

**Медицинский колледж при АО «Южно-Казахстанская
медицинская академия»**

«СОГЛАСОВАНО»
директор
ТОО «Медицинский центр «Ер-АНА»
Моминбекова Ж.Б.
«29» 08 2024 г.



«УТВЕРЖДАЮ»
директор медицинского колледжа
при АО «ЮКМА»
Кушкарлова А.М.
«29» 08 2024 г.



РАБОЧАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ

Специальность: 09130100 «Сестринское дело»
Квалификация: 5AB09130101 «Прикладной бакалавр сестринского дела»
Форма обучения: очное
Нормативный срок обучения: 1 год 6 месяцев
Индекс циклов и дисциплин: ПП 06
Курс: 2
Семестр: 3
Дисциплина: «Управление персоналом в сестринском деле»
Форма контроля: д/зачет
Общая трудоемкость всего часов/кредитов КЗ: 72/3

ÖNTÜSTİK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Сестринское дело-1»		№72/11 ()
Рабочая учебная программа по производственной практике		3 стр. из 8 стр.

Пояснительная записка

1. Цель и задачи практики. Управление организацией-это непрерывный процесс воздействия на работу сотрудника, группы или организации в целом для достижения наилучших результатов с точки зрения цели. Эффективность управления любой организацией, в том числе медицинской, во многом зависит от стиля руководства.

Управление сестринским персоналом-целевая деятельность руководителей сестринских служб медицинских организаций и их подразделений, использующих различные механизмы управления и каналы связи для обеспечения слаженной квалифицированной работы сестринского персонала по оказанию сестринской помощи пациентам, соответствующая современным стандартам медицинской помощи. Кроме того, субъектами управления являются главные и старшие медсестры, а объектами-сестринские работники.

2. Цель практики:

- Глубокое и систематическое образование об управлении сестринским персоналом;
- Формирование знаний об организации, реализации;
- Использование социального взаимодействия для генерации новых идей с целью улучшения управления сестринским персоналом;
- Обучение основным лабораторным и инструментальным методам исследования;
- Разъяснение особенностей руководства и управления в сестринском деле и этапов процесса администрирования;
- Глубокое, систематическое образование об управлении сестринским персоналом;
- Обучение теоретическим и практическим основам по основам управления персоналом.

3. Задачи практики:

- Глубокое, систематическое образование об управлении сестринским персоналом;
- Обучение теоретическим и практическим основам по основам управления персоналом;
- Проведение организационной работы;
- Умение анализировать и принимать правильные решения.
- Формирование знаний об организации, реализации;
- Использование социального взаимодействия для генерации новых идей с целью улучшения управления сестринским персоналом;
- Обучение основным лабораторным и инструментальным методам исследования;
- Разъяснение особенностей руководства и управления в сестринском деле и этапов процесса администрирования;

4. Конечные результаты обучения:

1. Планирует организационные мероприятия и ресурсосберегающие технологии для повышения эффективности командной работы и командного духа, а также поддержания благоприятного психоэмоционального климата. БК-2, БК-4
2. Сестринское дело использует социальное взаимодействие для создания новых идей с целью улучшения управления персоналом. БК-4
3. Признает особенности руководства и управления в сестринском деле и понимает этапы процесса администрирования. ПК-3
4. Анализирует возможные возможности развития сестринской деятельности в медицинской организации. ПК-3
5. Демонстрирует компетенции для обеспечения, анализа и оценки качества сестринского ухода с целью улучшения профессиональной сестринской практики. ПК -3.

Компетенции:

1. БК-2. Профессионализм
2. БК-4. Инновации
3. ПК-3. Менеджмент и качество

5. Пререквизиты практики:

1. «Неотложный сестринский уход»
2. «Семейный уход»
3. «Первичная медико-санитарная уход»
4. «Сестринский уход за пожилыми пациентами»

6. Постреквизиты практики:

7. Тематический план производственной практики «Управление персоналом в сестринском деле»

№	Наименование тем	Краткое содержание	Кол-во часов
1	Основы менеджмента. Стратегический менеджмент. Менеджмент в сестринском деле. Роль менеджера сестринского дела.	Основные положения теории менеджмента в работе работников учреждений здравоохранения и руководителей отделов.	7,2
2	Система менеджмента качества в медицинских организациях.	Система менеджмента качества в медицинских организациях.	7,2
3	Управление кадровыми ресурсами. Основы мотивации медицинских работников. Лидерство.	Управление кадровыми ресурсами. Стили управления. Основы мотивации медицинских работников. Лидерство в сестринском деле..	7,2
4	Организация процесса материально-технического оснащения медицинских организаций. Стандартизация. Аккредитация.	Принципы, методы, средства и формы управления организациями с целью повышения эффективности.	7,2
5	Организация процесса материально-технического оснащения медицинских организаций. Лицензирование. Сертификация.	Принципы, методы, средства и формы управления организациями с целью повышения эффективности.	7,2
6	Организация административного контроля за деятельностью среднего и младшего медицинского персонала.	Организация административного контроля за деятельностью среднего и младшего медицинского персонала. Этапы процесса рационального решения.	7,2
7	Стратегический план работы главной (старшей) медицинской сестры.	Стратегический план и ведение работы главной (старшей) медицинской сестры. Основы делегирования полномочий в организации.	7,2
8	Маркетинг в сестринском деле	Маркетинг в сестринском деле. Принципы построения системы управления ресурсами (трудовыми, материальными) в различных организациях.	7,2
9	Законодательство в области сестринской практики. Права и обязанности медсестер. Формулярная система.	Законодательство в области сестринской практики. Права и обязанности медсестер. Формулярная система.	7,2
10	Основы конфликтологии. Управление изменениями, рисками.	Основы конфликтологии. Управление изменениями, рисками. Современные подходы к управлению конфликтами в	7,2

ONTUSTIK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Сестринское дело-1»		№72/11 ()
Рабочая учебная программа по производственной практике		5 стр. из 8 стр.

	организации.	
Всего:		72

8. Наименование тем практических навыков

№	Наименование тем практических навыков	Кол-во
1.	Наблюдение роли менеджера сестринского дела.	1
2.	Ознакомление с документами старшей медицинской сестры.	5
3.	Наблюдение управления кадровыми ресурсами главной медицинской сестры, обучение.	3
4.	Наблюдение, изучение процесса материально-технического оснащения отделения старшей медицинской сестрой, процессов приема, распределения лекарств.	3
5.	Организация административного контроля за деятельностью среднего и младшего медицинского персонала.	4
6.	Этапы процесса рационального решения.	3
7.	Ознакомление со Стратегическим планом работы главной (старшей) медицинской сестры.	1
8.	Ознакомление с законодательством в области сестринской практики.	1
9.	Изучение, изучение прав и обязанностей медицинских сестер.	2
10.	Знакомство с современными подходами к управлению конфликтами в организации.	3

9. Контроль: д/зачет

Д/зачет - это метод оценки, где студент показывает ментору и преподавателю свои знания и понимание.

Вопросы для д/зачета:

1. Понятие менеджмента, история его развития.
2. Менеджмент в сестринском деле.
3. Роль менеджера сестринского дела.
4. Основы менеджмента.
5. Основные положения теории менеджмента в работе работников учреждений здравоохранения и руководителей отделов.
6. Кадровая работа в сестринском деле.
7. Управление кадровыми ресурсами.
8. Коммуникации в сестринском деле.
9. Менеджмент в здравоохранении.
10. Проблемы взаимоотношений в сестринском деле.
11. Мотивация в сестринском деле.
12. Деловой этикет.
13. Организация процесса материально-технического оснащения медицинских организаций.
14. Лидерство в менеджменте.
15. Сбор информации о пациенте. Выявление основных и дополнительных жалоб пациента.
16. Критика и роль лидера в разрешении разногласий.
17. Принципы управления.
18. Характеристика руководства (лидерства).
19. Будущее развитие сестринского дела в РК и мире.
20. Управление качеством и изменениями в здравоохранении.
21. Информатизация в сфере здравоохранения.
22. Этика и профессионализм: демонстрация компонентов вербальной и невербальной

ÖNTÜSTİK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Сестринское дело-1»		№72/11 ()
Рабочая учебная программа по производственной практике		6 стр. из 8 стр.

эмпатии.

23. Современное состояние сестринского дела в Казахстане.
24. Основные обязанности и функции медицинской сестры.
25. Особенности общения с трудными пациентами.
26. Полномочия и ответственность медицинской сестры.
27. Права и обязанности медицинских сестер.
28. Реформа сестринского дела в РК.
29. Планирование и контроль здравоохранения.
30. Разногласия лидера.
31. Организационные задачи главных медицинских сестер и старших медицинских сестер лечебно-профилактического учреждения.
32. Вопросы партнерства в сестринском деле.
33. Планирование и организация маркетинга.
34. Маркетинг в сестринском деле.
35. Формулярная система.
36. Основания спора в сестринском деле.
37. Понятие и виды организации.
38. Управление конфликтами в сестринском деле.
39. Управление изменениями, рисками.
40. Координация работы и принятие решений в сестринском деле. Сотрудничество.
41. Профессиональные группы. Команда.
42. Административный процесс в сестринском деле.
43. Должностные обязанности главной медицинской сестры.
44. Процесс администрирования в деятельности амбулаторной поликлиники.
45. Внутренняя и внешняя среда организации.
46. Процесс администрирования в деятельности стационара.
47. SWOT-анализ.
48. Административный процесс в стационарной деятельности.
49. Коммуникации и их роль в управлении.
50. Обеспечение нормативным правом в организации труда средних и младших медицинских работников.
51. Стандартизация. Аккредитование.
52. Должностные обязанности и распределение медицинских сестер с высшим образованием и младших медицинских сестер.
53. Вербальные средства общения и их толкование.
54. Лицензирование. Сертификация.
55. Организация административного контроля за деятельностью средних и младших медицинских работников.
56. Сестринские стандарты в области здравоохранения.
57. Динамика развития здравоохранения.
58. Стратегический план главной (старшей) медицинской сестры.
59. Законодательство в области сестринской практики.
60. Причины сопротивления переменам.
61. Должностные обязанности общей опытной медицинской сестры.
62. Уровень требований пациента и медицинского персонала.
63. Проблемы организации труда в сестринском деле.
64. Координация сестринской работы и принятие решений.
65. Характеристика руководства (лидерства).
66. Сестринский процесс. Основные этапы сестринского процесса.
67. Процесс принятия решений.

68. Интуитивное решение.
69. Решение, основанное на обсуждении.
70. Часы работы.
71. Ночное рабочее время в соответствии с Законом Республики Казахстан «О труде».
72. Проблема это:
73. Распространенные способы оперативного решения проблемы.
74. Основные особенности кадровой политики на предприятии.
75. Этапы организации работы в управлении.
76. Аспекты управления персоналом.
77. Система означает:
78. Система отбора рабочих.
79. Стили управления.
80. Принципы управления организациями с целью повышения эффективности.
81. Методы, средства и формы управления организациями в целях повышения эффективности.
82. Основы делегирования полномочий в организации.
83. Маркетинг в сестринском деле.
84. Принципы построения системы управления ресурсами (трудовыми, материальными) в различных организациях.
85. Управление изменениями, рисками.
86. Современные подходы к управлению конфликтами в организации.
87. Роль руководителя в процессе принятия решений.
88. Метод формирования организационной структуры.
89. Условия управления системами в системе управления.
90. Стратегический менеджмент.

Критерии оценки:

Оценка	- это непрерывный процесс выявления достижений целей программы клинической практики в соответствии с конечными результатами обучения
Виды оценки	
Промежуточная оценка (рубежный контроль)	- процесс, где тьютор, ментор выявляют уровень развития знаний, умений или компетенций в соответствии с поставленными целями и задачами в период прохождения практики. Промежуточная оценка проводится в клинике тьютором и ментором в виде студент-центрированного собеседования, демонстрации практических умений и навыков
Итоговая оценка	- это процесс, где тьютор, ментор выявляют уровень освоения знаний, навыков или компетенции в соответствии с поставленными целями и критериями оценки клинической практики. Оценка осуществляется на базе медицинской организации в форме оценочного собеседования.

Аттестация

Рейтинговая шкала

Оценка по буквенной системе	Цифровой эквивалент	Баллы (%-ное содержание)	Оценка по традиционной системе
А	4,0	95-100	Отлично

A-	3,67	90-94	Хорошо
B+	3,33	85-89	
B	3,0	80-84	
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	Неудовлетворительно
FX	0,5	25-49	
F	0	0-24	
Критерии оценки	<p>Отлично «А»: Студент предоставляет исчерпывающий полный ответ в области.</p> <p>Хорошо «В+» - «С+»: Студент демонстрирует знания в области.</p> <p>Удовлетворительно «С» - «D»: Студент обладает знаниями в области.</p> <p>Неудовлетворительно «FX» - «F»: Студент имеет некоторые представления в области.</p>		