

Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»
Рабочая программа дисциплины (Силлабус)
Образовательная программа «Общественное здравоохранение»

1. Общие сведения о дисциплине			
1.1	Код дисциплины: HRMZO 4305	1.6	Учебный год: 2021-2022
1.2	Название дисциплины: HR- менеджмент в здравоохранении.	1.7	Курс:4
1.3	Пререквизиты: Введение в специальность, основы менеджмента и маркетинга.	1.8	Семестр: VII
1.4	Постреквизиты: Дисциплины магистратуры.	1.9	Количество кредитов (ECTS):5
1.5	Цикл: ПП	1.10	Компонент: KB
2. Описание дисциплины (максимум 150 слов)			
<p>Кадровая политика развитых стран направлена на внедрение методов управления эффективностью имеющихся ресурсов, усиление роли административных работников, быстрой эволюции и расширение функций медработников, подготовку специалистов в сфере общественного здравоохранения, повышением требований к сфере подготовки и переподготовки кадров.</p> <p>Отличительными особенностями кадровых ресурсов здравоохранения Казахстана являются более высокие показатели обеспеченности врачебными кадрами, наряду с меньшими показателями обеспеченности медперсоналом в сравнении с мировыми данными. Одной из важных характеристик восполнения рынка рабочей силы является численность молодых кадров в общей возрастной структуре врачей. Несмотря на то, что в последние годы наметилась положительная тенденция притока молодых специалистов в отрасль.</p>			
3. Форма суммативной оценки			
3.1	Тестирование +	3.5	Курсовая
3.2	Письменный	3.6	Эссе
3.3	Устный	3.7	Проект
3.4	ОСПЭ/ОСКЭ или прием практических навыков	3.8	Другой (указать)
4. Цели дисциплины			
<p>- подготовить специалистов, обладающих знаниями и умениями в сфере здравоохранения. Ознакомить студентов с основами государственного контроля, регулирования и управления кадровыми ресурсами в области здравоохранения.</p>			
5. Конечные результаты обучения (РО дисциплины)			
РО 1	Умеет планировать деятельность коллектива, определять ключевые направления кадровой политики.		
РО 2	Умеет прогнозировать и планировать потребность в кадровых ресурсах; медицинской организации и определять эффективные пути ее удовлетворения.		
РО 3	Способен оформлять учетно-отчетную документацию в информационной системе здравоохранения.		
РО 4	Владеет навыками разработки проектов, ведущие к получению новых знаний и новых решений.		
РО 5	Способен анализировать оценку качества и эффективности работы отдельных врачей и медицинских организаций в целом.		
5.1			
	РО 6	Проводит текущий и предупредительный надзор, оценку и коррекцию деятельности в области охраны общественного здоровья и санитарно-эпидемиологического благополучия населения. Оформляет необходимую учетно-отчетную документацию в	



		информационной системе здравоохранения.				
	РО 7	Исследует, разрабатывает, реализовывает проекты, ведущие к получению новых знаний и новых решений в области общественного здравоохранения и санитарно-эпидемиологического благополучия населения.				
6. Подробная информация о дисциплине						
6.1	Место проведения (здание, аудитория): Аль-Фараби, 3, учебный корпус №2 АО ЮКМА, 5-этаж, ауд. 511-519 а. Телефон: 408222 (внутр. 121). www.ukma.kz					
6.2	Количество часов	Лекции	Практ. зан.	Лаб. Зан.	СРС	СРСП
		15	35	-	70	30
7. Сведения о преподавателях						
№	Ф.И.О	Степени и должность	Электронный адрес	Научные интересы и др.	Достижения	
1.	Отызбаева Нуржамал	Магистр, преподаватель	nur_nur9191@mail.ru	Актуальные вопросы здравоохранения	Выпустила более 7 статей.	
2.	Павлова Елена Викторовна	Старший преподаватель	Lena601985@mail.ru	Актуальные вопросы здравоохранения		
3.	Магай Любовь Николаевна	ст. преподаватель, магистр	magai_lyubov@mail.ru	Медико-социальные аспекты организации оказания медицинской помощи пожилому населению (на примере г.Шымкента).	Выпустила более 7 статей.	
4	Бейсембаева Зауре Игоркызы	к.м.н. и.о.доцента	igorovna.z@mail.ru	Количественная оценка формирующего влияния системы гигиенических факторов на уровень показателей здоровья работающих в свинцовом производстве г. Шымкента.	Выпустила более 30 статей. Автор 1 учебного пособия и 1 учебника.	
8. Тематический план						
Неделя/день	Название темы	Краткое содержание	РО дисциплины	Кол-во часов	Формы/методы/технологии обучения	Формы/методы оценивания
1	2	3	4	5	6	7



1/1	Лекция. Развитие кадровых ресурсов здравоохранения Р.К.	Человеческий фактор является ключевым звеном, обеспечивающим действенность всей системы здравоохранения в целом, так и отдельных ее объектов и структур.	PO 1	1	Обзорная	вопросы обратной связи	
	Практическое занятие. Развития кадровых ресурсов здравоохранения РК.	Развитие человеческого потенциала, воспитание и обучение специалистов - важнейшая составляющая успешного развития системы здравоохранения - как части социально-экономического благополучия страны.	PO 1	3	Учебные кейсы	Оценочное интервью с использованием чек листа	
	СРСЦСРС Теоретические основы HR–менеджмента. Проблемы развития кадровой политики в системе здравоохранения.	Формирование кадровой политики организации необходимо для обеспечения грамотного и результативного руководства сотрудниками.	PO 1	3/6	Презентация Реферат Интеллект. карта		
	2/2	Лекция. Роль кадровой службы в современной организации. Понятие кадровой службы.	КС– это самостоятельное структурное подразделение организации, отвечающее за разработку и реализацию кадровой политики, формирование эффективной системы работы с кадрами, ведение кадровой работы.	PO 1	1	Обзорная	вопросы обратной связи
		Практическое занятие. Модели управления	В зависимости от того, где реализуется система менеджмента качества, можно выделить	PO 1	3	Учебные кейсы	Оценочное интервью с использованием чек



	персоналом в системе здравоохранения. Подходы к построению системы управления персоналом в медицинских учреждениях.	несколько моделей управления персоналом: американская модель, японская модель и европейская модель.				листа
3/3	СРСЦ/СРС Методы и принципы управления персоналом.	Методы управления представляют собой совокупность приемов воздействия на персонал в целях успешного решения поставленных задач перед трудовым коллективом и создания благоприятной среды для трудовой деятельности.	РО 1	3/6	Презентация Реферат Интеллектуальная карта	
	Лекция. Проблемы управления кадрами в системе здравоохранения в современных условиях.	Целью системы здравоохранения является предупреждение и ликвидация заболеваний, снижение смертности и инвалидности, улучшение физического развития, повышение трудоспособности и увеличение продолжительности жизни людей.	РО 1	2	Обзорная	вопросы обратной связи
	Практическое занятие. Роль кадровой службы в современной организации. Понятие кадровой службы.	Цель кадровой службы – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства,	РО 2	3	Учебные кейсы	Оценочное интервью с использованием чек-листа



4/4	<p>СРСЦСРС Коммуникационная и информационная функция маркетинга персонала.</p>	<p>состоянием рынка труда</p> <p>Цель всех коммуникационных мероприятий в рамках маркетинга персонала - установление и реализация путей покрытия потребности в персонале, а также представление преимуществ организации как работодателя.</p>	PO 2	2/6	<p>Презентация Реферат Интеллект-карта</p>	
	<p>Лекция. Кадровый менеджмент в планировании и прогнозировании кадровых ресурсов.</p>	<p>Кадровый менеджмент по существу является функцией руководителей высшего звена управления, имеющего право принимать кадровые решения, и среднего звена, в том числе специалистов кадровой службы организации.</p>	PO 2	1	Обзорная	вопросы обратной связи
	<p>Практическое занятие. Кадровая политика и стратегия развития организации. Факторы и методологические подходы к формированию кадровой политики.</p>	<p>Кадровая политика - это комплекс взаимосвязанных правил, принципов, форм и методов работы с кадровыми ресурсами, обязательный для исполнения всеми руководителями и специалистами.</p>	PO 2	3	Учебные кейсы	Оценочное интервью с использованием чек-листа
	<p>СРСЦСРС Трудовое законодательство в здравоохранении.</p>	<p>Правовое обеспечение профессиональной медицинской деятельности. Правовое регулирование труда медицинских работников. Трудовые права медицинских работников. Должностные</p>	PO 3	3/7	<p>Презентация Реферат Интеллект-карта</p>	



5/5		инструкции Обязанности.				
	Лекция. Основные принципы и общие подходы развития кадровых ресурсов в здравоохранении.	Для эффективного управления необходимо в первую очередь создать надежные и достоверные базы данных, что позволит проводить анализ и планирование кадровых ресурсов.	PO 4	1	Обзорная	вопросы обратной связи
	Практическое занятие. Методы управления персоналом. Основные стили управления персоналом.	Существует 3 группы методов управления, которые различаются способами воздействия на людей: административные, экономические, социально-психологические.	PO 4	3	Учебные кейсы	Оценочное интервью с использованием чек-листа
6/6	СРС/СРС Кадровая стратегия. Классификации видов стратегии.	Опыт ВОЗ, свидетельствует о том, что среди организационных изменений наибольшего успеха достигают действия, проводимые в области управления кадрами.	PO 2	3/6	Презентация Реферат Интеллектуальная карта	
	Лекция. Обучение персонала: управление персоналом. Коучинг.	Обучение персонала включает и управление персоналом. Развитие работников ведется опытными преподавателями, наставниками, а также руководителями и специалистами с высокой квалификацией. В целом это способствует увеличению эффективности труда, мотивации.	PO 5	2	Обзорная	вопросы обратной связи
	Практическое занятие. Место обучения в	Обучение связано с процессами организационного	PO 5	3	Учебные кейсы	Оценочное интервью с использованием



7/7	системе управления персоналом. Методы обучения персонала, их достоинства и недостатки.	развития, с работой по достижению стратегических целей организации, обеспечивая максимальную готовность людей, работающих в организации, к решению стоящих перед ними задач.				и ем чек листа
	СРСЦСРС Мотивация персонала медицинских учреждений как условие и характеристика качества потенциала медицинских работников.	Мотивация действительно повышает базовую производительность труда. Высокомотивированный сотрудник лучше работает.	РО 5	2/7	Презентация Реферат Интеллект. карта	
	Лекция. Маркетинг персонала.	Маркетинг персонала означает содержательное расширение функции производственного маркетинга в область управления человеческими ресурсами.	РО 3	1	Обзорная	вопросы обратной связи
	Практическое занятие. Стимулирования труда работников здравоохранения. Материальное и нематериальное стимулирование персонала.	Термин «стимулирование» в литературе имеет тесную связь с такими понятиями как «труд», «трудовое поведение», «организация труда», «система оплаты труда», «поощрение труда», «вознаграждение за труд» и т.п.	РО 5	3	Учебные кейсы	Оценочное интервью с использованием чек листа
	СРСЦСРС Методы подбора и отбора персонала в здравоохранении.	На современном уровне развития понятие «качество» рассматривается как комплексная	РО 5	3/6	Презентация Реферат Интеллект. карта	



8/8	Рубежный контроль – 1/тестирование	составляющая, включающая в себя качество конечного продукта, качество управления, качество поставки или работ, качество жизнедеятельности людей и общества.				
	Лекция. Инновационный потенциал персонала организации.	Инновационный потенциал персонала определяется возможностями как отдельного работника, так и всего трудового коллектива.	PO 5	1	Обзорная	вопросы обратной связи
	Практическое занятие. Система планирования и прогнозирования кадровых ресурсов здравоохранения РК. Наем, отбор и прием персонала	Планирование кадровых ресурсов позволяет учитывать экономические и ориентированные на получателей медицинских услуг позиции, согласовывать их друг с другом и способствовать тем самым уравниванию интересов работодателей и работников.	PO 2	3	Учебные кейсы	Оценочное интервью с использованием чек листа
	СРСЦСРС Работа с кадровым резервом. Организационные мероприятия в медицинских учреждениях во время пандемии Covid-19.	Кадровый резерв – часть персонала, проходящая планомерную подготовку для того, чтобы занять рабочие места более высокой квалификации. Профилактические мероприятия, направленные на механизмы и пути передачи Covid-19. Меры инфекционной безопасности во время пандемии.	PO 1	3/7	Презентация Реферат Интеллект-карта	
9/9	Лекция. Управление	Формирование резерва проводится на основе	PO 1	2	Обзорная	вопросы обратной



	кадровым резервом.	выводов аттестационных комиссий, базирующихся на объективной всесторонней оценке информации о деловых и личностных качествах кандидатов на руководящие должности.				связи
	Практическое занятие. Традиционная и современная структура кадровой службы организации.	Современная структура кадровой службы предполагает, что одной из постоянных и наиболее сложных задач управления является наращивание потенциала кадровых ресурсов.	РО 3	3	Учебные кейсы	Оценочное интервью с использованием чек-листа
	СРСЦ/СРС Основные направления и этапы адаптации персонала и факторы, влияющие на ее процесс.	Типы адаптации: профессиональная и социально-психологическая адаптация.	РО 3	2/6	Презентация Реферат Интеллект-карта	
10/10	Лекция. Аудит персонала.	Аудит персонала осуществляется на основании общепризнанных для любой аудиторской проверки принципов: профессионализм, независимость, достоверность, честность и объективность, сопоставимость с международным правом.	РО 4	1	Обзорная	вопросы обратной связи
	Практическое занятие. Управление текучестью кадров в организации.	Текучесть кадров – излишний оборот кадров по выбытию, обусловленный недовольством работников своим положением.	РО 2	3	Учебные кейсы	Оценочное интервью с использованием чек-листа
	СРСЦ/СРС Аттестация кадровых	Аттестация персонала – кадровые мероприятия, призванные оценить	РО 2	3/7	Презентация Реферат Интеллект.	



	ресурсов в здравоохранении.	соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности.			карта	
11/11	Лекция. Современные тренды в HR.	ICT и технологизация HR-процессов – это второй очень яркий тренд, который наблюдается уже на протяжении не одного десятилетия. ICT – это information and communication technologies Ну, и технологизация HR-процессов.	PO 5	1	Обзорная	вопросы обратной связи
	Практическое занятие. Формы и методы привлечения и профессионального отбора персонала.	Прием на работу - это ряд действий, которые начинаются торговой организацией для привлечения кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения поставленных целей. Важнейшим обстоятельством, влияющим на процесс отбора, является рынок рабочей силы.	PO 2	3	Учебные кейсы	Оценочное интервью с использованием чек листа
	СРСЦСРС Деловая карьера. Стадии карьерного роста.	Большую значимость имеет понятие стадий карьеры. Они определяются как периоды, отмеченные различными задачами развития и карьерными интересами.	PO 2	3/6	Презентация Реферат Интеллект. карта	
12/12	Лекция. Введение в должность.	Введение в должность - комплекс мероприятий, предназначенных для быстрой и эффективной Адаптации нового	PO 5	1	Обзорная	вопросы обратной связи



		персонала.				
	Практическое занятие. Формы и системы оплаты труда в здравоохранении.	Оплата труда рассматривается многими экономистами как основной инструмент побуждения и непрерывного поддержания интереса работника к высокопроизводительной отдаче своих трудовых усилий.	PO 2	2	Учебные кейсы	Оценочное интервью с использованием чек-листа
	Рубежный контроль– 2/тестирование					

9. Методы обучения и преподавания

9.1	Лекции	Обзорная, проблемная.
9.2	Практические занятия	Учебные кейсы
9.3	СРСП/СРС	Презентация. Реферат. Интеллектуальная карта
9.4	Рубежный контроль	Тестирование

10. Критерии оценок

Оценка по буквенной системе	Цифровой эквивалент баллов	Процентное содержание	Оценка по традиционной системе
A	4,0	95-100	Отлично
A -	3,67	90-94	
B +	3,33	85-89	
B	3,0	80-84	Хорошо
B -	2,67	75-79	
C +	2,33	70-74	
C	2,0	65-69	Удовлетворительно
C -	1,67	60-64	
D+	1,33	55-59	
D-	1,0	50-54	Не удовлетворительно
FX	0,5	25-49	
F	0	0-24	

11. Учебные ресурсы

Электронные ресурсы	Репозиторий ОКМА http://lib.ukma.kz/repository/ Республиканская Межвузовская электронная библиотека http://rmebrk.kz/ Цифровая библиотека» Акпигресс "
---------------------	---



	<p>https://aknurpress.kz/login База нормативно-правовых актов» Закон " https://zan.kz/ru Информационная система "Параграф Медицина" https://online.zakon.kz/Medicine/</p>
<p>Электронные учебники</p>	<p>Электронная литература 1. Туркина, В. Р. Экономика и управление здравоохранением [Электронный ресурс] : курс лекций-презентаций: электронное учеб. пособие . - Электрон. текстовые дан. (10,8 Мб). - М. : Изд. группа "ГЭОТАР-Медиа", 2010. - эл. опт. диск (CD-ROM). 2. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика [Электронный ресурс] : электронный учеб. / В. Р. Веснин. - Электрон. текстовые дан. (695 Мб). - М. : КНОРУС, 2010. - эл. опт. диск (CD-ROM). 3. Управление и экономика здравоохранения [Электронный ресурс] : учеб. пособие для вузов / под ред. А. И. Вялкова. - 3-е изд. - Электрон. текстовые дан. (41,2 Мб). - М. : Изд. группа "ГЭОТАР-Медиа", 2009. - 664 с. эл. опт. диск (CD-ROM).</p>
	<p>1. Медик, В. А. Общественное здоровье и здравоохранение [Электронный ресурс] : учебник / В. А. Медик, В. К. Юрьев. - Электрон. текстовые дан. (47,6 Мб). - М. : ГЭОТАР - Медиа, 2013. - 608 с. эл. опт. диск (CD-ROM) : ил.</p>
<p>Журналы (электронные журналы)</p>	<p>-</p>
<p>Литература</p>	<p>Основная литература 1. Дорф, Р. К. Заманауи басқару жүйелері. III.: оқулық / Р. К. Дорф, Р. Х. Бишоп. - 12-бас. - Алматы : Дәуір, 2017. - 338 б. с. 2. Управление персоналом в системе здравоохранения : учеб. пособие / А. А. Маукенова [и др.]. - Караганда : ТОО "Medet Group", 2016. - 238 с.</p>



Дополнительная литература

1. Управление персоналом в системе здравоохранения: практикум / А. А. Маукенова [и др.]. - Караганда : ТОО "Medet Group", 2016. - 128 с

2. Рыманов, Д. М. Денсаулық сақтауды басқару этикасы : оқу-әдістемелік кешен = Этика управления в здравоохранении : учебно-методический комплекс /. - Алматы : Эверо, 2015. - 164 бет. С

3. Аканов, А. Здоровье населения и здравоохранения Республики Казахстан = Population Health and Care of the Republic of Kazakstan (White Paper) : монография /. - Алматы : Эверо, 2014. - 80 с.

4. Интеграция высшего образования Республики Казахстан в Болонский процесс: управление; содержание, кадры: научно - методический сборник / Нац. офис программы Темпус в Казахстане. Нац. команда экспертов по реформированию высшего образования. - Алматы : [б. и.], 2013. - 73 с.

5. Татарников, М. А. Сборник должностных инструкций работников учреждений здравоохранения. - М. : ГЭОТАР - Медиа, 2010

12. Политика дисциплины

1. Активное участие в учебном процессе.
2. При отсутствии активности и при невыполнении заданий применяются меры наказания, и снижается балл по практическому занятию.
3. Иметь представление о теме предстоящей лекции, быть готовым к обратной связи на лекции.
4. Уметь работать в команде.
5. Активное участие студентов в научно-исследовательской работе и в мероприятиях кафедры по усовершенствованию учебно-методического процесса.
6. Соблюдать технику безопасности в аудитории.
7. Сдача рубежного контроля в установленное время.
8. Рубежный контроль знаний студентов проводится не менее двух раз в течение одного академического периода на 7/15 неделях теоретического обучения с постановлением итогов рубежных контролей в учебный журнал успеваемости и электронный журнал с учетом штрафных баллов за пропуски лекций (пропуски лекций в виде штрафных баллов отнимаются из оценок рубежного контроля). Штрафной балл за пропуск 1 лекции составляет 1,0 балл. Студент, не явившийся на рубежный контроль без уважительной причины, не



допускается к сдаче экзамена по дисциплине. Итоги рубежного контроля предоставляются в деканат в виде рапорта до конца контрольной недели.

9. Обязательное выполнение СРС в установленное время по графику и все виды письменных работ проходят проверку на предмет плагиата.
10. Из нескольких форм заданий, указанных в СРС, студенты выбирают одну из форм.
11. Оценка СРС выставляется на занятиях СРСП согласно расписанию в учебный журнал успеваемости и электронный журнал с учетом штрафных баллов за пропуски занятий СРС (пропуски занятий СРСП в виде штрафных баллов отнимаются из оценок СРС). Штрафной балл за пропуск 1 занятия СРСП составляет 2,0 балла.
12. Рейтинг допуска к экзамену складывается из среднего балла, практического занятия, СРС, рубежного контроля. Пример расчета рейтинга допуска: ОРД (оценка рейтинга допуска) = 80 + 90 + 95 = 88,3; где 80 - средняя оценка за практические занятия; 90 - средняя оценка рубежного контроля; 95 - средняя оценка СРС.

Студент, не набравший проходной балл (50%) по одному из видов контролей (текущий контроль, рубежный контроль №1 и/или №2) не допускается к экзамену

13.	Академическая политика, основанная на моральных и этических ценностях академии
	Академическая политика. П. 4 Кодекс чести студента. https://base.ukgfa.kz/?page_id=251
	Политика выставления оценок по дисциплине.



Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»

044/58-16

Рабочая программа дисциплины (Силлабус)

14. Утверждение и пересмотр			
Дата утверждения на кафедре	Протокол №	Ф.И.О. заведующего	Подпись
04.05.2021	9	Сарсенбаева Г.Ж.	
Дата утверждения на КОП	Протокол №	Ф.И.О. председателя КОП	Подпись
12.05.2021	9	Сарсенбаева Г.Ж.	
Дата пересмотра	Протокол №	Ф.И.О. заведующего	Подпись
		Сарсенбаева Г.Ж.	
Дата пересмотра на КОП	Протокол №	Ф.И.О. председателя КОП	Подпись
		Сарсенбаева Г.Ж.	

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН

**MEDISINA
AKADEMIASY**

«Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ



SOUTH KAZAKHSTAN

**MEDICAL
ACADEMY**

АО «Южно-Казахстанская медицинская а

Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»

044/58-16

Рабочая программа дисциплины (Силлабус)

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН

**MEDISINA
AKADEMIASY**

«Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ



SOUTH KAZAKHSTAN

**MEDICAL
ACADEMY**

АО «Южно-Казахстанская медицинская а

Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»

044/58-16

Рабочая программа дисциплины (Силлабус)