

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Красноярский государственный медицинский
университет имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого»
Министерства здравоохранения Российской Федерации



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УВР и МП

д.м.н., доцент

И.А. Соловьева

29" июня 2022

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Управление персоналом медицинской организации
для подготовки обучающихся по направлению подготовки
34.04.01 Управление сестринской деятельностью
Уровень магистратуры

Красноярск

2022

Практическое занятие №1

Тема: Развитие персонала медицинской организации: мотивация

Разновидность занятия: комбинированное.

Методы обучения: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, метод проблемного изложения, частично-поисковый, исследовательский.

Значение темы (актуальность изучаемой проблемы): Эффективность работы медицинских учреждений основана на слаженном взаимодействии основных звеньев процесса, среди которых кадровый состав занимает ведущее место. Мотивация медицинского персонала является залогом развития всей системы здравоохранения. От уровня мотивации зависят такие важные показатели, как престиж лечебного заведения, уровень оказываемой медицинской помощи и положение на рынке медицинских услуг. Занять выгодную нишу можно благодаря квалифицированным сотрудникам, которые мотивированы на работу в клинике

Формируемые компетенции: УК-5.1 ,УК-6.1 ,УК-6.2.

Место проведения и оснащение практического занятия: Аудитория № 1 – комплект раздаточных материалов, комплект учебной мебели, посадочных мест, ноутбук, проектор, экран.

Структура содержания темы (хронокарта практического занятия)

п/п	Этапы практического занятия	Продолжительность (мин.)	Содержание этапа и оснащённость
1	Организация занятия	5.00	Проверка посещаемости и внешнего вида обучающихся
2	Формулировка темы и целей	20.00	Озвучивание преподавателем темы и ее актуальности, целей занятия
3	Контроль исходного уровня знаний и умений	20.00	Тестирование, индивидуальный устный или письменный опрос, фронтальный опрос
4	Раскрытие учебно-целевых вопросов по теме занятия	20.00	Изложение основных положений темы
5	Самостоятельная работа обучающихся (текущий контроль)	90.00	Выполнение практического задания
6	Итоговый контроль знаний (письменно или устно)	20.00	Тесты по теме, ситуационные задачи
7	Задание на дом (на следующее занятие)	5.00	Учебно-методические разработки следующего занятия и методические разработки для

			внеаудиторной работы по теме
	ВСЕГО	180	

Аннотация (краткое содержание темы):

Мотивация к определенной деятельности – это осознанное целенаправленное стремление к реализации себя в том или ином направлении. Для медицинского персонала мотивация к труду крайне важна, ведь от этого зависит уровень заинтересованности врачей и медсестер в своей деятельности.

Работа в лечебном учреждении предполагает высокую степень ответственности и связана с частыми стрессами. Поэтому сотрудники сферы здравоохранения чаще других подвержены профессиональному выгоранию. Если не поддерживать высокую мотивацию медперсонала, ЛПУ рискует получить высокую текучесть кадров. А этот фактор, в свою очередь, негативно скажется на работе всей клиники.

Инструментами мотивации сотрудников медицинской организации может быть проведение тренингов и семинаров, повышение заработной платы, обеспечение комфортных условий труда, делегирование ответственности, приобщение к принятию важных решений и многое другое.

Виды мотивации персонала

Ключевая задача руководителя клиники – мотивировать коллектив. Сделать это можно двумя способами: нематериальным поощрением и материальным стимулированием.

Очевидно, что денежный фактор для многих врачей и медсестер остается определяющим при выборе места трудоустройства. Однако помимо достойной заработной платы специалисты нуждаются в одобрении руководства, благоприятной атмосфере в коллективе, благоприятных условиях. Руководитель лечебного учреждения должен грамотно совмещать различные виды мотивации. Это позволит избежать дефицита кадров в ЛПУ.

Нематериальная мотивация работников

Нематериальная мотивация связана в первую очередь с признанием профессиональных качеств подчиненного и их оценкой. Традиционные утренние планерки руководители обычно посвящают разбору каждодневной текучки, нештатным ситуациям, часто забывая вовлекать персонал в обсуждение наиболее важных вопросов.

Руководитель клиники должен наладить двустороннюю связь, тогда планерка не превратится в раздачу директив и распоряжений, а станет

диалогом между начальником и подчиненными. Поощряйте выражение собственных мыслей, оценивайте удачные предложения. Индивидуальный подход в коммуникации отразится на всей клинике, а также поможет наладить доверительные отношения с коллегами на всех уровнях. Не забывайте, что положительная оценка сотрудника – лучшая нематериальная награда.

Взаимодействуя с коллективом, не забывайте и про личные амбиции для мотивации. Чтобы правильно организовать персонал и минимизировать профессиональное выгорание, можно использовать:

- курсы повышения квалификации;
- программы обмена опытом, мастер-классы;
- конкурсы среди персонала;
- обеспечение комфортных условий для труда и отдыха.

Перечисленные аспекты создают положительный микроклимат, когда на работу хочется возвращаться. Так повышается мотивация персонала к достижению более высоких результатов, усиливается психологическая устойчивость к стрессовым ситуациям, уменьшается риск возникновения личностных кризисов.

Не секрет, что критика тоже является средством мотивации. Ее необходимо подавать исключительно в конструктивном виде. Чтобы дать стимул к повышению своих навыков, составляйте графики, диаграммы показателей работы структурных подразделений. Указывайте на потенциал тех, кто отстает, и обеспечьте сотрудникам необходимые факторы для достижения высоких результатов в трудовой деятельности.

Материальный стимул медика

Согласно опросам врачей и медсестер, на первом месте при выборе места работы стоит уровень зарплаты, и лишь потом – условия труда и другие факторы. Руководитель клиники должен найти такие способы стимуляции, чтобы персонал был заинтересован трудиться именно в его учреждении. Стимулирующие бонусы могут стать отличным способом контроля заинтересованности персонала в усовершенствовании своих навыков.

Важно, чтобы материальное поощрение зависело от старания медицинского специалиста. Ранее система здравоохранения предполагала повышение заработной платы в зависимости от стажа медработника. Неважно, как трудится персонал, но определенные временные пороги обеспечивали ожидаемый процент прибавки. Это никак не заставляло улучшать свои знания и навыки, ведь дифференциация заработной платы обуславливалась возрастом врача, а не его профессионализмом.

Однако такой подход губителен не только для молодого специалиста, но и для руководителя клиники. Именно возможность персонализированного поощрения может мотивировать сотрудника повышать квалификацию, осваивать новые методики, учиться работать с новой аппаратурой, внедрять передовые технологии в практику.

Методами мотивации могут стать следующие шаги:

- повышение уровня оплаты труда врачей и медсестер, например, с помощью внедрения системы КРІ;
- оказание финансовой помощи на законных основаниях – оплата конференций, семинаров, командировок, возможность оплачиваемой подработки;
- социальные программы – медицинское страхование, путевки в санатории и т. д.

Очевидно, что если молодой врач 30–35 лет не получает желаемой зарплаты, он может покинуть сферу медицины и найти себя в других направлениях. Те, кто остаются в здравоохранении, испытывают финансовые трудности, что провоцирует снижение интереса, раннее профессиональное выгорание, психологические кризисы.

Финансовая мотивация медицинского работника при грамотном внедрении поможет не только стимулировать каждого сотрудника, но и позволит сделать работу всего лечебно-профилактического заведения более эффективной.

Системы мотивации и оценка деятельности сотрудников

В качестве примера системы мотивации можно рассмотреть методику КРІ (Key Performance Indication). При внедрении КРІ зарплата сотрудника клиники рассчитывается из оклада и премиальной суммы, на которую влияет три коэффициента: 1; 0,8 и 0,6. Коэффициент 1 означает, что сотрудник выполнил все необходимые условия, поэтому сможет получить премию 100 %. Низшее значение 0,6 рассчитывают тому сотруднику, который неудовлетворительно выполнял свои задачи, получал замечания и штрафы, опаздывал на работу. При серьезных нарушениях коэффициент может быть равен 0, тогда сотрудник вовсе не получает прибавки к окладу. Система мотивации КРІ легко адаптируется под любое медицинское учреждение, поскольку коэффициенты и их трактовку определяет главный врач. Это позволяет сформировать плановые ориентиры для каждого подразделения и клиники в целом. Внедрение КРІ поможет объективно оценивать ситуацию и мотивировать персонал.

Не менее популярным является «Мотивационный профиль», или модель Ричи-Мартина, которая активно используется для персонала в зарубежных

клиниках. Суть системы заключается в определении так называемых бюллетеней стимулов, которые разделяют на несколько категорий: материальные, нематериальные и смешанные. Для выявления потребностей персоналу предлагают ответить на 33 вопроса. Тест показывает, чем недовольны сотрудники и на что стоит обратить внимание при работе с коллективом. Ценность методики Ричи-Мартина в ее динамичности: тестирование можно проводить каждые полгода, чтобы увидеть результат и поставить новые задачи для руководства.

Стоит отметить, что введенная на государственном уровне система непрерывного медицинского образования (НМО) также способствует увеличению мотивации врачей и медсестер. Теперь все медики обязаны один раз в 5 лет проходить процедуру периодической аккредитации. Для допуска к испытанию необходимо набрать определенное количество баллов, которые можно получить за посещение различных мероприятий – лекций, семинаров, конференций. Система НМО обязывает медиков постоянно совершенствовать свои навыки и знания. «Академия профессиональных стандартов» реализует курсы повышения квалификации, где медработники могут пройти образовательные программы без отрыва от основной деятельности. По окончании обучения специалисты получают баллы в личном кабинете на портале НМО.

Мотивация медицинского персонала должна стать одной из приоритетных целей в управлении любого лечебно-профилактического учреждения. Сегодня руководители имеют гибкие возможности для создания как собственной системы, так и для внедрения уже существующих моделей с доказанной эффективностью. Это способствует достижению личных целей персонала и глобальных задач организации, в которой они работают.

[Facebook](#)

[Twitter](#)

[Google+](#)

[LinkedIn](#)

[Pinterest](#)

Примерная тематика НИРС по теме

1. Основные задачи мотивации. Аспекты мотивации.
2. Основные типы мотивирования.
3. Отличия стимулирования от мотивирования.
4. Стадии мотивационного процесса.
5. Индивидуальные факторы мотивационного процесса.

6. Основные теории мотивации.
7. Основные различия в теориях мотивации.
8. Методы удовлетворения потребностей высших уровней.
9. Характеристики хорошо организованной работы.
10. Подходы к улучшению организации работы.

Основная литература

1. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2022. - 278 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-organizacii-496849#page/1>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 369 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-489014#page/1>

3. Столяров, С. А. Менеджмент в здравоохранении : учебник для вузов / С. А. Столяров. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 764 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/menedzhment-v-zdravooxranenii-495369#page/1>

Дополнительная литература

1. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / ред. А. П. Панфилова, Л. С. Киселева. - Москва : Юрайт, 2022. - 313 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/innovacionnyu-menedzhment-v-upravlenii-chelovecheskimi-resursami-496616#page/1>

2. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М. : Юрайт, 2022. - Ч. 1. - 183 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1-498855#page/1>

3. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 202 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitie-494037#page/1>

4. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 369 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-489014#page/1>

Электронные ресурсы

1. Интернет-ресурс

https://www.pmedpharm.ru/sveden/files/B1.V.DV.04.01_UMM_Upravlenie_personalom_medicinskoy_organizacii_2020.pdf

2. ВКР

по

теме

https://www.asmu.ru/upload/medialibrary/253/Irgit_Liliya_Huren-oovna.pdf

Практическое занятие №2

Тема: Лидер и группа

Разновидность занятия: комбинированное.

Методы обучения: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, метод проблемного изложения, частично-поисковый, исследовательский.

Значение темы (актуальность изучаемой проблемы): По мере количественного роста группы и, что особенно важно, ее стабилизации, среди членов группы складывается ранговая иерархия, и роль лидера приобретает решающее значение в деятельности группы

Формируемые компетенции: ПК-2.1 ,УК-3.2.

Место проведения и оснащение практического занятия: Аудитория № 1 – комплект раздаточных материалов, комплект учебной мебели, посадочных мест, ноутбук, проектор, экран.

Структура содержания темы (хронокарта практического занятия)

п/п	Этапы практического занятия	Продолжительность (мин.)	Содержание этапа и оснащенность
1	Организация занятия	5.00	Проверка посещаемости и внешнего вида обучающихся
2	Формулировка темы и целей	20.00	Озвучивание преподавателем темы и ее актуальности, целей занятия
3	Контроль исходного уровня знаний и умений	20.00	Тестирование, индивидуальный устный или письменный опрос, фронтальный опрос
4	Раскрытие учебно-целевых вопросов по теме занятия	20.00	Изложение основных положений темы
5	Самостоятельная работа обучающихся (текущий контроль)	90.00	Выполнение практического задания
6	Итоговый контроль знаний (письменно или устно)	20.00	Тесты по теме,
7	Задание на дом (на следующее занятие)	5.00	Учебно-методические разработки следующего занятия и методические разработки для внеаудиторной работы по теме
	ВСЕГО	180	

Аннотация (краткое содержание темы):

Лидерство и групповая динамика

Вся жизнь человека протекает в социальном контексте, он живет и действует в составе разнообразных групп и, следовательно, всю жизнь испытывает влияние всевозможных формальных и неформальных лидеров; ими могут быть люди разных личностных качеств и общественного положения старший в семье, капитан дворовой хоккейной команды, учитель, тренер, главарь преступной группы, армейский старшина, бригадир,

начальник отдела, художественный руководитель, заведующий кафедрой и т. п.

Личность лидера и стиль его поведения как доминирующего лица во многом определяют судьбу каждого участника и всей группы в целом. Другими словами, лидеры влияют на социализацию индивидов.

Изучая социальное поведение людей, мы можем понять динамику лидерства и вскрыть поворотные моменты жизни групп.

Сколь разнообразны люди и группы, столь же многообразны лидеры и их поведение.

Признаки лидерства можно обнаружить в любой группе, даже среди случайных соседей по железнодорожному купе; и во всех случаях прослеживается одна закономерность: лицо, которое выдвинулось как лидер, и стиль его лидерства отражают обстоятельства, точнее подробности, его становления лидером, сущность группы, которой он руководит, а также личностные черты не только самого лидера, но и его последователей.

Но несмотря на очевидность феномена лидерства, практически бывает трудно установить, кто же является лидером группы. Существует два основных метода выявления лидера в конкретной группе:

1) можно путем опроса членов группы выяснить, кому они отдают предпочтение как наиболее влиятельному лицу в выборе направлений деятельности группы (метод самодоклада);

2) можно попросить сторонних наблюдателей (или специально приглашенных консультантов) назвать тех членов группы, которые имеют наибольшее влияние на других, или зарегистрировать относительную частоту успешных актов влияния одних членов группы на других (метод наблюдения).

Общим критерием этих двух методов выявления лидера является фактор влияния, оказываемого личностью на окружающих участников группы. Следовательно, первоначально мы можем определить лидеров как лиц, оказывающих влияние на деятельность группы.

Примерная тематика НИРС по теме

1. Лидер и руководитель.
2. Виды групп.
3. Типы формальных групп.
4. Особенности различных типов групп.
5. Строение формальной группы..

Основная литература

1. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт,

2022. - 278 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-organizacii-496849#page/1>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 369 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-489014#page/1>

3. Столяров, С. А. Менеджмент в здравоохранении : учебник для вузов / С. А. Столяров. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 764 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/menedzhment-v-zdravoohranenii-495369#page/1>

Дополнительная литература

1. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / ред. А. П. Панфилова, Л. С. Киселева. - Москва : Юрайт, 2022. - 313 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/innovacionnyu-menedzhment-v-upravlenii-chelovecheskimi-resursami-496616#page/1>

2. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М. : Юрайт, 2022. - Ч. 1. - 183 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1-498855#page/1>

3. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 202 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitie-494037#page/1>

4. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 369 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-489014#page/1>

Электронные ресурсы

1. Интернет-ресурс
https://www.pmedpharm.ru/sveden/files/B1.V.DV.04.01_UMM_Upravlenie_personalom_medicinskoj_organizacii_2020.pdf

2. ВКР по теме
https://www.asmu.ru/upload/medialibrary/253/Irgit_Liliya_Huren-oovna.pdf

Практическое занятие №3

Тема: Система непрерывного последипломного образования медицинских работников

Разновидность занятия: комбинированное.

Методы обучения: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, метод проблемного изложения, частично-поисковый, исследовательский.

Значение темы (актуальность изучаемой проблемы): Непрерывное медицинское образование (НМО) — новый подход государства к образованию медицинских работников. Это пожизненный цикл обучения врачей, провизоров, фармацевтов и другого медицинского персонала, начинающийся со студенческой скамьи и заканчивающийся после выхода на пенсию.

Формируемые компетенции: ПК-4.4.

Место проведения и оснащение практического занятия: Аудитория № 1 – комплект раздаточных материалов, комплект учебной мебели, посадочных мест, ноутбук, проектор, экран.

Структура содержания темы (хронокарта практического занятия)

п/п	Этапы практического занятия	Продолжительность (мин.)	Содержание этапа и оснащенность
1	Организация занятия	5.00	Проверка посещаемости и внешнего вида обучающихся
2	Формулировка темы и целей	20.00	Озвучивание преподавателем темы и ее актуальности, целей занятия
3	Контроль исходного уровня знаний и умений	20.00	Тестирование, индивидуальный устный или письменный опрос, фронтальный опрос
4	Раскрытие учебно-целевых вопросов по теме занятия	20.00	Изложение основных положений темы
5	Самостоятельная работа обучающихся (текущий контроль)	170.00	Выполнение практических заданий
6	Итоговый контроль знаний (письменно или устно)	30.00	Тесты по теме, ситуационные задачи
7	Задание на дом (на следующее занятие)	5.00	Учебно-методические разработки следующего занятия и методические разработки для внеаудиторной работы по теме

	ВСЕГО	270	
--	-------	-----	--

Аннотация (краткое содержание темы):

Что такое система непрерывного медицинского образования (НМО/НМиФО)?

Непрерывное медицинское образование (НМО) — новый подход государства к образованию медицинских работников. Это пожизненный цикл обучения врачей, провизоров, фармацевтов и другого медицинского персонала, начинающийся со студенческой скамьи и заканчивающийся после выхода на пенсию. Каждые пять лет участия в системе НМО проводится периодическая аккредитация — форма государственного допуска медработника к профессиональной деятельности. В процессе перехода от привычной уже сертификации специалиста к модернизированной образовательной модели часто возникает ряд вопросов, ответы на которые мы постараемся дать в этой статье.

Непрерывное медицинское образование (НМО) является дополнительным профессиональным образованием, которое осуществляется посредством реализации программ повышения квалификации и переподготовки. Цель системы – обеспечение граждан РФ качественной и безопасной медицинской помощью в соответствии с международными стандартами.

Основные принципы новой образовательной модели:

- актуальность учебных материалов и их соответствие современным методам диагностики и лечения заболеваний;
- привлечение к учебному процессу ведущих специалистов отрасли;
- контроль и учет прогресса в обучении на Портале НМиФО;
- рассмотрение в образовательных программах важнейших проблем практической медицины;
- составление плана обучения с учетом интересов участника НМО;
- обязательная аккредитация учебных материалов Росминздравом.

Сколько баллов НМО необходимо набрать?

Условно один балл, он же кредит или зачетная единица трудоемкости (ЗЕТ), приравнивается к академическому часу (45 минут) обучения. За пять лет участия в системе НМО нужно набрать 250 баллов. Разработчики программы посчитали рациональным именно такое их количество, исходя из того, что в году 52 недели и медицинскому работнику будет вполне удобно выделить час своего личного времени на обучение в каждую из них. На официальном сайте НМиФО предложена следующая схема набора баллов:

Для равномерности процесса обучения рекомендуется набирать не менее 50

баллов ежегодно. Из них 36 должны быть получены в рамках «формального образования», т.е. в результате прохождения образовательных циклов в ВУЗе очно или дистанционно. Это может быть один 36-часовой цикл или два по 18 часов. За успешное обучение образовательной организацией выдается удостоверение о повышении квалификации. Оставшиеся 14 часов рекомендуется наполнять элементами «самообразования»:

1. Образовательными мероприятиями, к которым относятся конференции, вебинары, семинары, конгрессы. Получить заветные баллы можно только по тем из них, которые аккредитованы по вашей специальности. В итоге слушатель получает свидетельство участника с индивидуальным кодом подтверждения.

2. Интерактивными образовательными модулями (ИОМ), включающими самостоятельное освоение предоставленного материала (аудиолекции, презентации) и прохождение тестирования. За успешное обучение присваивается сертификат.

Как набирать баллы НМО (кредиты, ЗЕТы)?

Чтобы получать баллы, следует зарегистрироваться на Портале НМиФО как специалисту с высшим или средним профессиональным образованием. В личном кабинете нужно создать пятилетний цикл в соответствии с полученной специальностью. При этом придется указать серию и номер сертификата либо свидетельства об аккредитации, дату сдачи экзамена и место его проведения. В дальнейшем необходимо сформировать план обучения – открыть вкладку «Добавить элементы», и выбрать учебные мероприятия, исходя из собственных интересов. В этом поможет строка поиска и фильтр. К изучению ИОМ можно приступать в любое удобное время. Чтобы попасть на курс, выберете подходящую дату и заполните заявку. Получив ее, сотрудник образовательной организации свяжется с вами по электронной почте и расскажет, копии каких документов требуется прислать для зачисления на обучение. Успешно освоенные программы добавляются в портфолио.

Что отличает систему непрерывного медицинского образования от сертификации?

Принципиальное отличие новой образовательной модели от классической сертификации в периодичности и объеме обучения. Если ранее 2021 года для получения допуска к профессиональной деятельности специалист здравоохранения должен был раз в пять лет пройти программу повышения квалификации продолжительностью от 144 часов и сдать сертификационный экзамен, то теперь медработнику нужно проходить

периодическую аккредитацию, включающую один этап – оценку портфолио. Под последним подразумевается информация обо всех индивидуальных профессиональных достижениях и программах повышения квалификации. Одно из важных условий – ежегодное обучение. В рамках НМО оно включает прохождение курсов на базе образовательных учреждений и «самообучение», общим объемом не менее 250 часов за 5 лет.

Достоинства и недостатки НМО:

Следует отметить, что непрерывное медицинское образование имеет свои плюсы и минусы. Новая модель образования медицинских работников достаточно перспективна:

1. Дистанционное обучение позволяет более полноценно использовать возможности образовательных учреждений для подготовки медработников независимо от территории их проживания.

2. Учиться можно в удобное время и в комфортной для себя обстановке, не отрываясь надолго от работы.

3. Можно самостоятельно выбрать темп изучения материала по интересующим темам.

4. Есть возможность выбора спикера или преподавателя, лекции которого увлекательно слушать.

Однако, так как система появилась сравнительно недавно, существует достаточное количество проблем, требующих ее дальнейшего совершенствования:

1. Отсутствие свободного доступа к Интернету у некоторых работающих медиков, необходимого для полноценного участия в системе НМО.

2. Технические проблемы на официальном сайте НМО. Например, корректная работа в Личном кабинете возможна только при использовании Яндекс Браузера или Google Chrome. Однако, дизайн и функционал Портала регулярно обновляются с целью улучшения.

3. Отсутствие достаточного количества обучающих материалов по ряду специальностей. Со временем эта проблема также решится – ежегодно аккредитацию проходит огромное количество новых курсов и ИОМ.

4. Оплата участия в мероприятиях НМО. По Трудовому кодексу РФ периодическое повышение квалификации должен оплачивать работодатель, но для системы НМО порядок и сроки пока не утверждены. Поэтому руководство учреждений здравоохранения часто отказывается платить за обучение своих работников. Из-за этого многие медики выбирают не те мероприятия, которые им были бы полезны и интересны, а те, где

начисляется большее количество баллов или возможно обучение за счет средств из ТФ ОМС.

5. Качество некоторых обучающих программ. Особенно это касается образовательных мероприятий. Часто уровень их не очень высок, а докладчиками выступают представители спонсоров, для которых главное – маркетинг.

Можно ли набрать больше 50 баллов за один год?

Да, можно. Существуют образовательные циклы трудоемкостью в 72, 80, 144 и даже 200 ЗЕТ. Если количество набранных за год баллов превысит 50, то «лишние» просто будут перенесены на следующие годы обучения. Также можно осваивать более 14 ЗЕТ по образовательным мероприятиям и ИОМ. Их также засчитают на будущее.

Что такое ИКП? Как самостоятельно внести баллы за неформальное обучение в личный кабинет на сайте Росминздрава?

ИКП – это индивидуальный код подтверждения для активации баллов, полученных в ходе прохождения учебных мероприятий в системе непрерывного медицинского образования. В свидетельстве участника он имеет вид комбинации из 13 буквенных и цифровых символов: ХХХХ-ХХХХХХХХ. Важно, что буква «О» в шифровании не используется, там может содержаться только «0» (ноль). Начисление образовательных кредитов производится после активации ИКП на Портале НМиФО Минздрава России. Для выполнения этого действия необходимо перейти на страницу «Мой план», нажать кнопку «Добавить элементы», на верхней панели выбрать вкладку «Образовательные мероприятия» и с помощью фильтра найти нужное. Далее добавить его в план, нажать на кнопку «Ввести код подтверждения», внести символы кода в пустую строку, и «Проверить код».

Примерная тематика НИРС по теме

1. Налоги на граждан России.

Основная литература

1. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2022. - 278 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-organizacii-496849#page/1>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 369 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-489014#page/1>

3. Столяров, С. А. Менеджмент в здравоохранении : учебник для вузов / С. А. Столяров. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 764 с. - Текст

: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/menedzhment-v-zdravoohranenii-495369#page/1>

Дополнительная литература

5. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / ред. А. П. Панфилова, Л. С. Киселева. - Москва : Юрайт, 2022. - 313 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/innovacionnyy-menedzhment-v-upravlenii-chelovecheskimi-resursami-496616#page/1>
6. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М. : Юрайт, 2022. - Ч. 1. - 183 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1-498855#page/1>
7. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 202 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitie-494037#page/1>
8. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 369 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-489014#page/1>

Электронные ресурсы

1. Интернет-ресурс
https://www.pmedpharm.ru/sveden/files/B1.V.DV.04.01_UMM_Upravlenie_personalom_medicinskoj_organizacii_2020.pdf
2. ВКР по теме
https://www.asmu.ru/upload/medialibrary/253/Irgit_Liliya_Huren-oovna.pdf

Практическое занятие №3

Тема: Управление стрессом персонала медицинской организации

Разновидность занятия: комбинированное.

Методы обучения: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, метод проблемного изложения, частично-поисковый, исследовательский.

Значение темы (актуальность изучаемой проблемы): Работа медицинского персонала сопряжена с множеством ситуаций, вызывающих стресс. В ходе своей профессиональной деятельности врачи, медицинские сестры научаются избегать конфликтов, при этом часто запрещают себе чувствовать. Запрет на чувства приводит к потере контроля над эмоциями, усиливает эмоциональную напряженность, становится стереотипным способом реагирования и поддерживает стресс. Вопрос управления стрессом в ходе профессиональной деятельности становится для специалистов актуальным.

Формируемые компетенции: ПК-2.1 ,ПК-4.4 ,УК-3.2 ,УК-5.1 ,УК-6.1 ,УК-6.2

Место проведения и оснащение практического занятия: Аудитория № 1 – комплект раздаточных материалов, комплект учебной мебели, посадочных мест, ноутбук, проектор, экран.

Структура содержания темы (хронокарта практического занятия)

п/п	Этапы практического занятия	Продолжительность (мин.)	Содержание этапа и оснащенность
1	Организация занятия	5.00	Проверка посещаемости и внешнего вида обучающихся
2	Формулировка темы и целей	20.00	Озвучивание преподавателем темы и ее актуальности, целей занятия
3	Контроль исходного уровня знаний и умений	20.00	Тестирование, индивидуальный устный или письменный опрос, фронтальный опрос
4	Раскрытие учебно-целевых вопросов по теме занятия	20.00	Изложение основных положений темы
5	Самостоятельная работа обучающихся (текущий контроль)	180.00	Выполнение практического задания
6	Итоговый контроль знаний (письменно или устно)	20.00	Тесты по теме, ситуационные задачи
7	Задание на дом (на следующее занятие)	5.00	Учебно-методические разработки следующего занятия и методические разработки для внеаудиторной работы по теме
	ВСЕГО	270	

Аннотация (краткое содержание темы):

Рассмотрим варианты снижения эмоционального напряжения, которые применяют для регуляции психологического состояния.

Ситуативное отреагирование. Разрядка эмоций происходит непосредственно в ситуации, которая их вызвала.

Возможные варианты (вне профессиональной роли) - хлопнуть дверью, стукнуть кулаком по столу, неформально выразиться и др. Главное при использовании указанных вариантов - сохранность здоровья и имущества, как своего, так и других лиц. Игнорирование этого ограничения может повлечь административную и уголовную ответственность. Как было отмечено, эти варианты недопустимы в ситуации профессионального общения с пациентом.

Существует и другой способ, «Я-высказывание», который помогает бесконфликтно заявлять о своих интересах и чувствах и отстаивать собственные границы. Например, медсестра в случае агрессивного поведения со стороны пациента всегда вправе спокойно и с достоинством сказать: «Когда вы разговариваете со мной на повышенных тонах, я сержусь, мне обидно, я не хочу разговаривать с вами в таком тоне». Схема «Я-высказывания» сводится к обозначению того, какое поведение пациента вас эмоционально задело, какие ваши чувства оно вызвало и какие ваши ответные действия оно провоцирует.

Замещение. Разрядка эмоции осуществляется спустя некоторое время с момента ее возникновения и направляется на объект, менее опасный, чем тот, который вызвал эту эмоцию.

Освобождение от эмоционального напряжения, которое возникло, например, после общения с конфликтным пациентом, происходит путем перемещения эмоций на коллегу, который обычно ниже по статусу, супругу(а), ребенка, домашнее животное.

Часто данный вариант отреагирования эмоций специалист использует произвольно. Однако ему важно понимать, что другие люди не должны быть заложниками его негативного психологического состояния.

Сублимация. Как психический процесс, это преобразование и переключение энергии аффективных влечений на цели социальной деятельности и культурного творчества. Другими словами, снизить напряженность эмоционального состояния можно в ходе рисования, музицирования, стихосложения, игры.

Большими терапевтическими возможностями обладают техники рисования. Свою эмоцию (обиду, раздражение, злость и др.) можно визуализировать с помощью цветных карандашей на листе бумаги, затем в ходе рисования выразить связанное с ней напряжение.

Важная роль в регуляции эмоций отводится различным видам игровой деятельности. Это и спортивные, и настольные игры. Игры обычно проходят

эмоционально, при этом участники терпимы к эмоциональным проявлениям партнеров и соперников. Исключение составляют азартные игры из-за большой эмоциональной включенности игрока в процесс и риска потери контроля над эмоциями и ситуацией в целом.

Ведение дневника является вариантом писательского творчества. Как способ отреагирования эмоций дневник используется в психотерапевтических целях, и поэтому данную технику мы выделяем отдельно. При трудностях выражения накопившихся чувств в устной речи ведение дневника является хорошим средством их разрядки посредством письменной речи. Дневник - деликатный способ снять социальные ограничения на форму и содержание высказывания.

Физическая активность благодаря работе тела позволяет освободиться от эмоционального и мышечного напряжения. Реализовать физическую активность можно через труд и спорт.

Ситуативно напряжение в руках снимается «боксированием» в воздух, ударами в подушку или «барабаня» кулаками по сиденью дивана. Напряжение в кистях разряжается сжатием или скручиванием подушки. «Сдавленность» в горле уходит, если покричать в уединенном месте (в лесу, личном автомобиле и др.).

Визуализация. Разрядить эмоциогенную ситуацию позволяет работа со своим активным воображением. Человек в воображении реализует тот сценарий, который исходил из его чувств во время события, но был под избыточным сознательным контролем, и ситуация завершилась по другому сценарию.

Нередко снижению эмоционального напряжения способствуют просмотр зрелищ, компьютерные игры... Просмотр зрелищ включает такие способы проведения досуга, как посещение спортивного матча, кинотеатра, концерта, просмотр спортивных состязаний, шоу-программ, сериалов и пр. по телевизору.

Часто увлечение компьютерными играми указывает на то, что человек либо отдает предпочтение этому способу регуляции своего эмоционального состояния, либо владеет только им. В последнем случае важно предложить ему альтернативные способы управления психологическим состоянием.

Разрядка эмоций в ситуации общения, в отличие от ситуативного отреагирования, отсрочена во времени. Этот способ реализуется через проговаривание своих чувств в связи с человеком и ситуацией доверенному лицу. Им может быть коллега, друг, родители, психолог. Общение при этом возможно как очное, так и дистанционное (телефон, скайп).

Ворчание, как форма снижения эмоциональной напряженности, не требует конкретного доверенного лица, но эффективнее при наличии «слушателя». К этому способу нередко прибегают люди при физическом недомогании и лица пожилого возраста.

Бывает, для того чтобы снять эмоциональное напряжение, специалист прибегает к алкогольным напиткам. Алкоголь, воздействуя на сознание, снижает самоконтроль над эмоциональным поведением и раскрепощает человека. С другой стороны, он провоцирует выход из бессознательного подавленных чувств и эмоций. Часто подавленными оказываются агрессивные переживания. Нередко люди в состоянии опьянения становятся слезливыми. Алкогольные напитки, независимо от крепости, упрощают регуляцию эмоций, делают ее менее произвольной. Разумное питье позволяет снизить эмоциональное напряжение. Однако простота применения данного способа таит в себе угрозу алкогольной зависимости!

Характеристика традиционных вариантов отреагирования эмоций позволяет специалисту оценить эффективность их использования в своей профессиональной деятельности и расширить собственный поведенческий арсенал.

Заметим, что описанием данных вариантов снижения уровня стресса тема управления психологическим состоянием не исчерпывается.

В заключение важно сделать следующие выводы:

1. Специалисту для контроля психологического состояния необходимо осознавать чувства, возникающие у него в эмоциогенной ситуации.
2. Эффективным способом снижения эмоционального напряжения при профессиональном общении является «Я-высказывание».
3. Схема «Я-высказывания» сводится к вербальному обозначению того, какое поведение пациента эмоционально задело, какие чувства вызвало и какие ответные действия со стороны специалиста провоцирует.
4. Специалист самостоятельно выбирает способы управления стрессом, исходя из эффективности их применения в профессиональной деятельности.

Примерная тематика НИРС по теме

1. Профессиональное выгорание
2. Варианты снижения уровня стресса

Основная литература

1. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2022. - 278 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-organizacii-496849#page/1>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт,

2022. - 369 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-489014#page/1>

3. Столяров, С. А. Менеджмент в здравоохранении : учебник для вузов / С. А. Столяров. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 764 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/menedzhment-v-zdravoohranenii-495369#page/1>

Дополнительная литература

1. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / ред. А. П. Панфилова, Л. С. Киселева. - Москва : Юрайт, 2022. - 313 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/innovacionnyu-menedzhment-v-upravlenii-chelovecheskimi-resursami-496616#page/1>

2. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М. : Юрайт , 2022. - Ч. 1. - 183 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1-498855#page/1>

3. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 202 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitie-494037#page/1>

4. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 369 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-489014#page/1>

Электронные ресурсы

1. Интернет-ресурс

https://www.pmedpharm.ru/sveden/files/B1.V.DV.04.01_UMM_Upravlenie_personalom_medicinskoy_organizacii_2020.pdf

2. ВКР

по

теме

https://www.asmu.ru/upload/medialibrary/253/Irgit_Liliya_Huren-oovna.pdf