

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИКО-СТОМАТОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.И. ЕВДОКИМОВА

КАФЕДРА ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ И ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Э.В. Зимина, А.В. Кочубей, А.К. Конаныхина, М.В. Наваркин

**ПОЛОЖЕНИЕ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ
В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Учебно-методическое пособие

Под редакцией профессора Н.Б. Найговзиной

МОСКВА – 2015

УДК 614.2(078)

ББК 51.1

З 62

Рецензенты:

- д.м.н., профессор И.В. Духанина (кафедра финансов и инвестиций экономического факультета ГБОУ ВПО МГМСУ им. А.И. Евдокимова Минздрава России)

- д.э.н., профессор Н.Г. Шамшурина (кафедра социологии медицины, экономики здравоохранения и медицинского страхования ГБОУ ВПО Первый Московский государственный медицинский университет им. И.М. Сеченова Минздрава России)

Одобрено Ученым Советом МГМСУ и рекомендовано к изданию (протокол № 7 от «24» февраля 2015 г.)

Э.В. Зимина, А.В. Кочубей, А.К. Конаныхина, М.В. Наваркин. Положение по реализации программы дополнительного профессионального образования «Эффективное управление ресурсами в медицинской организации». Учебно-методическое пособие. Под ред. проф. Н.Б.Найговзиной // М: ГБОУ ВПО МГМСУ, 2015. – 30 с.

В учебно-методическом пособии изложены методические указания к реализации программы дополнительного профессионального образования повышения квалификации «Эффективное управление ресурсами в медицинской организации» для подготовки заместителей руководителей по финансово-экономическим вопросам медицинских организаций, осуществляющих деятельность в системе ОМС.

УДК 614.2(078)

ББК 51.1

Все права защищены. Никакая часть данного учебного издания не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав.

©МГМСУ, 2015.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ.....	6
ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОГРАММЫ.....	11
УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	13
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ И ТРЕБОВАНИЯ К ИХ РЕАЛИЗАЦИИ	16
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	22
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	24

ВВЕДЕНИЕ

Эффективность деятельности медицинских организаций определяется не только наличием современных технологий и качеством подготовки медицинского персонала, но и подготовкой квалифицированных управленческих кадров.

Подготовка, повышение квалификации руководящих кадров здравоохранения в современных условиях становится неотъемлемой составляющей процесса управления медицинской организацией.

Необходимо отметить, что к управленческим кадрам в медицинских организациях относятся руководители как из числа медицинских работников (главный врач, заместитель главного врача по лечебной работе и др.), так и не из числа медицинских работников (директор, заместитель руководителя по финансово-экономическим вопросам и др.). Руководитель из числа медицинских работников обязан повышать квалификацию не реже 1 раза в 5 лет, в то время как аналогичных требований к руководителю, не относящемуся к категории «медицинский работник», в настоящем нормативном правовом поле не предъявляется¹. Указанное требование, закрепленное нормативными правовыми документами, предопределяет необходимость непрерывности образования и профессионального развития руководителей из числа медицинских работников и не распространяется для руководителей иной профессиональной категории.

Для формирования управленческого потенциала отрасли сегодня необходимо предусмотреть комплексную систему подготовки и повышения квалификации руководителей всех уровней и направлений в сфере здравоохранения с позиций компетентностного подхода.

¹ Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 21 июля 2011 г. № 323-ФЗ (ред. от 22.10.2014) // Собрание законодательства РФ. – 2011. - №48. – Ст. 6724; Об утверждении Квалификационных требований к специалистам с высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием в сфере здравоохранения: Приказ Минздравсоцразвития России от 07 июля 2009г. № 415н (ред. от 26.12.2011)// Рос. газ. – 2009. - 26 августа.

Таким образом, программа дополнительного профессионального образования «Эффективное управление ресурсами в медицинской организации» (далее – программа), нацеленная на повышение квалификации заместителей руководителей медицинских организаций по финансово-экономическим вопросам, является примером внедрения непрерывного образования и профессионального развития административно-управленческих кадров не из числа медицинских работников для осуществления успешной трудовой деятельности с учетом перманентно меняющейся среды здравоохранения.

На протяжении последних 15 лет кафедра общественного здоровья и здравоохранения ГБОУ ВПО МГМСУ им. А.И. Евдокимова Минздрава России успешно ведет научно-практическую работу, посвященную вопросам подготовки и непрерывного профессионального развития управленческих кадров здравоохранения [1,2,3,4]. Кафедра выступает в качестве научно-методического центра по разработке всероссийской программы повышения квалификации заместителей руководителей по финансово-экономическим вопросам медицинских организаций, инициированной Минздравом России.

ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Для разработки и обоснования разделов программы на кафедре общественного здоровья и здравоохранения ГБОУ ВПО «Московский государственный медико-стоматологический университет им. А.И.Евдокимова» Министерства здравоохранения Российской Федерации было проведено специальное исследование, в рамках которого определялся перечень компетенций заместителей руководителей медицинских организаций по финансово-экономическим вопросам, необходимых для успешного осуществления профессиональной деятельности.

С этой целью была изучена потребность заказчика, в лице органов исполнительной власти в сфере здравоохранения, с одной стороны, и ожидания потребителей – заместителей руководителей медицинских организации по финансово-экономическим вопросам, с другой.

Таким образом, исследование проводилось посредством опроса по специально разработанным анкетам 2-х категорий респондентов:

1. Руководитель органа исполнительной власти в сфере здравоохранения субъекта РФ и его заместитель по финансово-экономическим вопросам;
2. Заместитель руководителя медицинской организации по финансово-экономическим вопросам (из каждого субъекта РФ по два респондента).

Анкеты содержали перечень компетенций, который был разработан международной организацией Healthcare Leadership Alliance (HLA) (Альянс руководителей здравоохранения)².

Для определения содержательной и внешней валидности анкеты было проведено пилотное исследование, в котором приняли участие руководители медицинских организаций, сотрудники региональных органов управления здравоохранением и заведующие кафедрами общественного здоровья и здравоохранения.

² Overview of the HLA Competency Directory. Copyright 2010. Healthcare Leadership Alliance (HLA). [Электронный ресурс]-Режим доступа: <http://www.healthcareleadershipalliance.org/Overview%20of%20the%20HLA%20Competency%20Directory.pdf> (дата обращения 21 января 2015 года)

Все предложенные в анкетах компетенции были разделены на пять блоков:

1. **«Взаимодействие с вышестоящими и партнерскими организациями»** – способность общаться ясно и лаконично с внутренними и внешними партнерами с целью решения конкретной проблемы, устанавливать и поддерживать взаимоотношения, содействовать конструктивному взаимодействию с отдельными лицами и группами;

2. **«Лидерство»** – способность вдохновлять персонал и окружающих на достижение наилучших результатов деятельности медицинской организации, а также успешно управлять изменениями для реализации стратегически важных целей;

3. **«Профессионализм»** – способность осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с этическими и профессиональными нормами, включая ответственность перед пациентом, коллегами и обществом, с ориентацией на качество услуг; обязанность непрерывного образования и профессионального развития;

4. **«Знание среды здравоохранения»** – способность понимать особенности системы здравоохранения и внешнюю среду медицинской организации и осознавать свою роль в ней;

5. **«Навыки делового администрирования»** – способность осуществлять деловое администрирование с учетом знаний среды здравоохранения.

На первом этапе были опрошены руководители органов исполнительной власти в сфере здравоохранения субъекта РФ и их заместители по финансово-экономическим вопросам с целью определения степени важности компетенций для профессиональной деятельности заместителя руководителя медицинской организации по финансово-экономическим вопросам.

Респондентам было предложено проранжировать блоки компетенций и компетенции внутри блоков.

На первом месте по степени важности компетенций руководители органов исполнительной власти выделили блок «Профессионализм» 1. (средний ранг 1,56). Внутри которого первое место заняла компетенция «профессиональное

развитие и непрерывное образование», второе – «вклад в развитие профессии и общества», третье – «реализация личной и профессиональной ответственности».

Таким образом, все компетенции распределились с 1 по 19 место (табл.1).

Таблица 1. – Распределение компетенций по степени важности их овладения заместителями руководителей медицинских организаций по финансово-экономическим вопросам по мнению руководителей органов исполнительной власти в сфере здравоохранения субъекта РФ

Место	Компетенция	Средний ранг	Блок компетенций
1	Профессиональное развитие и непрерывное образование	1,55	Профессионализм
2	Вклад в развитие профессии и общества	2,11	
3	Реализация личной и профессиональной ответственности (средний ранг)	2,35	
4	Знание системы здравоохранения	1,67	Знание среды здравоохранения
5	Знание потребностей пациентов	2,11	
6	Знание структуры кадрового состава и особенностей деятельности отдельных категорий работников	2,22	
7	Навыки стратегического управления	2,43	Навыки делового администрирования
8	Навыки финансового управления	2,66	
9	Навыки общего управления	3,40	
10	Навыки управления рисками	4,03	
11	Навыки управления персоналом	4,36	
12	Навыки управления информационными ресурсами	5,53	
13	Навыки управления качеством продукции/услуг	5,77	Взаимодействие с вышестоящими и партнерскими организациями
14	Управление взаимоотношения с партнерами	1,43	
15	Коммуникативные навыки	2,02	
16	Ведение переговоров	2,55	
17	Управление изменениями	1,47	Лидерство
18	Реализации философии (идеологии) организации	2,2	
19	Демонстрация лидерских навыков и поведения лидера	2,32	

На втором этапе были опрошены заместители руководителей медицинских организаций по финансово-экономическим вопросам с целью определения перечня компетенций, которые респонденты хотели бы освоить или совершенствовать в рамках дополнительного обучения.

Респондентам было предложено для каждой компетенции отметить один из 4-х вариантов:

- не требуется дополнительное обучение
- возможно дополнительное обучение
- необходимо дополнительное обучение
- крайне необходимо дополнительное обучение.

Следует отметить, что ответ «Крайне необходимо дополнительное обучение» не был выбран ни одним респондентом ни по одной компетенции.

Для большинства предложенных компетенций респонденты выбрали «не требуется дополнительное обучение» и «возможно дополнительное обучение».

Заместители руководителей медицинских организации по финансово-экономическим вопросам считают «необходимым дополнительное обучение» по ниже следующим компетенциям:

- профессиональное развитие и непрерывное образование;
- навыки стратегического управления;
- навыки управления рисками;
- навыки управления персоналом;
- навыки управления качеством продукции/услуг.

Следует отметить, компетенцию «профессиональное развитие и непрерывное образование» руководители региональных органов управления здравоохранением сочли главной по степени важности для осуществления профессиональной деятельности заместителя руководителя медицинской организации по финансово-экономическим вопросам. По данной компетенции и сами заместители руководителей медицинских организаций по финансово-экономическим вопросам считают необходимым пройти дополнительное обучение. Это свидетельствует о том, что система непрерывного образования и профессионального развития должна существовать для руководителей медицинских организаций не из числа медицинских работников.

Таким образом, модули настоящей программы были разработаны на основании потребностей обучающихся с учетом запроса заказчика, и нацелены на формирование компетенций:

1. Профессионализм (профессиональное развитие и непрерывное образование);
2. Знание среды здравоохранения (знание системы здравоохранения);
3. Навыки делового администрирования (навыки стратегического управления).

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Цель дополнительной профессиональной программы повышения квалификации заместителей руководителей медицинских организаций по финансово-экономическим вопросам со сроком освоения 72 академических часа заключается в формировании способности и готовности заместителей руководителей медицинских организаций по финансово-экономическим вопросам внедрять эффективные технологии управления ресурсами медицинских организаций посредством углубленного освоения теоретических знаний и овладения практическими умениями и навыками в сфере здравоохранения, обеспечивающими совершенствование профессиональных компетенций для самостоятельной профессиональной деятельности в рамках имеющейся квалификации.

Контингент: заместители руководителей по финансово-экономическим вопросам медицинских организаций, осуществляющих деятельность в системе ОМС.

Трудоемкость освоения – 72 академических часа.

Задачи программы:

I. Совершенствование компетенции «Знание системы здравоохранения» посредством:

- формирования у слушателей понимания особенностей сферы здравоохранения.

II. Совершенствование компетенции «Навыки делового администрирования» посредством:

- формирования у слушателей способностей к оценке эффективности использования кадровых, материальных и финансовых ресурсов;

- формирования у слушателей способностей самостоятельно использовать технологию системного подхода для рационального использования ресурсов медицинских организаций.

III. Совершенствование компетенции «Профессионализм» посредством:

- формирования у слушателей готовности и способности к дополнительному образованию и профессиональному развитию для осуществления самостоятельной профессиональной деятельности в сфере здравоохранения.

В ходе освоения программы совершенствуются следующие практические навыки:

- реализации стратегических целей медицинской организации;
- управления материально-техническими ресурсами в медицинских организациях;
- управления кадровыми ресурсами в медицинских организациях;
- управления финансами медицинской организации;
- использовать в профессиональной деятельности системный подход к управлению ресурсами медицинской организации.

Виды учебной работы:

Вид учебной работы	Всего часов*
Общая трудоемкость дисциплины	72
Аудиторные занятия: лекции	29
практические занятия (включая консультации по выпускному проекту)	37 (12)
Итоговый контроль: защита выпускного проекта	6

*- Академический час (АЧ)– 45 минут

УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа повышения квалификации «Эффективное управление ресурсами в медицинской организации» реализуется образовательными организациями, определенными Минздравом России согласно перечню, на базе образовательных организаций (ВУЗ) или региональных образовательных площадок (РОП).

РОП предоставляется органом исполнительной власти в сфере здравоохранения субъекта РФ, согласно требованиям, предъявляемым к проведению образовательных мероприятий программы. При проведении обучения на базе РОП орган исполнительной власти в сфере здравоохранения субъекта РФ обеспечивает размещение и питание обучающихся и преподавателей образовательной организации, определенной Минздравом России.

Для преемственности знаний и умений, полученных в ходе образовательного процесса, в практическую деятельность заместителей руководителей по финансово-экономическим вопросам медицинских организаций, осуществляющих деятельность в системе ОМС, настоящая программа реализуется образовательными организациями при содействии органов исполнительной власти в сфере здравоохранения субъекта РФ, территориальных фондов обязательного медицинского страхования и территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения (рис.1).

Министерство здравоохранения Российской Федерации является основным заказчиком проведения мероприятий программы на территории всех субъектов РФ и организатором обучающего семинара для участников реализации программы. Унификацию экспертных лекций, а также контроль за реализацией настоящей программы обеспечивает Министерство здравоохранения Российской Федерации.



Рисунок 1. - Участники реализации программы.

К функциям образовательной организации относятся:

- Обеспечение реализации программы;
- Организация и проведение всех образовательных мероприятий;
- Учет и контроль образовательного процесса.

В связи с чем образовательной организации необходимо:

1. Утвердить рабочую учебную программу повышения квалификации (ПК – 72 ч.) «Эффективное управление ресурсами в медицинской организации»;
2. Составить график реализации программы и согласовать его с органом исполнительной власти в сфере здравоохранения субъекта РФ;
3. Реализовать программу до 31.12.2015 г., соблюдая порядок осуществления деятельности по дополнительному профессиональному образованию, утвержденные локальными нормативными актами образовательной организации.

Орган исполнительной власти в сфере здравоохранения субъекта РФ формирует список обучающихся по образцу, установленному образовательной организацией, и передает его образовательной организации не позднее, чем за три недели до начала реализации программы.

Уполномоченные представители органа исполнительной власти в сфере

здравоохранения субъекта РФ, территориального фонда обязательного медицинского страхования и территориального органа Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения участвуют в образовательных мероприятиях программы посредством консультирования³ слушателей по сложным и актуальным вопросам, отраженным в экспертной лекции, с учетом территориальных особенностей субъекта РФ и участия в итоговой аттестации обучающихся.

³ **Консультация** - совет, разъяснение, даваемые специалистом; дополнительная помощь преподавателя учащимся в усвоении предмета. (Крысин Л.П. Толковый словарь иноязычных слов. — М.: Эксмо, 2008. — 944 с.)

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ И ТРЕБОВАНИЯ К ИХ РЕАЛИЗАЦИИ

Программа повышения квалификации «Эффективное управление ресурсами в медицинской организации» реализуется согласно учебно-производственному плану (приложение А) посредством проведения образовательных мероприятий, отраженных на рисунке 2.



Рисунок 2. – Образовательные мероприятия программы «Эффективное управление ресурсами в медицинской организации».

1. **Экспертные лекции** подготовлены руководителями и ведущими специалистами сферы здравоохранения в виде аудиовизуальных презентаций и записаны на электронный носитель в формате видео по темам:

1) Современное состояние системы здравоохранения Российской Федерации. Актуальные проблемы и пути решения;

- 2) Медицинская организация в современной модели отечественного здравоохранения. Разграничение полномочий в сфере здравоохранения;
- 3) Формирование и экономическое обоснование территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи;
- 4) Способы оплаты медицинской помощи, ориентированные на результаты деятельности медицинской организации;
- 5) Разграничение бесплатной медицинской помощи и платных медицинских услуг в медицинской организации;
- 6) Требования к финансово-статистической отчетности медицинской организации по оказанию медицинской помощи;
- 7) Методика оценки эффективности деятельности поликлиники и стационара больницы;
- 8) Правовые основы системы обязательного медицинского страхования;
- 9) Формирование и экономическое обоснование территориальных программ обязательного медицинского страхования;
- 10) Система контроля объемов, сроков, условий и качества медицинской помощи, оказываемой по ОМС;
- 11) Тарифная политика в системе обязательного медицинского страхования. Оплата медицинской помощи;
- 12) Контроль за соблюдением законодательства в сфере обязательного медицинского страхования;
- 13) Система оплаты труда в медицинской организации;
- 14) Рациональный фармацевтический менеджмент;
- 15) Регламент контрольно-надзорных мероприятий Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения;
- 16) Бухгалтерский учет в медицинской организации;
- 17) Управленческий учет медицинских организаций;
- 18) Современные информационные технологии в медицинской организации;
- 19) О контрактной системе в сфере закупок.

Для обеспечения проведения лекционных занятий учебная аудитория должна быть оснащена оборудованием с возможностью одновременного воспроизведения слайдов компьютерной презентации лекции и видеофайла с выступлением лектора.

Экспертные лекции транслируются слушателям в неизменном виде и не подлежат коррекции со стороны образовательной организации.

2. Практические занятия/семинары⁴ проводятся посредством активных и интерактивных методов обучения согласно учебно-производственному плану программы.

После трансляции каждой экспертной лекции проводится **семинар** по теме, аналогичной теме лекции. Представители образовательной организации фасилитируют⁵ дискуссию⁶ в формате круглого стола⁷; представители органа исполнительной власти в сфере здравоохранения субъекта РФ, территориального фонда обязательного медицинского страхования и территориального органа Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения консультируют слушателей по сложным и актуальным вопросам, отраженным в экспертной лекции, с учетом территориальных особенностей региона.

⁴ *Практическое занятие* - это занятие, проводимое под руководством преподавателя в учебной аудитории, направленное на углубление научно- теоретических знаний и овладение определенными методами самостоятельной работы, которое формирует практические умения.

Семинар – метод обучения анализу теоретических и практических проблем, это коллективный поиск путей решений специально созданных проблемных ситуаций. (Мухина Т.Г.)

⁵ *Фасилитация* – метод обучения; профессиональная организация процесса групповой работы, направленная на достижение целей занятия, решения, в процессе обучения, вопросов повышенной сложности и важности (Райс О.И.)

⁶ *Учебная дискуссия* – целенаправленный и упорядоченный обмен идеями, суждениями, мнениями в группе ради поиска истины. (Козлова Н.В.)

⁷ *«Круглый стол»* – это одна из организационных форм познавательной деятельности обучающихся, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научиться культуре ведения дискуссии (Малинина И. А.)

Для реализации раздела программы «Инструменты эффективного управления ресурсами медицинских организаций» образовательной организацией самостоятельно проводятся практические занятия по темам:

- 1) Системный подход к управлению качеством медицинской помощи (приложение Б);
- 2) Целеполагание как основа эффективного управления ресурсами медицинской организации (приложение В);
- 3) Стратегический план действий (StrAP) – инструмент реализации стратегических целей медицинской организации (приложение Г).

3. Консультирование по вопросам подготовки выпускной проектной работы осуществляется сотрудниками образовательной организации после освоения слушателями материалов экспертных лекций и практических занятий/семинаров в формате групповых и индивидуальных консультаций.

Выпускной проект (далее – ВП) – это вид индивидуальной выпускной квалификационной работы, является формой итогового контроля знаний, полученных в ходе освоения программы. Работа над ВП позволит закрепить полученные теоретические знания, расширить и совершенствовать навыки по компетенциям, востребованным профессиональной средой [10].

Тема ВП **«Эффективное планирование ресурсного обеспечения стратегических целей медицинской организации»** является единой для всех обучающихся по программе.

На практическом занятии до сведения обучающихся должен быть доведен порядок выполнения ВП: сроки выполнения и защиты ВП, определены консультанты, сроки консультаций, в том числе дистанционных, по подготовке ВП. Каждому обучающемуся следует предоставить методические указания по подготовке и написанию ВП.

Итоговая аттестация проводится в виде публичной защиты слушателями основных положений выпускной проектной работы.

В состав аттестационной комиссии на основании приказа образовательной организации входят:

- Председатель – сотрудник образовательной организации;
- Члены комиссии – по одному представителю от органа исполнительной власти в сфере здравоохранения субъекта РФ, территориального фонда обязательного медицинского страхования и территориального органа Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения;
- Секретарь – сотрудник образовательной организации.

Защита ВП проводится с участием не менее пятерых членов комиссии.

По окончании публичной защиты всех ВП проводится **закрытое** совещание членов аттестационной комиссии (АК). Решения АК принимает **простым большинством** голосов при обязательном **присутствии председателя** комиссии или его заместителя. При **равном числе** голосов председатель комиссии (или заменяющий его заместитель) обладает **правом решающего голоса**. Все решения АК оформляются протоколами (приложение Д).

Результаты защиты ВП определяются оценками «зачтено», «не зачтено» и объявляются в день защиты после оформления в установленном порядке протоколов заседаний АК.

Критериями оценки защиты ВП являются:

- ✓ Актуальность, содержание, оформление ВП;
- ✓ Практическая значимость ВП;
- ✓ Доказательность проектного решения;
- ✓ Устное выступление по теме ВП;
- ✓ Ответы на вопросы членов аттестационной комиссии.

Оценка «не зачтено» выставляется, если ВП не является самостоятельной работой, а представляет компиляцию материалов чужих исследований и произведений. При получении оценки «не зачтено» ВП не засчитывается. Повторная итоговая аттестация в случае получении оценки «не зачтено» не разрешается.

Претензии к результатам и проведению защиты ВП высказываются председателю аттестационной комиссии после ее окончания.

Лицам, не проходившим защиту ВП по уважительной причине (по медицинским показаниям или в других исключительных случаях, документально подтвержденных), предоставляется возможность защиты ВП в иное время. Дополнительные заседания аттестационной комиссии организуются не позднее четырех месяцев после подачи заявления лицом, не проходившим защиту ВП по уважительной причине, но не позднее 31 декабря 2015 года.

После защиты все ВП и презентации к ним в электронном и рукописном виде возвращаются в образовательную организацию, участвующую в реализации программы, регистрируются и хранятся в течение 5 лет.

Лицам, не прошедшим итоговую аттестацию или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, выдается справка⁸ об обучении или периоде обучения по образцу, установленному образовательной организацией. При освоении программы повышения квалификации образовательная организация выдает удостоверение о повышении квалификации по программе «Эффективное управление ресурсами в медицинской организации».

⁸ Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ (ред. от 21.07.2014)// Собрание законодательства РФ. – 2012. - №53 (ч. 1). – Ст.7598.

Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам: Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 (ред. от 15.11.2013)// Рос. газ. – 2013. – 28 августа.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зими́на Э.В. Концептуальные основы системной подготовки управленческих кадров для здравоохранения //Экономист лечебного учреждения. – 2007. – №2. – С.55-64.
2. Найговзина Н.Б., Зими́на Э.В., Кочубей А.В., Конаныхина А.К., Наваркин М.В. Пути развития системы подготовки кадров и непрерывного профессионального развития в сфере здравоохранения // Журнал «Бюллетень Сибирской медицины». - 2014. - №3. – С. 126-132.
3. Конаныхина А.К., Кочубей А.В., Зими́на Э.В., Наваркин М.В. Особенности нормативного правового регулирования системы непрерывного образования управленческих кадров в сфере здравоохранения [Электронный ресурс]// Журнал «Современные проблемы науки и образования». – 2014. – №6. – Режим доступа: www.science-education.ru/120-15607 (дата обращения: 21.01.2015).
4. Кочубей А.В., Зими́на Э.В., Конаныхина А.К., Гацура О.А., Наваркин М.В. Инновационная модель подготовки и непрерывного профессионального развития специалистов в сфере здравоохранения [Электронный ресурс]/ Журнал «Современные проблемы науки и образования». – 2015. – №2. – Режим доступа: www.science-education.ru/122-17158 (дата обращения: 21.01.2015).
5. Крысин Л.П. Толковый словарь иноязычных слов. — М.: Эксмо, 2008. — 944 с.
6. Мухина Т.Г. Активные и интерактивные образовательные технологии (формы проведения занятий) в высшей школе: учебное пособие. – Н.Новгород: ННГАСУ, 2013. – 97 с.
7. Райс О.И. Фасилитация, как метод интерактивного обучения // Психология, социология и педагогика. 2014. № 7 [Электронный ресурс]. URL: <http://psychology.snauka.ru/2014/07/3317> (дата обращения: 12.02.2015г.).
8. Козлова Н.В. Психолого-акмеологическое знание в системе высшего профессионального образования: учебное пособие для слушателей дополнительной профессиональной образовательной программы получения

дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы» и студентов психологических специальностей. – Томск: ТПУ, 2007. – 151 с.

9. Малинина И. А. Применение активных методов обучения как одно из средств повышения эффективности учебного процесса // Молодой ученый. — 2011. — №11. Т.2. — С. 166-168.

10. Кочубей А.В., Зимина Э.В., Конаныхина А.К., Лебедева Н.Н., Наваркин М.В. Положение по подготовке выпускного проекта по программе дополнительного профессионального образования «Эффективное управление ресурсами в медицинской организации»: учебно-методическое пособие. Под ред. проф. Н.Б. Найговзиной. - М: ГБОУ ВПО МГМСУ, 2015. – 23 с.

**Учебно-производственный план программы повышения квалификации
«Эффективное управление ресурсами в медицинской организации»**

Код	Наименование разделов дисциплины и тем	Всего, час	В том числе	
			лекции	практические занятия
1.	Здравоохранение Российской Федерации на современном этапе.	5	3,5	1,5
1.1.	Современное состояние системы здравоохранения Российской Федерации. Актуальные проблемы и пути решения.	1,5	1,0	0,5
1.2.	Медицинская организация в современной модели отечественного здравоохранения. Разграничение полномочий в сфере здравоохранения.	3,5	2,5	1,0
2.	Деятельность медицинской организации по оказанию гражданам бесплатной медицинской помощи.	4	2,5	1,5
2.1.	Формирование и экономическое обоснование территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи	0,75	0,5	0,25
2.2.	Способы оплаты медицинской помощи, ориентированные на результаты деятельности медицинской организации	0,75	0,5	0,25
2.3.	Разграничение бесплатной медицинской помощи и платных медицинских услуг в медицинской организации	0,75	0,5	0,25
2.4.	Требования к финансово-статистической отчетности медицинской организации по оказанию медицинской помощи	0,75	0,5	0,25
2.5.	Методика оценки эффективности деятельности поликлиники и стационара больницы	1	0,5	0,5
3.	Деятельность медицинских организаций в условиях обязательного медицинского страхования.	17	11,5	5,5
3.1	Правовые основы системы обязательного медицинского страхования.	3	2	1
3.2	Формирование и экономическое обоснование территориальных программ обязательного медицинского страхования.	3,5	2,5	1
3.3	Система контроля объемов, сроков,	4,5	3	1,5

Код	Наименование разделов дисциплины и тем	Всего, час	В том числе	
			лекции	практические занятия
	условий и качества медицинской помощи, оказываемой по ОМС.			
3.4.	Тарифная политика в системе обязательного медицинского страхования. Оплата медицинской помощи	3	2	1
3.5	Контроль за соблюдением законодательства в сфере обязательного медицинского страхования.	3	2	1
4.	Система оплаты труда в медицинской организации.	2,5	1,5	1
5	Рациональный фармацевтический менеджмент.	3	2	1
6.	Регламент контрольно-надзорных мероприятий Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения.	4	2	2
7.	Учет в медицинских организациях	5,5	3,5	2
7.1	Бухгалтерский учет в медицинской организации.	3	2	1
7.2	Управленческий учет медицинских организаций.	2,5	1,5	1
8.	Современные информационные технологии в медицинской организации.	2	1,5	0,5
9.	О контрактной системе в сфере закупок.	2	1	1
10.	Инструменты эффективного управления ресурсами медицинских организаций.	9	-	9
10.1	Системный подход к управлению качеством медицинской помощи.	3	-	3
10.2.	Целеполагание как основа эффективного управления ресурсами медицинской организации.	3	-	3
10.3	Стратегический план действий (StrAP) - инструмент реализации стратегических целей медицинской организации.	3	-	3
11.	Консультирование по вопросам подготовки выпускного проекта.	12	-	12
12.	Итоговая аттестация. Защита выпускного проекта.	6	-	-
ИТОГО			72	

Практическое занятие «Системный подход к управлению качеством медицинской помощи»

Цель занятия: сформировать потребность и готовность использовать основы методологии системного подхода для выполнения выпускного проекта и в повседневной профессиональной деятельности слушателя.

Формируемые компетенции: «Знание среды здравоохранения»; «Навыки делового администрирования»; «Профессионализм».

План и краткое содержание занятия:

- Основные положения междисциплинарной методологии системного подхода. Отечественный опыт и эволюция применения в сфере здравоохранения. Определение понятий «Система», «Качество», «Качество медицинской помощи», «Медицинская организация».

- Характеристики медицинской организации как «системы». Иерархические уровни, подсистемы и составляющие элементы.

- Взаимосвязь процессов в деятельности медицинской организации: основного, вспомогательного и управленческого. Преемственность и взаимосвязь процессов в «пациенториентированной» медицинской организации. Особенности управленческого процесса с учетом задач и ресурсобеспечения основного процесса медицинской организации.

- Системный анализ деятельности медицинской организации с позиций «триады качества» Донабедиана. Качество «результата» (качество медицинской помощи) как производное от интегрального качества «структуры» и «процесса», обеспечивающих деятельность медицинской организации.

- Значение использования системного подхода к управлению качеством медицинской помощи как фактора определения финансовой политики и разработки мер по достижению финансовой устойчивости медицинской организации на основе эффективного ресурсосбережения.

Формат проведения: групповая консультация, в ходе которой преподаватель дает разъяснение по данному теоретическому вопросу.

Формы практических заданий: индивидуальные и/или коллективные в малых группах (5-8 человек).

Техническое обеспечение: локальные технические средства обучения, аудиовизуальная презентация, флипчарт (доска) с маркерами

Практическое занятие «Целеполагание как основа эффективного управления ресурсами медицинской организации»

Цель занятия: сформировать у слушателей умение постановки стратегических целей медицинской организации, используя основные принципы целеполагания

Формируемые компетенции: «Навыки делового администрирования»; «Профессионализм».

План и краткое содержание занятия:

- Определение понятия «Цель».
- Критерии SMART для постановки цели:
 - ✓ Specific – конкретная;
 - ✓ Measurable – измеримая;
 - ✓ Achievable – достижимая;
 - ✓ Relevant – согласованная;
 - ✓ Timebound - определенная во времени
- Декомпозиция целей. «Дерево целей».

Формат проведения: групповая консультация, в ходе которой преподаватель дает разъяснение по данному теоретическому вопросу.

Формы практических заданий: коллективные в малых группах (5-8 человек) как вид самостоятельной работы слушателей, имеющий целью формирование навыков и умений применения приобретенных знаний в практической деятельности.

Техническое обеспечение: локальные технические средства обучения, аудиовизуальная презентация, флипчарт (доска) с маркерами.

Практическое занятие «Стратегический план действий (StrAP) - инструмент реализации стратегических целей медицинской организации»

Цель занятия: сформировать у слушателей умение распределять ресурсы медицинской организации для достижения стратегических целей.

Формируемые компетенции: «Знание среды здравоохранения», «Навыки делового администрирования»; «Профессионализм».

План и краткое содержание занятия:

- Стратегический план действий StrAP, его значение для реализации стратегических целей медицинских организаций.
- Основные компоненты стратегического плана действий StrAP:
 - ✓ Задачи;
 - ✓ План действий;
 - ✓ Ресурсы;
 - ✓ Критерий достижения;
 - ✓ Сроки реализации;
 - ✓ Ответственный;
- Распределение ресурсов для достижения поставленной стратегической цели медицинской организации в соответствии с инструментом «StrAP».

Формат проведения: групповая консультация, в ходе которой преподаватель дает разъяснение по данному теоретическому вопросу.

Формы практических заданий: коллективные в малых группах (5-8 человек) как вид самостоятельной работы слушателей, имеющий целью формирование навыков и умений применения приобретенных знаний в практической деятельности.

Техническое обеспечение: локальные технические средства обучения, аудиовизуальная презентация, флипчарт (доска) с маркерами.

Образец протокола итоговой аттестации

НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ПРОТОКОЛ № _____
заседания аттестационной комиссии от « _____ **»** _____ **2015 г.**

СОСТАВ КОМИССИИ:

1. Председатель _____
(Фамилия И.О.)
2. Секретарь _____
(Фамилия И.О.)
3. Члены комиссии _____
(Фамилия И.О.)

(Фамилия И.О.)

(Фамилия И.О.)

Утвержден приказом ректора/проректора _____ № _____ от « _____ » _____ 2015 г.
(наименование образовательной организации)

СЛУШАЛИ:

доклад _____
(Фамилия Имя Отчество слушателя в родительном падеже)

по теме выпускного проекта «Эффективное планирование ресурсного обеспечения стратегических целей медицинской организации».

РЕШИЛИ:

признать, что слушатель _____
(Фамилия Имя Отчество слушателя)

выполнил и защитил выпускную проектную работу с оценкой (подчеркнуть):
ЗАЧТЕНО/НЕ ЗАЧТЕНО.

Результаты голосования членов экзаменационной комиссии по принятию решения:

«за» _____ человек, «против» _____ человек.

Замечания, рекомендации аттестационной комиссии _____

Председатель	_____	/ _____ /
Секретарь	_____	/ _____ /
Члены комиссии	_____	/ _____ /
	_____	/ _____ /
	_____	/ _____ /