказывает сильного влияния на эффективность управленческой команды.
5. Какое влияние оказывает дефицит склонности к выполнению некоторых командных ролей на эффективность управленческой команды?
- а) Незначительное, если есть амбициозная цель.
 - б) При высоком авторитете руководителя влияние незначительное.
 - в) Команда не может эффективно работать.
6. Согласно подходу Хэкмана с коллегами, что можно отнести к основным условиям эффективной работы управленческой команды?
- а) Вклад, который вносит каждый член в командную работу.
 - б) Неограниченный и гибкий состав членов управленческой команды.
 - в) Высокий профессионализм членов управленческой команды и разнообразие их взглядов.
7. Управление талантами обеспечивает конкурентное преимущество компании.
- а) Поскольку своевременно определяет таланты, создает для них условия для работы и развития, принимает решения для удержания.
 - б) Нет прямой связи между конкурентными преимуществами и практикой управления талантами.
 - в) Обеспечивает талантам более привлекательную оплату труда.
8. На каком этапе формирования группы следует ожидать максимального внимания членов на личные и групповые интересы?
- а) Этапе становления.
 - б) Конфликтном этапе.
 - в) Этапе утверждения норм.
9. Успешная модель поведения на переговорах при разрешении конфликта предполагает концентрацию внимания на...
- а) Точках противостояния.
 - б) Идеалистических представлениях.
 - в) Реалистических представлениях.
10. Какие методы обучения относятся к категории обучения на рабочем месте?
- а) Стажировка, учебная симуляция, конференция и вебинар.
 - б) Делегирование, метод усложняющихся задач, инструкция.
 - в) Моделирование, ротация, кейс-стади.
11. Какой тип конфликта наиболее сложен с точки зрения его разрешения?
- а) Конфликт мнений.
 - б) Конфликт интересов.
 - в) Конфликт ценностей.
12. Современные принципы эффективной системы мотивации персонала:
- а) Соответствие ожиданиям персонала, равенство и справедливость.
 - б) Открытость, дифференциация и продуманность.
 - в) Справедливость, открытость и вовлеченность персонала.
13. Трудовой договор (контракт) с медицинским работником заключается:
- а) В письменной форме в двух экземплярах для работодателя и работника;
 - б) В устной форме
 - в) Путем фактического допуска к работе
 - г) В письменной форме с нотариальным удостоверением

- д) В письменной форме или в устной по выбору работодателя
 - е) В письменной форме или в устной по выбору работника
14. Какие документы работодатель НЕ вправе требовать от принимаемого на работу медицинского работника?
- а) Медицинское заключение о состоянии здоровья.
 - б) Военный билет.
 - в) Документы об образовании (квалификации).
 - г) Свидетельство государственного пенсионного страхования.
 - д) Документы о наличии (отсутствии) собственной жилплощади.
 - е) Трудовую книжку.
15. Условие трудового договора об установлении испытательного срока является...
- а) Обязательным.
 - б) Необходимым.
 - в) Дополнительным.
 - г) Производным.
 - д) Существенным.
 - е) Материальным.
16. По общему правилу срок испытания, предусмотренный законодательством, составляет:
- а) Не менее одной недели.
 - б) Не менее одного месяца.
 - в) Не более одного месяца.
 - г) Не более трех месяцев.
 - д) Не более года.
 - е) Не более шести месяцев.
17. При фактическом допущении медицинского работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее _____ со дня фактического допущения работника к работе.
- а) Трех рабочих дней.
 - б) Пяти календарных дней.
 - в) Недели.
 - г) Двух рабочих дней.
 - д) Семи календарных дней.
 - е) Месяца.
18. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить медицинского работника на срок до _____ на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- а) Двух недель.
 - б) Одного месяца.
 - в) Двух месяцев.
 - г) Трех месяцев.
 - д) Четырех месяцев.
 - е) Пяти месяцев.
19. Медицинский работник имеет право расторгнуть трудовой договор, по общему правилу предупредив об этом работодателя в письменной форме за:
- а) Три дня.
 - б) Пять дней.
 - в) Одну неделю.
 - г) Две недели.
 - д) Один день.
 - е) Два дня.
20. При расторжении трудового договора по истечению срока работодатель должен уведомить медицинского работника не позднее чем за:
- а) Один день.
 - б) Три дня.
 - в) Два дня.
 - г) Две недели.
 - д) Три недели.
 - е) Пять дней.

21. Расторжение трудового договора с медицинским работником по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, допускается в случае:
- а) Призыва работника на военную службу.
 - б) Сокращение штата.
 - в) Прогула.
 - г) Появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
 - д) Смена собственника имущества организации.
 - е) Разглашения охраняемой законом тайны (врачебной тайны).
22. Заработная плата выплачивается:
- а) По заявлениям работников один раз в месяц.
 - б) В день, установленный в трудовом договоре с работником.
 - в) В соответствии с коллективным договором организации 2, 12, 22 числа каждого месяца.
 - г) Согласно заключенному трудовому договору 15 числа каждого месяца.
 - д) Не реже чем каждые полмесяца.
 - е) В соответствии с приказом работодателя.
23. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более ____ дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
- а) 3.
 - б) 4.
 - в) 5.
 - г) 10.
 - д) 15.
 - е) 20.
24. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже ____ процентов.
- а) 10.
 - б) 14.
 - в) 15.
 - г) 5.
 - д) 20.
 - е) 12.
25. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в ____ размере.
- 1. Полуторном.
 - 2. Двойном.
 - 3. Одинарным.
 - 4. Часовом.
 - 5. Дневном.
 - 6. Не выплачивается.
26. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится:
- а) Накануне этого дня.
 - б) Через три дня.
 - в) Через неделю.
 - г) Не производиться.
 - д) Через месяц.
 - е) Перед следующим праздничным днем.
27. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается ...
- а) Недействительным.
 - б) Аннулируется.
 - в) Заключенным на неопределенный срок.
 - г) Заключается на один год.
 - д) Заключается на пять лет.
 - е) Незаключенным.
28. Увольнение медицинского работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске:
- а) Не допускается во всех случаях расторжения трудового договора.

- б) Не допускается только в случае увольнения по инициативе работодателя.
- в) Не допускается только в случае увольнения по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации организации.
- г) Допускается только в случае увольнения по сокращению штата.
- д) Допускается только в случае увольнения за прогул.
- е) Допускается только в случае увольнения за нарушение техники безопасности.
29. Время, в течение которого медицинский работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, называется:
- а) Временем отдыха.
- б) Перерывом для отдыха и питания.
- в) Рабочим временем.
- г) Выходным днем.
- д) Праздничным днем.
- е) Рабочим временем с перерывом для отдыха и питания.
30. Из перечисленных категорий медицинских работников к работе в ночное время не допускаются:
- а) Беременные женщины.
- б) Женщины старше 45 лет.
- в) Инвалиды.
- г) Мужчины старше 50 лет.
- д) Женщины, имеющие детей до трех лет.
31. Продолжительность рабочего времени для медицинских работников не может превышать:
- а) 24 часа в неделю.
- б) 36 часов в неделю.
- в) 39 часов в неделю.
- г) 40 часов в неделю.
32. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:
- а) 21 рабочий день.
- б) 24 рабочих дня.
- в) 28 календарных дней.
- г) 36 календарных дней.
33. Работодатель обязан выдать медицинскому работнику трудовую книжку:
- а) В день увольнения (последний день работы).
- б) Не позднее следующего дня после увольнения.
- в) Не позднее недельного срока со дня увольнения.
- г) Не позднее трех дней со дня увольнения.
34. По истечении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию медицинский работник:
- а) Обязан продолжить исполнение трудовых обязанностей до издания приказа об увольнении.
- б) Вправе прекратить работу.
- в) Вправе прекратить работу в случае обращения в трудовую инспекцию.
- г) Вправе прекратить работу в случае обращения в суд.
35. Определение «Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей» соответствует понятию:
- а) Деликт.
- б) Правила внутреннего трудового распорядка.
- в) Дисциплинарный проступок.
- г) Дисциплинарное взыскание.
- д) Дисциплина труда.
- е) Дисциплинарная ответственность.
36. К медицинскому работнику, нарушившему трудовую дисциплину, администрация медицинской организации может применить следующий вид дисциплинарного взыскания:
- а) Штраф.
- б) Перевод на нижеоплачиваемую работу.
- в) Замечание.
- г) Лишение премии.
- д) Предупреждение.
- е) Строгий выговор.

37. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено __ дисциплинарное взыскание:
- а) Два.
 - б) Одно.
 - в) Три.
 - г) Четыре.
 - д) Пять.
 - е) Шесть.
38. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется медицинскому работнику под роспись в течение ____ со дня его издания
- а) Двух рабочих дней.
 - б) Трех рабочих дней.
 - в) Четырех рабочих дней.
 - г) Пяти рабочих дней.
 - д) Шести рабочих дней.
 - е) Семи рабочих дней.
39. Прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин:
- а) Более трех часов в течение рабочего дня.
 - б) Более четырех часов в течение рабочего дня.
 - в) Более четырех часов подряд в течение рабочего дня.
 - г) Более двух часов в течение рабочего дня.
40. Медицинский работник считается подвергнутым дисциплинарному взысканию в течение:
- а) Трех месяцев со дня применения.
 - б) Шести месяцев со дня применения.
 - в) Трех лет со дня применения.
 - г) Двух лет со дня применения.
 - д) Полутора лет со дня применения.
 - е) Одного года со дня применения.
41. По общему правилу дисциплинарное взыскание НЕ может быть применено позднее ____ со дня совершения дисциплинарного проступка:
- а) Одного месяца.
 - б) Девяти месяцев.
 - в) Трех месяцев.
 - г) Шести месяцев.
 - д) Двух лет.
 - е) Полутора лет.
42. Дежурство на дому – это:
- а) Прием медицинским работником медицинской организации пациентов у себя на дому в период эпидемий.
 - б) Пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).
 - в) Прием у себя на дому медицинским работником, оформленным по договору гпх, пациентов, направляемых медицинской организацией.
 - г) Прием у себя на дому медицинским работником, оформленным как индивидуальный предприниматель, пациентов в выходные и праздничные дни.
43. Должности руководителей, заместителей руководителей государственных и муниципальных медицинских организаций замещаются лицами в возрасте не старше....
- а) 75 лет.
 - б) 55 лет.
 - в) 60 лет независимо от срока действия трудовых договоров.
 - г) 65 лет независимо от срока действия трудовых договоров.
 - д) 65 лет независимо от срока действия трудовых договоров с возможностью продления до 70 лет.
44. По нормам трудового законодательства материальную ответственность несут:
- а) Все работники, заключившие трудовой договор с работодателем.
 - б) Только работники, подписавшие договор о полной материальной ответственности.
 - в) Граждане, заключившие гражданско-правовой договор (подряда, поручения и т.д.).
 - г) Работники, с которыми заключен договор о полной материальной ответственности, а также иные категории работников, прямо предусмотренные трудовым законодательством.

45. В чём состоит материальная ответственность медицинского работника?
- а) В обязательстве работника возместить работодателю причиненный действительный ущерб.
 - б) В обязательстве работника возместить работодателю упущенную выгоду.
 - в) В обязательстве работника отказаться от оплаты его труда в пользу работодателя за причиненный работником ущерб.
 - г) В обязательстве работника предоставить работодателю в натуральном виде поврежденное им имущество.
46. Что такое ограниченная материальная ответственность?
- а) Возмещение ущерба в пределах 20 процентов своего среднего месячного заработка.
 - б) Возмещение ущерба в пределах своего среднего месячного заработка.
 - в) Возмещение ущерба полном объеме.
 - г) Возмещение ущерба в пределах ста тысяч рублей.
47. Что такое полная материальная ответственность?
- а) Ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.
 - б) Ответственность в полном объеме причиненного ущерба, но не более 1 миллиона рублей.
 - в) Ответственность в полном объеме причиненного ущерба.
 - г) Ответственность в полном объеме причиненного ущерба на сумму более 1 миллиона рублей.
48. В чём состоит материальная ответственность работодателя перед работником?
- а) В ответственности за неправомерное увольнение работника.
 - б) В ответственности за неправомерное лишение работника определенной части заработка.
 - в) В ответственности за порчу или утерю личного имущества работника.
 - г) В ответственности за гибель работника в результате производственного несчастного случая.
49. Что подлежит возмещению при материальной ответственности работодателя?
- а) Моральный ущерб, причиненный работнику за неправомерное лишение определенной части заработка.
 - б) Ущерб в размере неполученного заработка работника за все время вынужденного прогула или в размере разницы в заработной плате за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.
 - в) Ущерб в размере полученного заработка работника за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.
 - г) Ущерб в размере среднего заработка работника за месяц.
50. Увеличение численности управленческой команды требует от руководства каких действий (выбрать правильные варианты):
- а) Внедрения новых форматов встреч.
 - б) Обучения всех членов навыкам командной работы.
 - в) Обучения новых членов навыкам командной работы.
51. Какой тип конфликта наиболее сложен с точки зрения его разрешения (выбрать правильный вариант)?
- а) Конфликт мнений.
 - б) Конфликт интересов.
 - в) Конфликт ценностей.
52. Современные принципы эффективной системы мотивации персонала (правильный):
- а) Соответствие ожиданиям персонала, равенство и справедливость.
 - б) Открытость, дифференциация и продуманность.
 - в) Справедливость, открытость и вовлеченность персонала.
53. Нормирование труда в системе здравоохранения опирается на (правильный ответ):
- а) Нормы времени.
 - б) Нормы нагрузки.
 - в) Нормы выработки.
 - г) Верно а), б), в).
54. Система «эффективных контрактов» с медицинскими работниками в субъектах РФ распространяется (правильный) на:
- а) Медицинских работников с высшим (средним) медицинским образованием.
 - б) Врачей.
 - в) Медицинских сестер, младший медицинский персонал.
 - г) Все категории штатных работников медицинских организаций.
55. Расчетная численность персонала государственной медицинской организации – это (правильный ответ):

- а) Нормы численности, рекомендуемые порядками организации и оказания профильной медицинской помощи в организациях государственной и частной системы здравоохранения РФ, утвержденными приказами Министерства здравоохранения.
- б) Категория, введенная в отраслевых приказах Министерства здравоохранения РФ для определения потребности в медицинских кадрах (врачей, сестер) в организациях здравоохранения с учетом выполнения обязательств в рамках реализации государственных гарантий бесплатной медицинской помощи гражданам РФ.

Таблица 7

Балльно-рейтинговая система оценки знаний слушателей на итоговой аттестации

Баллы (рейтинговой оценки), %	Оценка	Требования к знаниям
1	2	3
70-100	«зачтено»	39-55 правильных ответов
0-69	«не зачтено»	0-38 правильных ответов

Таблица 9

Характеристика результатов освоения программы

Компетенция (код, содержание)	Индикатор
ПСК-1. Управление ресурсами медицинской организации, взаимодействие с другими организациями.	Знает трудовое законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты в сфере здравоохранения, теорию управления и организации труда. Умеет осуществлять управление работниками медицинской организации. Владеет навыками руководства работниками медицинской организации, организации внутреннего контроля соблюдения трудового законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утверждения штатного расписания медицинской организации.
ПСК 2. Администрирование процессов организации труда, оплаты персонала и соответствующего документооборота.	Знает локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оформления распорядительных и организационных документов по персоналу, оформлению трудовых отношений. Умеет обеспечивать соблюдение требований законодательства Российской Федерации и корпоративных политик в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации. Оформляет документы, регламентирующие трудовые отношения с конкретным работником, ведет учет, предусмотренный трудовым законодательством Российской Федерации.
ПСК-3. Стратегическое управление ключевыми экономическими показателями и бизнес-процессами.	Знает порядок разработки нормативов по труду с учетом отраслевой направленности, методы организации оперативного и статистического учета. Умеет производить анализ кадрового потенциала и производительности его труда в организации, оценивать эффективность проектов по развитию персонала организации. Владеет навыками организации командной работы коллектива для решения экономических задач и руководства им, разработки стратегий развития и функционирования организации и ее подразделений.
ПСК-4. Планирование и контроль выполнения показателей по труду.	Знает методы составления прогнозов развития трудовых показателей, методы обработки статистической информации по трудовым показателям, методы формирования нормативных (контрольных) значений показателей по труду. Умеет составлять прогнозы развития трудовых показателей, использовать методы обработки статистической информации по трудовым показателям, формировать нормативные (контрольные) значения показателей по труду, разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности, применять технологии, методы и методики систематизации, анализа документов и информации. Владеет навыками ведения учета показателей по труду и заработной плате, формирования отчета выполнения нормативных показателей по труду, формирования, ведения и хранения базы данных по трудовым показателям, контроля своевременности сдачи отчетности по труду, уточнения контроля за штатами, нормированием их труда и мотивацией работников.

ПСК -5. Психологическое обследование населения и трудовых коллективов в соответствии с заявленными проблемами.	Знает методы составления анкет-опросников персонала организации на предмет выявления и предотвращения конфликтных ситуаций и трудовых споров, методы проведения аттестации сотрудников организации на соответствие требованиям профессиональных стандартов по должностям. Умеет предотвращать психологические конфликты и профессиональное выгорание в трудовых коллективах, выстраивать индивидуальные треки карьерного роста сотрудников. Владеет навыками формирования современного запроса на компетенции кадрового работника организации.
---	---