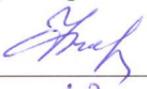
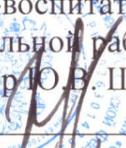


Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Самарский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
Кафедра сестринского дела

СОГЛАСОВАНО
Проректор по учебно-
методической работе и связям с
общественностью
профессор Т.А. Федорина


« 13 » 12 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Председатель ЦКМС
первый проректор - проректор
по учебно-воспитательной
и социальной работе
профессор Ю.В. Шукин


« 14 » 12 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

МЕНЕДЖМЕНТ И ЛИДЕРСТВО В СЕСТРИНСКОМ ДЕЛЕ

Б.1 В.8

Рекомендуется для направления подготовки
СЕСТРИНСКОЕ ДЕЛО 34.03.01

Уровень высшего образования *Бакалавриат*

Квалификация (степень) выпускника *Академическая медицинская сестра.*
Преподаватель

Институт сестринского образования

Форма обучения очная

СОГЛАСОВАНО
Директор ИСО
профессор Л.А. Карасева


« 31 » 10 2016 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель методической
комиссии по специальности
сестринское дело, доцент
Л.А. Лазарева


« 28 » 10 2016 г.

Программа рассмотрена и
одобрена на заседании
кафедры (протокол № 2,
« 26 » 10 2016)
Заведующий кафедрой,
профессор С.И. Двойников


« 26 » 10 2016 г.

Самара 2016

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по специальности сестринское дело 34.03.01, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 964 от 03.09.2015 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 34.03.01 Сестринское дело (уровень бакалавриата)" (Зарегистрировано в Минюсте России 05.10.2015 N 39150).

Составители рабочей программы:

Двойников Сергей Иванович, доктор медицинских наук, профессор, заведующий кафедрой сестринского дела ФГБОУ ВО СамГМУ Минздрава России.

Рецензенты:

Лапик Светлана Валентиновна - доктор медицинских наук, профессор, заведующая кафедрой теории и практики сестринского дела федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тюменский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации;

Поздеева Татьяна Васильевна - доктор медицинских наук, профессор, заведующая кафедрой экономики, менеджмента и медицинского права федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Цель освоения учебной дисциплины «Менеджмент и лидерство в сестринском деле»: овладение студентами комплекса современных научных и практических знаний по менеджменту в сестринском деле, принятию эффективных управленческих решений в сфере здравоохранения.

При этом задачами изучения дисциплины являются:

1. Изучение основных элементов менеджмента в сестринском деле.
2. Повышение уровня планирования, организации, мотивации и контроля качества сестринского ухода.
3. Формирование общего стратегического мышления и конкретных практических управленческих навыков руководителя, способных существенным образом повысить производительность труда работников и эффективность деятельности организации на рынке в целом.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

общекультурные компетенции (ОК):

- способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-3);
- способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-4);
- способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-5);

общепрофессиональные компетенции (ОПК):

- способность анализировать результаты собственной деятельности для предотвращения профессиональных ошибок (ОПК-4)

профессиональные компетенции (ПК):

- готовность к организации деятельности сестринского персонала, разработке управленческих решений по повышению эффективности деятельности сестринской службы медицинской организации или её структурного подразделения (ПК-14);
- способность и готовность к организации мероприятий по оценке деятельности сестринского персонала и его профессиональному развитию (ПК-15).

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- эволюцию развития управленческой мысли и основные категории менеджмента;
- поведение людей в организации (лидерство, конфликты);
- современные подходы к управлению конфликтами в организации;
- принципы построения системы управления ресурсами (трудовыми, материальными) в различных организациях;
- принципы построения эффективных организационных коммуникаций;
- основные подходы к процессу принятия решения, основные этапы принятия рационального решения.

Уметь:

- оценивать конфликтные ситуации;
- общаться с пациентами и коллегами в процессе профессиональной деятельности;
- разрабатывать управленческие решения по повышению эффективности работы организации;
- проводить анализ проблемной ситуации, требующей управленческого решения;
- анализировать и совершенствовать свои коммуникационные способности, организационную культуру учреждения;
- мотивировать поведение людей к творческой деятельности;
- на научной основе организовывать свою работу, определять и формулировать цели и задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, организовывать деятельность исполнителей.

Владеть:

- навыками самостоятельной работы с информацией (учебной, справочной, нормативно-правовой, научной);
- методами эффективного управления сестринским персоналом;
- навыками планирования, организации и контроля сестринской помощи;
- методами исследовательской деятельности в управлении.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 34.03.01 «Сестринское дело» (уровень бакалавриата).

Дисциплина «Менеджмент и лидерство в сестринском деле» реализуется в рамках вариативной части БЛОКА 1 «Дисциплины (модули)». Предшествующими, на которые базируется дисциплина «Менеджмент и лидерство в сестринском деле», являются «Правоведение», «Философия», «Информационные технологии в профессиональной деятельности», «Теория сестринского дела», «Инновации в сестринском деле», «Правовые основы охраны здоровья, медбиоэтика», учебные практики по получению первичных профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности: «Психология взаимодействия».

Параллельно изучаются: «Общественное здоровье и здравоохранение», «Маркетинг в здравоохранении», «Медицинское и фармацевтическое товароведение», учебная практика «Исследования в сестринской практике», производственная практика «Организационно-управленческая».

Дисциплина «Менеджмент и лидерство в сестринском деле» является основополагающей для производственной практики «Преддипломная» и защиты выпускной квалификационной работы при проведении государственной итоговой аттестации.

Освоение компетенций в процессе изучения дисциплины способствует формированию знаний умений и навыков, позволяющих осуществлять эффективную работу по виду профессиональной деятельности - организационно-управленческая.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры		
		5	6	7
Контактная работа обучающихся с преподавателем Аудиторные занятия (всего)	144	8	78	58
В том числе:				
Лекции	40	4	20	16
Семинары (С)	104	4	58	42
Самостоятельная работа (всего)	72	18	18	36
В том числе:				
Реферат	36	12	12	12
Работа с лекционным материалом, обзор литературы и электронных источников	36	12	12	12
Вид промежуточной аттестации (экзамен)	36			36
Общая трудоемкость:				
часов	252	26	96	130
зачетных единиц	7	0,7	2,7	3,6

4. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) с указанием количества часов и видов занятий:

4.1. Содержание разделов дисциплины

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Коды компетенций
1	2	3	4
1.	Организация как объект управления	Развитие менеджмента на современном этапе. Организационные структуры и механизмы управления. Виды организационных структур. Модель организации как открытая система. Организационная культура. Виды организационных полномочий.	ОК-3; ОК-4; ОПК-4
2.	Функции управления организацией	Функции управления. Стратегическое управление. Виды и этапы процесса планирования. Цели и миссия организации. Организация как функция управления. Мотивация деятельности работника в организации. Делегирование полномочий. Контроль в организации. Виды и методы контроля.	ОК-5; ОПК-4; ПК-14
3.	Организационные процессы	Организационное поведение. Коммуникационный процесс. Коммуникации в деятельности медицинской организации. Понятие управленческого решения и его особенности. Уровни и модели принятия решений. Целевое управление.	ОК-4; ОК-5; ОПК-4; ПК-14
4.	Лидерство в управлении	Власть и влияние. Формы власти. Теории лидерства. Конфликты и стрессы. Способы управления производственными конфликтами. Синдром профессионального выгорания. Персональный менеджмент.	ОК-4; ОК-5; ОПК-4; ПК-15
5.	Управление ресурсами организации	Планирование трудовых ресурсов. Набор и отбор персонала. Управление персоналом. Развитие персонала. Коллектив и управление им. Требования к должностям руководителей сестринских служб медицинских учреждений. Управление материальными ресурсами. Структура финансовых ресурсов. Организация лекарственного обеспечения.	ОПК-4; ПК-15
6.	Управление переменами	Понятие об организационных переменах. Сопротивление переменам и их причины. Модели организационных перемен. Методы преодоления сопротивления. Сущность инноваций и инновационной деятельности. Организационное развитие.	ОПК-4; ПК-14; ПК-15

4.2. Разделы дисциплин и трудоемкость по видам учебных занятий

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной работы		Всего часов
		аудиторная	внеаудиторная	

		Лекции	Практ. зан.	Сем.	Лаб. зан.	СРС	
1.	Организация как объект управления	5	-	10	-	6	21
2.	Функции управления организации.	9	-	24	-	14	47
3.	Организационные процессы	6	-	14	-	16	36
4.	Лидерство в управлении	10	-	16	-	16	42
5.	Управление ресурсами организации	6	-	24	-	10	40
6.	Управление переменами	4	-	16	-	10	30
	ВСЕГО	40	-	104	-	72	216

5. Тематический план лекций

№ раздела	Раздел дисциплины	Тематика лекций	Трудоемкость (час.)
1.	Организация как объект управления	Л. 1. Введение в менеджмент. Становление и развитие менеджмента	2
		Л. 2. Понятие организации и ее характеристики.	3
2.	Функции управления организации.	Л. 3. Планирование.	2
		Л. 4. Организация взаимодействия в системе менеджмента.	2
		Л. 5. Мотивация деятельности человека в организации.	2
		Л. 6. Контроль и регулирование в системе менеджмента.	3
3.	Организационные процессы.	Л. 7. Роль коммуникаций в системе управления.	2
		Л. 8. Принятие управленческих решений в организации	4
4.	Лидерство в управлении.	Л.9. Власть и влияние. Формы власти.	2
		Л.10. Лидер и группа. Теории и стили лидерства	4
		Л.11. Управление конфликтами и стрессами.	2
		Л.12. Самоуправление и развитие личности руководителя	2
5.	Управление ресурсами организации	Л.13. Управление персоналом.	4
		Л.14. Управление информационными ресурсами.	2
6.	Управление переменами	Л. 15. Организационные перемены. Сопротивление переменам и их причины.	2
		Л. 16. Инновации и инновационная деятельность. Организационное развитие.	2
ВСЕГО:			40

6. Тематический план семинаров

№ раздела	Раздел дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Формы контроля		Трудоемкость (час.)
			текущего	рубежного	
1.	Организация как объект управления	С.1. Виды и структура организаций.	Устный опрос		4
		С.2. Организационная культура.	Устный опрос	Реферат	6
2.	Функции управления организации	С.3. Виды и этапы процесса планирования.	Устный опрос		4
		С.4. Стратегическое планирование	Устный опрос		4
		С.5. Организация, как функция управления.	Устный опрос		4
			Решение ситуационных задач		

		С.6. Делегирование полномочий	Устный опрос		4
		С.7. Мотивация деятельности работника в организации.	Устный опрос Решение ситуационных задач	Реферат	4
		С.8. Контроль в организации	Устный опрос Тест		4
3.	Организационные процессы	С.9. Организационные коммуникации.	Устный опрос Решение ситуационных задач		4
		С.10. Преграды на пути эффективной коммуникации.	Устный опрос Тест		4
		С. 11. Управленческие решения и их особенности.	Устный опрос Тест		4
		С. 12. Уровни и модели принятия решений.	Устный опрос Решение ситуационных задач		2
4.	Лидерство в управлении	С. 13. Власть и влияние. Формы власти.	Устный опрос Тест		4
		С. 14. Теории и стили лидерства	Устный опрос Тест		4
		С. 15. Управление конфликтами и стрессами.	Устный опрос Решение ситуационных задач		4
		С. 16. Самоуправление и развитие личности руководителя	Устный опрос Тест	Реферат	4
5.	Управление ресурсами организации	С. 17. Набор, отбор и адаптация персонала.	Устный опрос Тест		8
		С.18. Развитие и обучение персонала.	Тест		4
		С.19. Аттестация и оценка деятельности персонала.	Устный опрос Тест		8
		С.20. Информационные системы и технологии в процессе управления медицинской деятельностью.	Устный опрос Тест		4
6.	Управление переменами	С. 21. Организационные перемены.	Устный опрос Тест		8
		С. 22. Сопротивление переменам, их причины.	Решение ситуационных задач	Реферат	4
		С. 23. Модели проведения организационных перемен и преодоления сопротивления.	Устный опрос Тест		4
ВСЕГО:					104

7. Лабораторный практикум не предусмотрен.

8. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося:

8.1. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Раздел дисциплины	Наименование работ	Трудоемкость (час)
1.	Организация как объект	Работа с лекционным материалом и учебной литературой. Поиск (подбор) литературы и электронных источников информации по	6

	управления	индивидуально заданной проблеме курса.	
2.	Функции управления организацией	Работа с лекционным материалом и учебной литературой. Написание реферата по заданной проблеме. Изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку.	14
3.	Организационные процессы	Работа с лекционным материалом и учебной литературой. Поиск (подбор) и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса. Написание реферата по заданной проблеме.	16
4.	Лидерство в управлении.	Работа с лекционным материалом и учебной литературой. Поиск (подбор) и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса. Написание реферата по заданной проблеме.	16
5.	Управление ресурсами организации	Поиск литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса. Изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку.	10
6.	Управление переменами	Подбор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса. Изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку. Написание реферата по заданной проблеме.	10
7.	Подготовка к экзамену	Повторение и закрепление изученного материала: работа с лекционным материалом, учебной литературой. Предэкзаменационные индивидуальные и групповые консультации с преподавателем.	24
Итого:			96

8.2. Тематика реферативных работ

1. Различные подходы в управлении персоналом медицинской организации.
2. Зависимость управления медицинской организацией от ее миссии.
3. Принцип разделения труда в управлении сестринским персоналом.
4. Понятие об организационных структурах медицинской организации.
5. Роль коммуникаций и передачи информации в управлении.
6. Проблемы выбора управленческих решений в медицинской организации.
7. Мотивация и стимулирование в управлении медицинской организацией.
8. Менеджер как лидер, авторитет и начальник.
9. Контроль, учет и статистика в управлении сестринским персоналом.
10. Маркетинг и менеджмент в условиях конкуренции.
11. Менеджмент в инновационных предприятиях.
12. Планирование и программирование в менеджменте.
13. Эффективность управления сестринским персоналом.
14. Современные теории в менеджменте.
15. Построение системы управления медицинской организации.
16. Маркетинг в системе управления медицинской организации.
17. Управление финансами медицинской организации.
18. Управление медицинской организации в условиях интеграции.
19. Формальные и неформальные группы в менеджменте.
20. Мотивация и компенсация в управлении сестринским персоналом.

21. Стиль управления персоналом медицинской организации.
22. Оценка эффективности управления сестринским персоналом.
23. Теория управления в России.
24. Функции менеджмента.
25. Различные подходы в управлении медицинским персоналом.
26. История развития менеджмента.
27. Построение стратегии в рыночных условиях.
28. Повышение конкурентоспособности медицинской организации методами менеджмента.
29. Организационная культура медицинской организации.
30. Методы управления медицинской организации.
31. Управление персоналом «по результату».
32. Риск и менеджмент в работе сестры-руководителя.
33. Планирование и оперативный контроль в медицинской организации.
34. Оценка работы сестринского персонала.
35. Карьера в системе управления медицинским персоналом.
36. Оптимизация работы сестринского персонала.
37. Теория стратегического менеджмента.
38. Виды стратегий в менеджменте.
39. Управление на малых предприятиях.
40. Международный менеджмент.

8.3. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Данный раздел рабочей программы разрабатывается в качестве самостоятельного документа «Методические рекомендации для студента» в составе УМКД.

9. Ресурсное обеспечение

9.1. Основная литература

п/№	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров	
				в библиотеке	на кафедре
1.	Организация и оценка качества лечебно-профилактической помощи населению: Учеб.пособие для студентов мед.вузов	Под ред. В.З. Кучеренко	М. : ГЭОТАР-Медиа, 2008.	54	2
2.	Менеджмент и лидерство : Учебник для студентов учрежд.ВПО,обучающ.по спец.060109.65 "Сестринское дело"	Н. Н. Камынина, И. В. Островская, А. В. Пьяных	ГЭОТАР-Медиа, 2009	5	1
3.	Менеджмент и лидерство [Текст] :	Н. Н.	ГЭОТАР-	5	-

	учебник для студентов учреждений ВПО, обучающ. по дисц. "Менеджмент и лидерство" по спец. 060109.65 "Сестр. дело"	Камынина, И. В. Островская, А. В. Пьяных	Медиа, 2012		
4.	Управление и экономика здравоохранения [Текст] : учеб. пособие для системы ППО врачей	под ред. А. И. Вялкова	ГЭОТАР-Медиа, 2013	30	-
5.	Организационно-аналитическая деятельность	под ред. С. И. Двойникова	ГЭОТАР-Медиа, 2015	3	2

9.2. Дополнительная литература

п/№	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров	
				в библиотеке	на кафедре
1.	Организационно-аналитическая деятельность [Электронный ресурс]: учебник http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970434208.html	под ред. С. И. Двойникова	2015. М.: ГЭОТАР-Медиа.	1	1
2.	Управление и экономика здравоохранения: Учеб. Пособие для вузов	Под ред. А.И.Вялкова	М: ГЭОТАР-Медиа, 2009	5	-
3.	Экономика и управление здравоохранением: Учебник для студентов образоват. учреждений сред.проф.образ.,обучающ.в мед.уч-щах и колледжах	Р. А. Тлепцеришев	Ростов н/Д : Феникс, 2009	50	-
4.	Управление бизнес-процессами в медицинской организации - (Исследования слушателей и выпускников программы "Доктор делового администрирования" Высш.школы управления Акад.народ.хозяйства при Правительстве РФ).	С. Э. Ермакова	МАКС Пресс, 2009	1	-
5.	Стандартизация в здравоохранении. Преодоление противоречий законодательства, практики, идей	Н. Б. Найговзина	М.: ГЭОТАР-Медиа, 2015.	3	-
6.	Маркетинг и менеджмент в здравоохранении [Текст]: учеб. пособие	А. Е. Орлов, В. В. Павлов, Н. С. Измалков	ГБОУ ВПО "СамГМУ" МЗ РФ. - Самара: ООО "ДСМ", 2013.	10	-
7.	Система управления качеством организации работы с персоналом лечебных учреждений [Текст] : на примере крупной поликлиники и многопрофильного стационара	А. Е. Орлов, В. В. Павлов, Д. Н. Лисица	ГБОУ ВПО "СамГМУ" МЗ РФ, МЗ Самар. обл. - Самара: ООО ПК "ДСМ", 2014.	10	-

9.3 Программное обеспечение.

Электронные версии лекционных и практических занятий, банк заданий для тестового контроля, ситуационные задачи.

9.4 Информационно-образовательные ресурсы:

1. <http://elibrary.ru/defaultx.asp> - Научная электронная библиотека
2. www.rosmedlib.ru - Электронная медицинская библиотека «Консультант» издательства ГЭОТАР - медиа
3. <http://www.iteach.ru> - Программа Intel «Обучение для будущего».

Информационная справочная система:

1. www.studmedlib.ru- «Консультант студента»
2. <http://www.health.rambler.ru>
3. <http://www.mma.ru>
4. <http://www.roszdravnadzor.ru>
5. <http://www.mtdsestre.ru>

Электронные библиотечные системы:

1. <http://www.it-med.ru>
2. <http://www.medico.ru>
3. <http://www.minzdravsoc.ru>
4. <http://www.ffoms.ru>

9.5 Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Для проведения лекционных занятий имеются в наличии аудитории, оснащенные техническими средствами обучения (мультимедийный проектор, интерактивная доска, микрофон, экран, ноутбук), методические разработки к лекциям, лекционные презентации в электронном виде.

Для проведения семинарских занятий имеются в наличии учебный кабинет в структуре лечебно-профилактической организации, мультимедийный проектор, интерактивная доска, учебно-методический материал, учебная и научная литература.

Для самостоятельной работы студентов имеется в наличии читальный зал библиотеки; Интернет-центр.

10. Использование инновационных (активных и интерактивных) методов обучения

Используемые активные методы обучения при изучении данной дисциплины составляют 8,0% от объема аудиторных занятий.

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Интерактивные формы проведения занятий	Трудоемкость (час.)
1.	Организация как объект управления	Тема С 2. «Организационная культура» Работа в малых группах.	1,5
2.	Функции управления организацией	Тема С 6. «Делегирование полномочий» Работа в малых группах.	3,0
3.	Лидерство в управлении	Тема С 15. «Управление конфликтами и стрессами». Работа в малых группах. Групповое обсуждение	3,0
4.	Управление ресурсами организации	Тема С 18. «Развитие и обучение персонала». Работа в малых группах.	1,5
5.	Управление переменами	Тема С 22. «Сопротивление переменам, их причины». Работа в малых группах Групповое обсуждение	2,5

11. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации: примеры оценочных средств для промежуточной аттестации, процедуры и критерии оценивания.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Менеджмент и лидерство в сестринском деле» проводится в форме устного экзамена. При проведении аттестации используются билеты, состоящие из трех теоретических вопросов.

Перечень вопросов для подготовки к экзамену:

1. Менеджмент - как интегрированная наука, практика и искусство управления.
2. Структура и функции процесса управления организацией.
3. Виды менеджмента и их функции.
4. Функции и роли менеджеров в организации.
5. Организация и самоорганизация деятельности менеджеров.
6. Эволюция развития менеджмента: подход научного управления, административный и бюрократические подходы.
7. Эволюция развития менеджмента: подходы к управлению с учетом человеческих отношений и науки о поведении.
8. Процессорный, системный и ситуационный подходы к управлению.
9. Современный этап развития менеджмента.
10. Системно-ситуационный подход к построению организации.
11. Системно-ситуационный подход к функционированию организации.
12. Внутренняя среда организации и ее характеристики.
13. Внешняя среда организации и ее характеристики.
14. Характеристики и особенности функционирования формальных и неформальных организаций.
15. Типы управленческих решений.
16. Процесс рационального принятия решений.
17. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
18. Среда принятия решений (риск, неопределенность).
19. Методы разработки управленческих решений.
20. Назначение и содержание миссии организации.
21. Цели организации. Процесс целеполагания.
22. Сущность и функции стратегического менеджмента.

23. Структура и этапы процесса стратегического менеджмента.
24. Системно-ситуационный анализ внутренней и внешней среды организации.
25. Подходы к выбору стратегии деятельности организации.
26. Взаимосвязь стратегического менеджмента с другими видами управления.
27. Функции текущего планирования.
28. Роль и функции политики, процедур и правил в управлении.
29. Организационные полномочия и ответственность. Линейные и аппаратные полномочия.
30. Эффективная организация распределения полномочий. Процесс делегирования.
31. Факторы, влияющие на установление и реализацию делегирования.
32. Сущность процесса организационного проектирования.
33. Основные типы организационных структур и их особенности.
34. Централизация и децентрализация в системе управления организации.
35. Преимущества и недостатки матричной структуры организации.
36. Управление в различных типах организаций (корпорация, конгломерат, партисипативная организация).
37. Сущность и структура процесса мотивации.
38. Теория содержания мотивации: иерархия потребностей по Маслоу.
39. Теория содержания мотивации: двухфакторная теория Герцберга.
40. Теория процесса мотивации: теория ожидания.
41. Теория процесса мотивации: теория справедливости.
42. Виды и функции управленческого контроля.
43. Процесс управленческого контроля и его этапы.
44. Регулирование - управление по отклонениям.
45. Управление по целям и результатам.
46. Культура и имидж организации, и их значимость.
47. Формирование и развитие организационной культуры.
48. Руководство в организации. Отношения руководителя к подчиненным.
49. Стили менеджмента.
50. Лидерство в системе менеджмента.
51. Сравнение характеристик и стилей деятельности лидера и менеджера.
52. Управленческая решетка. Стили руководства.
53. Концепция управления персоналом.
54. Методы управления персоналом.
55. Управление развитием персонала.
56. Управление деловой карьерой.
57. Управление формальными и неформальными группами в организации.
58. Роль информации в принятии управленческих решений и координации деятельности организации.
59. Коммуникация в организации. Управление коммуникационными процессами.
60. Типы конфликтов. Управление конфликтами в организации.
61. Тенденция развития менеджмента. Информатизация и автоматизация управления организацией.

Пример экзаменационного билета

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
КАФЕДРА СЕСТРИНСКОГО ДЕЛА

Экзаменационный билет № 1

по дисциплине «Менеджмент и лидерство в сестринском деле»
для студентов направления подготовки 34.03.01 – Сестринское дело

1. Организационная культура организации.
2. Охарактеризуйте миссию и цели медицинской организации.
3. Сформулируйте основные принципы системного подхода в управлении.

Заведующий кафедрой сестринского дела
профессор

С.И.Двойников

Критерии оценки:

Оценка/Баллы	Критерии оценки:
«Отлично»/ <u>5</u> баллов	Заслуживает студент, умеющий свободно выполнять задания, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявивший творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала. При ответе на заданный вопрос четко идентифицирует профессиональный ракурс проблемы и специфику рассматриваемых явлений. В ответе прослеживается системность знаний, самостоятельность изложения, приводятся примеры в контексте актуальной социальной ситуации и практического опыта. Профессиональное мышление студента в процессе анализа заданной проблемы имеет оперативный, критичный, творческий характер. Изложение ответа на вопрос исчерпывающее, грамотное, литературное. Студент освоил полный набор компетенций в обозначенной предметной области на уровне «творческий».
«Хорошо»/ <u>4</u> балла	Заслуживает студент, обнаруживший полные знания учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Понятийный аппарат усвоен полностью; демонстрируется достаточное знание истории вопроса и взглядов современных ученых. Наблюдается осмысление методологических, теоретических, методических подходов; перенос знаний в практическую плоскость. Фиксируется способность к описанию, анализу, объяснению, оценке, установлению причинно-следственных связей, междисциплинарному видению проблем. Имеются недочеты в логике и системности изложения. Студент демонстрирует адаптивный уровень освоения компетенций в обозначенной предметной области.
«Удовлетворительно»/ <u>3</u> балла	Студент справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой. Студент ограничивается классическим пересказом лекционной или иной информации при отсутствии собственного мнения по проблеме и затруднении в интерпретации поставленных вопросов, схем, таблиц, ситуационных заданий. Ответ недостаточно полный, отсутствует системность, допускаются неточности, подмена понятий. Студент демонстрирует репродуктивный уровень освоения компетенций в обозначенной предметной области.
«Неудовлетворительно»/ <u>2</u> балла	Студент слабо ориентируется в учебном материале, испытывает затруднения даже при ответе с помощью дополнительных вопросов, подсказывающего характера, не знаком с методическими рекомендациями по изучению дисциплины, не владеет основными понятиями, демонстрирует отсутствие специальных компетенций, вырабатываемых в процессе изучения дисциплины.

12. Методическое обеспечение дисциплины

Методическое обеспечение дисциплины разрабатываются в форме отдельного комплекта документов: «Методические рекомендации к лекциям», «Методические рекомендации к семинарским занятиям», «Фонд оценочных средств», «Методические рекомендации для студента» (в составе УМКД).

Примеры оценочных средств рубежного контроля успеваемости

В качестве формы рубежного контроля по разделам «**Организация как объект управления**», «**Функции управления организации**», «**Лидерство в управлении**», «**Управление переменами**» студентам предложены **темы реферативных работ** с последующей защитой на семинарском занятии. Написание реферата рассматривается как вариант самостоятельной работы, призванный оценить творческие и аналитические навыки, формируемые в процессе самостоятельной подготовки студентов.

ТРЕБОВАНИЯ К НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТА

Написание рефератов должно способствовать закреплению и углублению знаний, а также выработке навыков самостоятельного мышления и умения решать поставленные перед студентом задачи. Содержание выполненной работы дает возможность углубить уровень знания изучаемой проблемы, показать знание литературы и сведений, собранных студентом, выполняющим реферативные работы.

Существует определенная форма, которой должен придерживаться студент, выполняющий работу. Реферат должен иметь титульный лист, на котором на верхней части пишется название учебного заведения, кафедры, имя, отчество и фамилия студента, курс, группа, факультет, затем посередине название темы исследования, с правой стороны фамилия и инициалы, а также ученая степень и звание научного руководителя. Внизу титульного листа – город и год написания работы. Работа включает список литературы и оглавление.

Список литературы должен включать, главным образом, новейшие источники: действующие законы и нормативные акты, монографии, статьи, учебники, другие первоисточники по проблемам дисциплины. Особое внимание уделяется периодической печати, которая отражает проблематику, затронутую в реферате.

При написании работы обязательны ссылки на используемые источники, статистические материалы, что придает работе основательность, научную ориентацию. Объем работы должен быть в пределах печатного листа, что означает 18-24 страницы машинописного текста.

Реферат дает возможность не только убедиться в уровне знаний студентов по изучаемому предмету, но, что не менее важно, установить склонность студентов к научно-исследовательской работе. Рефераты могут быть представлены на конкурс НИРС ВУЗа или для участия в студенческих конференциях.

Критерии оценки:

Оценка/Баллы	Критерии оценки:
«Отлично»/ 5 баллов	Уровень освоения материала Творческий (соответствует оценке «отлично») имеет место, когда, при написании реферата, наряду с освещением различных точек зрения по проблеме, студент демонстрирует собственный взгляд на проблему, четко идентифицирует профессиональный ракурс проблемы и специфику рассматриваемых явлений. В ответе прослеживается системность знаний, самостоятельность изложения, приводятся примеры в контексте актуальной социальной ситуации и практического

	<p>опыта. Излагаемый аспект проблемы интегрируется в будущую профессиональную деятельность. Профессиональное мышление студента в процессе анализа заданной проблемы, в ходе работы над рефератом, имеет оперативный, критичный, творческий характер. Реферат четко структурирован, в полной мере раскрывает исследуемую тему, имеет логическое заключение (выводы), список использованной литературы. Изложение материала в представленном реферате, грамотное, литературное. Оформление реферата соответствует существующему стандарту.</p>
«Хорошо»/ <u>4</u> балла	<p>Уровень освоения материала Адаптивный (соответствует оценке «хорошо») отмечается, когда студентом, при написании реферата, демонстрируется достаточное знание истории вопроса и взглядов современных ученых. Понятийный аппарат усвоен полностью.. Наблюдается осмысление методологических, теоретических, методических подходов; перенос знаний в практическую плоскость. Фиксируется способность к описанию, анализу, объяснению, оценке, установлению причинно-следственных связей, междисциплинарному видению проблем. Имеются недочеты в логике и системности изложения в тексте реферата. Студент обладает базовым набором профессиональных умений в обозначенной предметной области. Изложение материала в представленном реферате, грамотное, литературное. Оформление реферата соответствует существующему стандарту.</p>
«Удовлетворительно»/ <u>3</u> балла	<p>Уровень освоения материала Репродуктивный (соответствует оценке «удовлетворительно») выявляется, когда студент, при изложении материала в реферате, ограничивается классическим пересказом лекционной или иной информации при отсутствии собственного мнения по проблеме и затруднении в интерпретации поставленных вопросов. Прослеживается осмысление методологических, теоретических знаний в области социальной работы на уровне фактов, не трансформированных в категории, принципы, закономерности. Тематика, заявленная в реферате, раскрыта недостаточно, отсутствует системность, допускаются неточности, подмена понятий. Имеются недочеты в логике и системности изложения в тексте реферата, и при его оформлении.</p>
«Неудовлетворительно»/ <u>2</u> балла	<p>Уровень освоения материала Недостаточный (соответствует оценке «неудовлетворительно»). Студент слабо ориентируется в тематике, заявленной в реферате, не знаком с различными современными научными точками зрения по проблеме. Студент не демонстрирует собственный взгляд на проблему, не идентифицирует профессиональный ракурс проблемы и специфику рассматриваемых явлений, не владеет основными понятиями, демонстрирует отсутствие специальных компетенций, вырабатываемых в процессе изучения дисциплины. Отсутствует осмысление методологических, теоретических знаний в области социальной работы на уровне фактов, не трансформированных в категории, принципы, закономерности. Тематика, заявленная в реферате, раскрыта недостаточно, отсутствует системность, допускаются неточности, подмена понятий. Имеются грубые недочеты в логике и системности изложения.</p>

Примеры оценочных средств для текущего контроля успеваемости

Примеры вопросов для устного опроса по теме семинарского занятия № 1

«Виды и структура организаций»

1. Цели и задачи управления организацией. Объекты и субъекты управления.
2. Основные категории менеджмента.
3. Основы и понятие организации.
4. Цели, задачи организации.
5. Взаимодействие человека и организации.
6. Неформальные организации и взаимодействие с ними.
7. Организационные структуры управления.

8. Масштаб управления и проектирование организационной структуры.
9. Организационная структура лечебно-профилактических учреждений.
10. Организационная структура сестринской службы, ее особенности, уровни управления.

Примеры вопросов для устного опроса по теме семинарского занятия № 3

«Виды и этапы процесса планирования».

1. Что такое планирование? Для чего оно необходимо?
2. Каковы основные задачи планирования?
3. В чем заключаются сущность, функции и выгоды планирования?
4. Каковы особенности разработки и характеристики целей организации?
5. Проведите оценку и анализ внешней и внутренней среды своей организации.
6. Проведите управленческое обследование внутренних сильных и слабых сторон организации.
7. Что такое стратегия? В чем заключается планирование реализации стратегии и ее оценка?
8. Что такое тактика, политика, процедура и правила?

Критерии оценки ответа на теоретические вопросы:

«отлично»:

- полнота и содержательность ответа,
- точность в изложении материала,
- логичность и последовательность в раскрытии вопросов и формулировке выводов,
- умение отобрать существенный материал для раскрытия вопроса,
- умение приводить примеры, аргументировать;

«хорошо»:

- полный содержательный ответ,
- точность в изложении материала,
- логичность и последовательность в раскрытии вопросов и формулировке выводов,
- примеры, аргументы отражают суть вопроса, но не всегда убедительны;

«удовлетворительно»:

- ответ не полный,
- для раскрытия вопроса отобран существенный материал,
- допущены незначительные ошибки в трактовке материала,
- в раскрытии вопросов и формулировке выводов нарушена логическая последовательность,
- примеры, аргументы не всегда убедительны и в отдельных случаях не отражают суть вопроса;

«неудовлетворительно»:

- ответ не полный,
- для раскрытия вопроса отобран несущественный материал,
- допущены грубые фактические ошибки в раскрытии и трактовке материала,
- в раскрытии вопросов и формулировке выводов нарушена логическая последовательность,
- примеры, аргументы не убедительны и не отражают суть вопроса.

Примеры тестовых заданий по теме семинарского занятия № 1

«Виды и структура организаций»

Выберите правильный ответ.

1. Честер Барнард, представитель школы социальных систем, сформулировал несколько формальных принципов установления связей в организационных системах, кроме:

- а) четкое разделение обязанностей, прав и ответственности в аппарате управления; непрерывный характер действия установленных связей, несмотря на временное отсутствие того или иного должностного лица;
- б) прямота и краткость связей для обеспечения оперативности решений и уменьшения количества ошибок; запрещение “перескакивания” через установленные точки обращения должностных лиц друг к другу;
- в) единство руководства достигается планированием организационных действий; развитие современного общества обеспечивается планированием в общенациональном масштабе;
- г) обеспечение достаточного уровня компетенции руководящего состава, т.е. профессионализация. Каждое должностное лицо в рамках своей компетенции действует в пределах своих прав, обязанностей и ответственности.

2. Термин “организация” (от лат. organiso – сообщаю стройный вид, устраиваю) характеризуют все нижеприведенные определения, за исключением:

- а) упорядочение, налаживание, устройство, приведение в систему чего-либо;
- б) строение, взаимосвязь, взаимное расположение, соотношение частей какого-либо целого;
- в) само целое (например, ведомство, предприятие, учреждение);
- г) фактор, объединяющий отдельные элементы системы (иерархия и координация).

Эталоны ответов: 1-в; 2-г.

Примеры тестовых заданий по теме семинарского занятия № 2

«Организационная культура»

Выберите правильный ответ.

1. Что не включает в себя перечень характеристик организационной культуры:

- а) обмен ресурсами с внешней средой;
- б) осознание себя и своего места в организации;
- в) правоотношения работника и работодателя;
- г) взаимоотношения между людьми;
- д) ценности и нормы;

2. Элементы организационной культуры не включают:

- а) внутренний комфорт;
- б) символику;
- в) принятые нормы общения;
- г) коммуникации;

д) внешний вид здания.

Эталоны ответов: 1-в; 2-а.

Примеры тестовых заданий по теме семинарского занятия № 3

«Виды и этапы процесса планирования»

Выберите правильный ответ.

1. Любая функция управления состоит из пяти видов управленческой деятельности, обладающих относительной самостоятельностью. К ним относятся все нижеперечисленные, кроме:

- а) анализ;
- б) планирование и организация;
- в) координация и активизация;
- г) контроль.

2. Планирование как первый вид управленческой деятельности означает:

- а) определение путей, методов и средств достижения поставленной цели;
- б) установление гармонии в совместном труде участников планируемого процесса;
- в) определение оптимального результата при заданных ограничениях времени и ресурсов;
- г) создание таких стимулирующих условий труда, при которых каждый работник трудится с наивысшей отдачей.

Эталоны ответов: 1-а; 2-в.

Критерии оценки:

"отлично" — 91-100% правильных ответов.

"хорошо" — 81-90% правильных ответов.

"удовлетворительно" — 71-80% правильных ответов.

"неудовлетворительно" — 70% и менее правильных ответов

Примеры ситуационных задач по теме семинарского занятия № 1.

«Виды и структура организаций»

Администрация города приняла решение открыть дом сестринского ухода и поручила Вам разработать организационную и управленческую структуру нового учреждения.

Задания:

Охарактеризуйте понятия структуры организации и управления.

От чего зависит структура организации ?

Эталон ответа: Как любые сложные образования, все организации независимо от сфер деятельности и целей состоят из отдельных взаимосвязанных элементов, то есть имеют определенную структуру. Организационная структура – это построение организации (формирование отделений, подразделений), в соответствии с ее размерами, потребностями и целями. Структура управления - схематическое отражение управленческой иерархии, линейных и функциональных управленческих связей в организации. Организационная структура и

структура управления в идеале должны соответствовать друг другу, поэтому иногда их рассматривают в совокупности, не дифференцируют. Увеличение размера организации и усложнение ее структуры сопровождается пропорциональным увеличением числа уровней иерархии управления.

по теме семинарского занятия № 3 «Виды и этапы процесса планирования»

Задача №1

За последние годы в здравоохранении нашей страны произошли глубокие экономические и структурные преобразования, существенно изменившие не только отношения собственности, но и цели деятельности медицинских организаций, а также механизмы их взаимодействия. Наряду с административно-командными все более широкое распространение получают социально-психологические и, особенно, экономико-математические методы управления. В изменившихся условиях существенно возрастает роль управляющих структур - медицинского менеджмента, эффективное функционирование которого предполагает использование последних достижений современной науки управления. Знание теорий управления позволяет медицинским менеджерам выявить, а затем и устранить причины неэффективной финансово-хозяйственной деятельности медицинских учреждений. Без глубокого понимания и осмысления осуществляемой управленческой деятельности невозможно эффективное решение будущих задач здравоохранения.

Задания:

Дайте определение менеджмента. Назовите основные функции менеджмента и раскройте их содержание.

Эталон ответа:

1. Оксфордский словарь английского языка определяет менеджмент как способ, манеру обращения с людьми, власть и искусство управления, особого рода умения и административные навыки, а также орган управления или административную единицу. Американские специалисты определяют менеджмент как процесс оптимизации человеческих, материальных и финансовых ресурсов для достижения организационных целей.
2. В специальной научной литературе известно множество попыток формулирования разнообразных функций менеджмента. Однако несмотря на все их многообразие, большинство специалистов сходятся в мнении относительно наличия четырех важнейших:
 - a) планирование - включает определение руководства осуществляемой деятельностью путем установления целей и разработки стратегии, необходимой для достижения поставленных целей;
 - b) организация - подразумевает определение особых действий и ресурсов, которые будут необходимы для воплощения разработанного плана действий, а также принятие решений о распределении полномочий, обязанностей и ответственности;
 - c) руководство - заключается в сообщении другим, в чем состоят их обязанности по выполнению плана организации, а также обеспечение организационного окружения, в котором работники побуждаются исполнять свои обязанности наилучшим образом;
 - d) контроль - предполагает направляющую, наблюдательную и регулирующую деятельность, направленную на обеспечение эффективного исполнения в соответствии с поставленными организационными целями.

Задача №2

Функции менеджмента: планирование, организация, мотивация и контроль являются унифицированными и реализуются, в том числе и при управлении медицинскими коллективами. Количество времени, которое

затрачивает менеджер на осуществление различных функций управления, заметно отличается в зависимости от занимаемого уровня в управленческой иерархии организации. Вас назначили главной медсестрой больницы.

Задания:

Охарактеризуйте функцию планирования в работе главной медицинской сестры.

Эталон ответа:

- разрабатывает перспективные и текущие планы повышения квалификации медицинских сестер больницы (курсы специализации, обучение на рабочем месте, аттестация, обучение на факультете высшего сестринского образования и училище повышения квалификации медсестер и т.п.);
- составляет план проведения внутрибольничных конференций медицинских сестер;
- составляет план работы Совета медицинских сестер больницы;
- обеспечивает рациональное планирование и составление графиков работы медицинских сестер.

по теме семинарского занятия № 4 «Стратегическое планирование»

Задача

В условиях системных преобразований в политической, социальной и экономической сферах российского общества требования к уровню подготовки специалистов в области управления общественным здоровьем и здравоохранением существенно повышаются. Особо важное значение эти знания и навыки приобретают для специалистов, осуществляющих менеджмент в частном секторе здравоохранения. Медицинский менеджер, выпускник факультета высшего сестринского образования, принимает участие в конкурсе на замещение вакантной должности главного врача частного медицинского предприятия. Основным условием конкурса является предоставление на рассмотрение компетентной комиссии наиболее эффективного как с медицинской, так и с экономической точки зрения перспективного плана развития медицинского учреждения.

Задания:

Назовите основные компоненты процесса разработки стратегического планирования и раскройте их содержание.

Эталон ответа:

1. Основными компонентами процесса разработки стратегического планирования при формировании конкурсного проекта являются:
 - a) пересмотр целей, ценностей и миссии организации - основой является анализ нынешней задачи (миссии) учреждения и выяснение соответствия осуществляемой деятельности данной миссии;
 - b) анализ окружающей (внешней) среды - оценка информации о внешнем окружении фирмы направлена на обнаружение как стратегических возможностей, так и угроз, проблем и других возможных препятствий для ее дальнейшего развития;
 - c) определение и разработка профиля компании - профиль компании отражает количество и качество ресурсов компании (материальные, трудовые, финансовые). На базе имеющихся в наличии и доступных ресурсов позволяет определить стратегические возможности фирмы;
 - d) анализ альтернатив и выбор стратегии.

по теме семинарского занятия № 5 «Организация, как функция управления»

Функции менеджмента: планирование, организация, мотивация и контроль являются унифицированными и реализуются, в том числе и при управлении медицинскими коллективами. Количество времени, которое затрачивает менеджер на осуществление различных функций управления, заметно отличается в зависимости от занимаемого уровня в управленческой иерархии организации. Вас назначили главной медсестрой больницы.

Задания:

Охарактеризуйте функцию организации в работе главной медицинской сестры.

Эталон ответа:

- осуществляет инструктаж принимаемых на работу средних и младших медицинских работников по охране труда и технике безопасности, по противопожарной безопасности, знакомит их с должностными инструкциями и другими обязательными документами;
- организует выполнение планов повышения квалификации медицинских сестер больницы;
- вносит предложения руководству больницы по направлению среднего медицинского персонала на специализацию, курсы повышения квалификации и т. д.
- изучает, обобщает и организует внедрение в практическую деятельность передовых форм и методов труда среднего и младшего медицинского персонала;
- организует работу и руководит Советом медицинских сестер больницы и отчитывается о его деятельности;
- формирует резерв и готовит медицинских сестер для выдвижения на должность старших медицинских сестер;
- организует курсовую подготовку младших медицинских сестер по уходу за больными без отрыва от работы по утвержденной программе;
- обеспечивает получение, хранение и распределение по отделениям в соответствии с их требованиями медикаментов, в том числе наркотических, ядовитых и сильнодействующих препаратов;
- ведет необходимую учетно-отчетную документацию;
- вносит предложения главному врачу больницы, его заместителям по вопросам улучшения организации труда среднего и младшего медицинского персонала.
- участвует в совещаниях, проводимых в больнице, на которых рассматриваются вопросы, относящиеся к компетенции главной медицинской сестры;
- вносит изменения и дополнения в обязанности старших медицинских сестер отделений по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с действующим законодательством;
- в случае необходимости отдает распоряжения среднему и младшему медицинскому персоналу, минуя их непосредственных руководителей, однако ставя последних в известность для проверки исполнения.

Критерии оценки решения ситуационной задачи:

"отлично" выставляется за полный, безошибочный ответ. Студент правильно определяет понятия и категории, выявляет основные тенденции и противоречия, свободно ориентируется в теоретическом материале, самостоятельно решает все этапы задачи;

"хорошо" выставляется за правильные и достаточно полные ответы, не содержащие ошибок и упущений. Оценка может быть снижена за в случаи затруднения студента при ответе на вопросы преподавателя. При решении задач допущены отдельные ошибки;

"удовлетворительно" выставляется при недостаточно полном ответе, при наличии ошибок и некоторых пробелах в знаниях студента. Ситуационная задача решена не полностью;

"неудовлетворительно" выставляется в случае отсутствия необходимых теоретических знаний по дисциплине. Ситуационная задача не решена.

