**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИКЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ОШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**КАФЕДРА ОБШЕСТВЕННОЕ ЗДОРОВЬЕ И ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

**«Утверждено» \_\_\_\_\_\_\_\_ «Согласовано»\_\_\_\_\_\_\_**

на заседании кафедры, протокол № \_\_ Председателем УМС факультета

от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г. Салиева Р.Ш.\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Зав. кафедрой, доц. Турусбекова А.К. от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022г.

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС**

по дисциплине: «**Введение в менеджмент в здравоохранении»**

для магистрантов, обучающихся по направлению:

**Магистратура 560100 «Общественное здравоохранение»**

**Составитель:** Мамажанова Рахат Калматовна

**ОШ - 2022**

**Учебно-методический комплекс включает в себя следующие элементы:**

1. **Аннотация**
2. **Рабочая программа**
3. **Силлабус**
4. **Учебно-методические материалы:**
5. **Учебно методические материалы лекционного курса;**
6. **Учебно методические материалы практических занятий;**
7. **Фонд оценочных средств (ФОС);**
8. **Глоссарий**

**РЕЦЕНЗИЯ**

**на учебно-методический комплекс по дисциплине**

**«Менеджмент в здравоохранении»**

**Магистратура 560100 «Общественное здравоохранение»**

Учебно-методический комплекс по дисциплине **«Менеджмент в здравоохранении»** разработан для освоения магистрантов первого курса дисциплины «**Менеджмент в здравоохранении**» по направлению магистратуры **«Общественное здравохранение»** относящейся к профессиональным дисциплинам.

Учебно-методический комплекс включает в себя следующие элементы:

1. Аннотация
2. Рабочая программа
3. Силлабус
4. Учебно-методические материалы :
5. Учебно методические материалы лекционного курса;
6. Учебно методические материалы практических занятий;
7. Фонд оценочных средств (ФОС);
8. Глоссарий

 В программе ставятся цели изучения указанной дисциплины, предусматривающие познавательный, развивающий аспекты освоения дисциплины магистрантов первого курса.

 Содержание курса предусматривает изучение основных компетенций обучающихся, формируемых в результате освоения дисциплины. Подробно представлены структура и содержание дисциплины, сформулированы цели и задачи предмета, решение которых формирует у магистрантов ряд необходимых компетенций, требуемых для дальнейшей медицинской деятельности. Определены оценочные средства для текущего контроля успеваемости и аттестации по итогам освоения дисциплины. Указан список основной и дополнительной литературы.

 Содержание и структура рабочей программы соответствует требованиям к минимуму содержания и уровню подготовки магистранта общественного здравоохранение. С учетом специфики направления подготовки, отражена практическая направленность курса.

 Данный учебно – методический комплекс может быть рекомендована для планирования работы в высшем профессиональном учебном заведении по данному направлению

**Доцент, к.м.н. : Турусбекова А.К.**

**РЕЦЕНЗИЯ**

**на учебно-методический комплекс по дисциплине**

**Магистратура «Общественное здравоохранение»**

Учебно-методический комплекс по дисциплине **«Менеджмент в здравоохранении»** разработан для освоения магистрантами второго курса дисциплины «Менеджмент в здравоохранении» по направлению **магистратуры «Общественное здравоохранение»** относящейся к профессиональным дисциплинам.

Учебно-методический комплекс включает в себя следующие элементы:

1. Аннотация
2. Рабочая программа
3. Силлабус
4. Учебно-методические материалы:
5. Учебно методические материалы лекционного курса;
6. Учебно методические материалы практических занятий;
7. Фонд оценочных средств (ФОС);
8. Глоссарий

 Структура учебно-методического комплекса соответствует требованиям, предъявляемым Департаментом Качества при ОшГУ. Содержание курса предусматривает изучение основных компетенций обучающихся, формируемых в результате освоения дисциплины, сформулированы цели и задачи предмета, решение которых формирует у студентов ряд необходимых компетенций, требуемых для дальнейшей педагогической деятельности. Определены оценочные средства для текущего контроля успеваемости и аттестации по итогам освоения дисциплины в виде тестов, вопросов, контрольных работ. Разработана и приложена к учебно-методическому комплексу технологическая карта дисциплины. Указан список основной и дополнительной литературы по разделам.

 Данный учебно-методический комплекс может быть рекомендован для планирования работы с обучающимися в высшем профессиональном учебном заведении по данному направлению.

**Профессор д.м.н.: Мамаев Т.М.**

**Аннотация рабочей программы дисциплины «Менеджмент в здравоохранении»**

**Магистратура «Общественное здравоохранение»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Общая трудоемкость** | **Изучение дисциплины составляет 2 кредитов (60 часов)** |
| **Цель дисциплины** | Цель курса Менеджмент Организаций Здравоохранения рассмотреть основные элементы менеджмента и применить в системе Организаций Здравоохранения. |
| **Задачи обучения** | -Ознакомиться с основными понятиями, общими принципами и законами современного менеджмента;- Изучить основные принципы системного подхода к управлению в здравоохранении;- Овладеть навыками деловых коммуникаций;-Изучить основные функции менеджмента. |
| **Содержание разделов учебной программы** | Здоровье, здравоохранение, организации здравоохраненияМенеджментПланированиеОрганизация: рабочие места, должности, отделыЛидерство Профессионализм и коммуникации.Эмоциональный интеллект, культурные компетенции, типы коммуникаций, подсказки для успешной коммуникации Принятие решений, и решение проблем |
| **В результате изучения дисциплины студент должен:** | **Знать**• современные концепции управления организациями;• основные функции менеджмента;• основы лидерства и влияния, а также применения в руководстверазличных стилей управления;• сущность власти и способы влияния на подчиненных;• методы и подходы к принятию управленческих решений, а такжепроцесс их принятия и реализации;• информационное обеспечение менеджмента;• методы управления конфликтами;• особенности менеджмента в здравоохранении;**уметь**• устанавливать и формулировать цели с учетом влияния различных факторов;• определять стратегию развития организации и обосновыватьсвой выбор;• строить организационную структуру фирмы с учетом ее деятельности и поставленных целей;• делегировать полномочия;• разрабатывть систему мотивации и применять различные видыстимулирования;• организовывать эффективную систему контроля на предприятии;• использовать нормативную, правовую информацию и справочный материал в своей профессиональной деятельности;• анализировать управленческие ситуации;• принимать эффективные управленческие решения и оцениватьих последствия;• использовать различные методы управления, адекватные конкретной ситуации;**владеть**• специальной терминологией менеджмента;• навыками самостоятельного овладения новыми знаниями;• навыками целеполагания;• навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности;• навыками построения организационных систем управления;• умением реализации методов формального и неформальногоуправления;• методами анализа, применяемыми в менеджменте: SWOT-анализом, АВС-анализом, XIZ-анализом, VEN-анализом, анализом управленческой добавочной стоимости, системным анализом, анализомцепочки ценностей; стратегическим анализом издержек; комплекснойоценкой конкурентоспособности, анализом плановых показателей,анализом использования основных и оборотных средств, анализом качества медицинской помощи, анализом «7С» и пр.;• методами формального и неформального управления;• способами организации процессов управления, в том числе движением информации. |
| **Перечень формируемых компетенций** | **РО1, РО4, РО5** |
| **Виды учебной деятельности** | **Лекционные и практические занятия.** |
| **Отчетность** | **Экзамен** |

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ОШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**КАФЕДРА ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ И ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

**«Утверждено» \_\_\_\_\_\_\_\_ «Согласовано»\_\_\_\_\_\_\_**

на заседании кафедры, протокол № \_\_ Председателем УМС факультета

от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г. Салиева Р.Ш\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Зав. кафедрой, доц. Турусбекова А.К. от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

по дисциплине: **«Введение в менеджмент здравоохранение»**

для магистрантов очного отделения, обучающихся по направлению:

**560100 Общественное здравоохранение**

Сетка часов по учебному плану

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование дисциплины | Всего | Ауд. зан. | Аудиторные занятия | СРС | Отчетность |
| Лекция | Семин ар |
| 4сем | 4сем |
| **«История медицины»** | **60ч****(2 кр)** | **30ч** | **12ч** | **18ч** | **30ч** | **РК -1** | **Экз.** |
| 4 -сем | 60 | 30 | 18 | 12 | 30 | РК- 1 | Экз. |

Рабочая программа составлена на основании ООП, утвержденной Ученным Советом

факультета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_протокол № \_\_\_от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

**Составитель:** Мамажанова Р.К.

ОШ – 2022

**Выписка из протокола № \_\_\_**

**заседания кафедры «Общественное здоровье и здравоохранение» Международного медицинского факультета Ошского государственного университета**

 от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022г. Всего членов: 22

Присутствовали: 21

Отсутствовали: 1 **5.Разное:**

**5.1** Обсуждение матрицы компетенции ООП по магистратуре «Общественное здравоохранение» (GM) следующих дисциплин

«Введение в менеджмент здравоохранение», «Введение в общественное здравоохранение», «Принципы эпидемиологии», «Информатика здоровья:разработка и внедрения», «Курсы углубленного английского языка», «Эпидемиологические исследование».

**Слушали:** Председатель рабочей группы ООП заведующего кафедрой, к.м.н, доцент Турусбекова А.К, которая предложила пересмотр и составление новой матрицы компетенций по всем предметам .

**Выступили:** преподаватель Мамажанова Р.К. по предмету «Введение в менеджмент в здравоохранении» -общие сведение о предмете:1-семестр, 2 кредита, 30 аудиторных часов (12 лекции,18 практических занятий) 30 внеаудиторных часов.

Предмет отвечает за компетенции-РО1, РО5, ПК 1,ПК 5,ИК 4.

Решили: утведить данные компетенции за предметаи и составить матрицу компетенций.

Постановили: 1.Утвердить матрицу компетенций предметов магистратуры.

**Председатель: Турусбекова А.К**

**Секретарь: Адбивасиева Д.**

**М А Т Р И Ц А К О М П Е Т Е Н Ц И Й**

**Магистратура: «Общественное здравоохранение»**

1. **Перечень формируемых компетенций кафедры «Общественное здоровье и здравоохранение» Международного медицинского факультета ОшГУ в рамках соответствующих дисциплин учебного плана за 2022-23 учебный год**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Название дисциплин** | **Кредит часов** | **Компетенции по ГОС**  | **ООП** |
|  |  |  | **ОК** | **ИК** | **СЛК** | **ПК** | **РО ООП** |
|  | **Название цикла (ов)** |  |  |  |  |  |  |
|  | **Профессиональный цикл**  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. | «Введение в менеджмент здравоохранение» | 2 |  | ИК 4 |  | ПК 1, ПК 5 | РО1, РО5 |
| 2. |  «Экономика общественного здравоохранения» | 2 |  |  |  | ПК 1, ПК 5 | РО1, РО5 |
| 3. | «Эпидемиологические исследование»,  | 2 |  |  | СЛК5 | ПК 1, ПК 5 | РО2, РО4 |
| 4. |  «Информатика здоровья:разработка и внедрения» | 3 | ОК3 | ИК2 |   | ПК2 | РО2, РО3  |
| 5. |  «Политика и планирование в здравоохранении» | 3 |  | ИК 4 | СЛК4 | ПК3, ПК4 | РО3 |
|  | **ИТОГО** | 12 |  |  |  |  |  |

**1. Цель освоения дисциплины «Введение в менеджмент здравоохранение»:**

Главной целью курса является Менеджмент Организаций Здравоохранения рассмотреть основные элементы менеджмента и применить в системе Организаций Здравоохранения.

**2. Результаты обучения (РО) и компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины «Введение в менеджмент здравоохранении»**

В результате освоения дисциплины студент достигнет следующих результатов обучения (РОд), соответствующих ожидаемым результатам освоения образовательной программы (РОоп ) и заданным для дисциплины компетенциям:

|  |  |
| --- | --- |
| **Код РО ООП и его формулировка** | **Компетенции ООП** |
| **РО 1 – Способен и готов осуществлять критический анализ проблемных ситуаций, выработать командную стратегию действий, определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;** | **ПК-1** Способен и готов к организации и проведению научных исследований в соответствии со специализацией, включая выбор цели и формулировку задач, планирование, подбор адекватных методов, сбор, обработку, анализ данных и публичное их представление с учетом требований информационной безопасности**ПК-5** Способен и готов к организации и осуществлению прикладных и практических проектов и иных мероприятий по изучению и моделированию социальных, экономических, эпидемио-логических и других условий, оказывающих влияние на здоровье и качество жизни населения  |
| **РО-5 Способен и готов к планированию, организации и администрированию мероприятий в области общественного здравоохранения, разработке нормативно-методической и отчетной документации, а также к патентной работе с применением принципов менеджмента в здравоохранении.** | **ИК-4** Способен применять информатику общественного здравоохранения при использова-нии данных, информации и знаний, оценке состояния здоровья населения  |

**3. Место курса в структуре ООП ВПО**

Дисциплина «Введение в менеджмент здравоохранение» является частью ВУЗовского компонента (вариативная часть)профессионального цикла ООП подготовки магистров по направлению «общественное здравоохранение» Дисциплина является одной из компетентных дисциплин. Обучается в 1 семестре. Данной дисциплине выделено 2кредита, предусмотрен конце семестра экзамен

**4. Карта компетенций дисциплины в разрезе тем «Введение в менеджмент здравоохранение»**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Компетенции/****Темы** | **ИК4** | **ПК-1** | **ПК-5** | **К-во компетенций** |
| 1 | Менеджмент в здравоохранении … основные понятия … | + | - | + | 2 |
| 2 | Управление и менеджмент: общая характеристика | - | + | + | 2 |
| 3 |  Понятие и основы менеджмента в здравоохранении | - | + | + | 2 |
| 4 | Цели и задачи управления | - | + | + | 2 |
| 5 | Процесс управления (технология управления) … | - | + | + | 2 |
| 6 | Основные компоненты менеджмента (управление) … Стиль управления … | - | - | + | 1 |
| 7 | Виды управления (менеджмент). принципы управления функции управления уровни управления … | - | - | + | 1 |
| 8 | Экономические методы управления и менеджмента в здравоохранении | - | + | + | 2 |
| 9 | Особенности управления в системе здравоохранения | - | + | + | 2 |
|  | Итого |  |  |  | **16** |

**5. Технологическая карта дисциплины «Введение в менеджмент дисциплины»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Всего часов** |  | **Ауд. Занятия** | **Лекция** | **Практ. (семин.)** | **СРС** | **Итоговый контроль (40б.)** |
|  |  **Экзамен** |
|  |
| **60** |  | **30** | **12** | **18** | **30** | **60** |
|  | **Итого модулей** | **К1=(30+30+30+30):4=30\*2=60** | **К1=(30+30+30+30):4=30\*2=60** | **И=40б** |
|  | **Общий балл**  | **К=К1+И=60+40=100б.** |

**6.Карта набора баллов по предмету «Введение в менеджмент здравоохранение»**

**Оценка магистранта**

Оценивание уровня знания магистрантов в модулях проводится следующим образом:

В первом модуле проводятся два текущих контроля (ТК) и один рубежный контроль (РК). Каждый вид контроля оценивается по 30-балльной системе.

На 4 неделе занятий организуется ТК1, на 8 неделе – ТК2, а РК организуется также на 8 неделе.

ТК1 оценивается по результатам освоения студентами лекционного материала, пройденных до 4 недели учебного процесса, выполненных практических занятий и самостоятельных работ. Оценивание производится по среднеарифметической системе:

ТК1=(Лек+Пр+СРС)/3

ТК2 оценивается по результатам освоения студентами лекционного материала, пройденных с 4 недели по 8 неделю учебного процесса, выполненных практических занятий и самостоятельных работ. Оценивание производится по среднеарифметической системе:

ТК2=(Лек+Пр+СРС)/3

Результаты оценивания ТК1 и ТК2 фиксируются в групповом журнале и ведомости.

На 8 неделе по материалам первого модуля проводится первый рубежный контроль (РК1). В РК1 включаются все пройденные и освоенные лекционные материалы, выполненные лабораторные и самостоятельные работы первого моду ля. Оценивание РК1 производится по среднеарифметической системе:

РК1=(Лек+Пр+СРС)/3

Оценивание первого модуля (М1) производится путем вычисления среднеарифметического текущих контролей и первого рубежного контроля:

Оценивание второго модуля производится по аналогичной схеме.

Итоговый контроль включает все пройденные лекционные материалы, выполненные лабораторные работы и самостоятельные работы, включенные в текущий семестр. Оценивание производится путем нахождения среднеарифметического:

Экзаменнационный балл берется от среднеарифметического всех модулей, итогового контроля и дополнительного балла:

 Д – дополнительный балл. Дополнительный балл (поощрительный) указан в проекте «Система оценивания знаний».

**Карта набора баллов на ТК**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ТК1** | **Посещение к занятию** | **Устный опрос** | **Ситуационная****Задача** | **Интерпретация анализа** | **Quiz /PPT** | **Итого** |
| **Тема1** | **5** | **10** | **5** | **5** | **5** | **30** |
| **Тема2** | **5** | **10** | **5** | **5** | **5** | **30** |
| **Тема3** | **5** | **10** | **5** | **5** | **5** | **30** |
| **Тема4** | **5** | **10** | **5** | **5** | **5** | **30** |
| **Тема5** | **5** | **10** | **5** | **5** | **5** | **30** |
|  | **20** | **50** | **25** | **25** | **25** | **(NT/5)=30** |

**10. Календарно-тематический план распределения часов по предмету «Введение в менеджмент здравоохранение» с указанием недели, темы.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № и назв. темы |   **Лекции** |   **Семинары** |   **СРС**   | Лит-ра  | Сроксдачи |
|  | (часы), вопросы  | **б** | (часы), вопросы  | **б** |  Задания  | час  | Формконтр | **Б** |  |  |
|  **Модуль 1** |  |  |  |  |  |
| **Тема1.** Менеджмент в здравоохранении, основные понятие | **План лекции:** (2ч) 1.1. Основные понятия и категории менеджмента вздравоохранении1.2. Исторический аспект развития менеджментаздравоохранения как науки | 1.1 | 1. Кто является основоположниками менеджмента как науки, и каковы основные принципы их теорий? 2. Дайте определения терминам – «менеджмент», «управление», «руководитель». 3. Разделение труда руководителей – вертикальное и горизонтальное. 4. Градация руководителей по звеньям управления по Талкотту – Парсонсу. 5. Каковы методы современного управления Вам известны. Охарактеризуйте каждый метод, исходя из условий управления в Вашем ЛПУ? 6. Опишите роли руководителей по Минцбергу и Эдайзису. 7. Каковы функции руководителя по Файолю и Адаиру?  | 1.6 | **Учебные вопросы:** 1. История формирования теории менеджмента |  4 | Доклад  | 1 | 1,2,3 |  1-я Нед |
| **Тема .2** 2. Развитие систем здравоохранения как объектауправления  | **План лекции:** (2ч) 2.1.Система здравоохранения США2.2. Система здравоохранения Испании 2.3. Система здравоохранения Франции 2.4. Система здравоохранения Швейцарии 2.5. Система здравоохранения Японии 2.6. Система здравоохранения России 2.7. Система здравоохранения Кыргызстана | 1.1 | 1. Дайте определение «мотивации». 2. Сравните основные содержательные теории мотивации - «треугольник» Маслоу, теория Дэвида МакКлелланда, модель Герцберга. 3. Отличие процессуальных теорий от содержательных. 4. Сравнение процессуальных теорий - теория ожиданий, теория справедливости, модель Портера-Лоулера. 5. Каковы основные принципы оплаты труда? | 1.6 | **Учебные вопросы:**  1. Управление процессами глобализации в здравоохранении. 2. Глобальные процессы в здравоохранении 3.Менеджмент в условиях глобализации здравоохранения и расширения международного сотрудничества  | 4 | Плакат | 1 | 1,2,3 | 2-я нед |
| **Тема 3.** Методологические основы менеджмента в здравоохранении  | **План лекции:** (2ч) 3.1. Цель менеджмента в здравоохранении 3.2. Задачи системы менеджмента 83 3.3. Принципы менеджмента  З.4. Методы менеджмента 3.5Функции менеджмента 3.6.Экономические методы управления на примере здравоохранения Кыргызской Республики   | 1.1 | **План:** (2ч) 1. Природа конфликтов. 2. Типы конфликтов. 3. Каковы причины конфликта? 4. Виды управления конфликтной ситуацией. 5. Приведите пример конфликтной ситуации, возникшей в Вашем ЛПУ. Каким образом была разрешена эта ситуация? 6. К какому стилю выхода из конфликтной ситуации Вы отдаете предпочтение?  | 1.6 | **Учебные вопросы:** 1. Социально-психологические методы управления 2.Самоуправление3. Планирование комплексных медикосоциальных исследований  |  4 | Реферат | 1 | 1,2,3 | 3-янед |
| **ТЕМА №4** Организация как объект менеджмента здравоохранения | **План лекции:** (2ч) 4.1. Организация как объект менеджмента здравоохранения 4.2. Факторы внешней среды 4.3. Факторы внутренней среды 4.4 Организации первичной медико-санитарной помощи (ПМСП) 4.5 Анализ деятельности лечебно-профилактического учреждения (  | 1.1 | **План:**(2ч) 1.Медицина периода монополистического капитализма2.Развитие клинической медицины. 3.Становление медицины, медицинского дела и медицинского образования.. | 1.6 | **Учебные вопросы:** 1.Основы менеджмента стандартизации технологии в здравоохранении 2. Менеджмент медицинской стандартной технологии 3. Классификация продуктов медицинского обслуживания. 4.Проблемы переходного периода здравоохранения Кыргызстана к рыночной экономике 5. Способы управленческого воздействия на подчиненных | 4 | Доклад | 1 | 1,2,3 | 4-нед |
| **Тема 5.**Структурно-функциональные основы управления организацией здравоохранениям | **План лекции:** (2ч) 5.1. Структура управления в медицинских организациях 5.2. Управление здоровьем: демографические показатели 5.3 Организация санитарно-эпидемиологического надзора в Кыргызской Республике  | 1.1 | **План:** (2ч) 1. Дайте определение «карьеры». 2. Перечислите основные виды карьеры. 3. Назовите основные потребности на каждом этапе карьерного роста. 4. Как Вы видите поэтапное развитие своей карьеры?  | 1.6 | **Учебные вопросы:** 1.Модели и методы организационного развития 2. Управление маркетингом в здравоохранении 3.Механизм образования формальных и неформальных организаций в медицинской организации 4. Трансляционная медицина: из прошлого в современные тенденции и будущее 5.Технологии, обеспечивающие развитие, менеджмента в здравоохранении  | 4 | Плакат | 1 | 1,2,3 | 5-нед |
| **Тема 6.** Коммуникации в менеджменте организации. | **План лекции:** (2ч) 6.1. Процесс коммуникаций 6.2. Каналы коммуникаций  6.3. Невербальные преграды  6.4. Выбор канала | 1.1 | **План:** (2ч) 1. Виды управления (менеджмент) 2. Принципы управления 3. Функции управления 4.уровни управления  | 1.6 | **Учебные вопросы:**  1.Менеджмент инновационных процессов в организации.2.Здравоохранение Сингапура в инновационном подходе | 4 | Доклад | 1 | 1,2,3 | 6-нед |
| **Тема 7.** Управленческие решения в ходе медицинской деятельности | **План лекции:** (2ч) 7.1 Необходимость принятия решений.  7.2. Методы принятия решений 7.3. Индивидуальные стили принятия решений  | 1.1 | ПЛАН:1. Методы управления здравоохранения2. Организационно-распорядительные (административные);3. Экономические;4. Социально-психологические;5. Коллективные (общественные). | 1.6 | **Учебные вопросы:** 1. Условия эффективности управленческих решений2. Организация и контроль за исполнением решений . | 2 | Реферат | 1 | 1,2,3 | 7-нед |
| **Тема 8.** Руководство и лидерство в менеджменте здравоохранения. | **План лекции:** (2ч) 8.1.Руководство и лидерство в менеджменте здравоохранения 8.2. Формы воздействия руководителей на подчиненных. | 1.1 | ПЛАН:1.экономические методы управления и менеджмента в здравоохранении- Стоимость, цена, себестоимость,рентабельность, прибыль, затраты, результат, эффективность, ущерб, предотвращенный ущерб.2. Основные стили управления: 1. Авторитетный; 2. Либеральный; 3. Демократический;4. Динамический. | 1.6 | **Учебные вопросы:** 1. Управление изменениями, организационной культурой 2.Механизм и оптимальный алгоритм управления организационной культурой. | 2 | Доклад | 1 | 1,2,3 | 8-нед |
| **Тема 9.** Управление конфликтами и стрессами в организации  | **План лекции:** (2ч) 9.1.Поведенческие действия менеджера 9.2. Дополнительные стили управления 9.3. Управление стрессами в организации 9.4.Основные виды темпераментов **Контрольные вопросы:**  | 1.1 | **ПЛАН:**Особенности управления в системе здравоохранения-Демонополизация;- децентрализация;- демократизация. | 1.6 | **Учебные вопросы:** 1. Менеджмент корпоративной социальной ответственности 2. Предпосылки движения в области социальной ответственности.3. Основные понятия социальной медицины и мировые тенденции в развитии систем здравоохранения | 2 | Плакат | 1 | 1,2,3 | 9-нед |
| **Итого****Мод1**: |  **Лекций: 12ч** | **10б** |  **Семинаров: 18 ч** | **10б**  |  **СРС:**   | **30ч** |  | **10б** |  | **10Нед** |
| **ВСЕГО:** |   **Лекций: 12 час.** | **10б** |  **Семинаров: 18 ч** | **10б** |  **СРС:**  | **30ч** |  | **10б** |  | **Нед** |

**8. Программа дисциплины «История медицины»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Название раздела дисциплины | Содержание раздела дисциплины |
| 1 | Основные понятия и терминологияМенеджмента | Управление – функция биологических, социальных, технических, организационных систем, которая обеспечивает сохранение их структуры, поддерживает определенный режим деятельности.Менеджмент – это совокупность принципов, методов и средств управления, используемых для повышения эффективности производства и увеличения прибыли.Задачи производства в здравоохранении связаны с оказанием медицинских услуг, выпуском фармацевтической продукции и товаров медицинского назначения, изготовлением протезов и другой продукции.  |
| 2 |  Управленческое решение | «принять решение легкоТрудно принять правильное решение»Подобно процессу коммуникаций, принятие решений отражается на всех аспектах управления и является составной частью любой управленческой функции . Необходимость принятия решений возникает на всех этапах процесса управления. |

**9. Цели и результаты обучения по темам дисциплины «Введение в менеджмент здравоохранение»**

|  |
| --- |
| **Тема №1. Основные понятия менеджмента в современной системе здравоохранения.** |
| **Компетенции** | ИК-4, ПК-1,ПК-5 |
| **Род**  | **Усвоить** основные понятия менеджмента, уметь их **применить** в ежедневной работе. |
| **Цели темы** | 1. Образовательная – дать представление об основных понятиях менеджмента. 2. Воспитательная – воспитать чувство личной осознанной ответственности на посту руководителя. 3. Развивающая - развить представление о принципах работы руководителя ЛПУ на современном уровне. |
| **РО темы (РОт)** | **Лекц.** | 2ч | Усвоить основные понятия менеджмента, уметь их применить в ежедневной работе.  |
| **Сем.** | 3ч |  Схематично представлять вертикальные и горизонтальные уровни руководителей. Формулировать стратегические, тактические и оперативные задачи управления.  |
| **СРС** | 5ч |  Усвоить основные понятия менеджмента, уметь их применить в ежедневной работе. 2. Схематично представлять вертикальные и горизонтальные уровни руководителей. 3. Формулировать стратегические, тактические и оперативные задачи управления. 4. Составлять приоритетность функций для всех звеньев руководителей ЛПУ (от старшей медсестры до главврача).  |
| **Тема № 2 Теории мотивации и их использование в практике управления.** |
| **Компетенции** | ИК-4, ПК-1,ПК-5 |
| **Род** |  Уметь оценивать источники стимулирования подчиненных. Определять свои персональные потребности в информации и информационные потребности всей организации. Уметь эффективно координировать усилия подчиненных. Уметь использовать современные принципы оплаты труда |
| **Цели темы** | 1. Образовательная – слушатели должны усвоить понятие «мотивации», получить представление об основных принципах мотивации и современных теориях мотивации. 2. Воспитательная – воспитать умение руководителей координировать работу и стимулировать людей к её выполнению, используя мотивационные теории. 3. Развивающая - развить у слушателей потребность индивидуального подхода к стимулированию каждого подчиненного. |
| **РО темы (РОт)** | **Лекц.** | 2ч. | Уметь оценивать источники стимулирования подчиненных.  |
| **Сем.** | 3ч. | Определять свои персональные потребности в информации и информационные потребности всей организации.  |
| **СРС** | 5ч. | Уметь эффективно координировать усилия подчиненных. Уметь использовать современные принципы оплаты труда |
| **Тема № 3 Управление конфликтами.** |
| **Компетенции** | ИК-4, ПК-1,ПК-5 |
| **Род** | Уметь определить источники и тип конфликта. 2. Умение оценить функциональные и дисфункциональные последствия конфликта, в том числе, отдаленные. 3. Уметь определять эффективный стиль разрешения конфликтной ситуации. 4. Использование лидирующих качеств для эффективного управления конфликтной ситуацией. |
| **Цели темы** | 1. Образовательная – слушатели должны разобраться в природе конфликтов, уметь классифицировать конфликт и выделить его причины. 2. Воспитательная – воспитать умение нести ответственность за морально психологический климат в коллективе. 3. Развивающая - развить у слушателей способность к моделированию процесса конфликта и навык грамотного и своевременного управления конфликтной ситуацией. |
| **РО темы (РОт)** | **Лекц.** | 2ч. | Уметь определить источники и тип конфликта. |
| **Сем.** | 3ч. | Уметь определять эффективный стиль разрешения конфликтной ситуации. 4. Использование лидирующих качеств для эффективного управления конфликтной ситуацией. |
| **СРС** | 5ч. | Умение оценить функциональные и дисфункциональные последствия конфликта, в том числе, отдаленные. Уметь определять эффективный стиль разрешения конфликтной ситуации. Использование лидирующих качеств для эффективного управления конфликтной ситуацией. |
| **Тема № 4 Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным****продвижением** |
| **Компетенции** | ИК-4, ПК-1,ПК-5 |
| **Род** | • достижение взаимосвязи целеполагания предприятия и отдельного сотрудника;• обеспечение направленности планирования карьеры но конкретного сотрудника с целью учетаего специфических потребностей и ситуаций; |
| **Цели темы** | 1. Образовательная – дать слушателям понятие «карьеры», классифицироватькарьеру по видам.2. Воспитательная – воспитать у слушателей правильное понимание моральных иматериальных потребности на каждом этапе развития карьеры.3. Развивающая - развить правильное понимание карьерного роста. |
| **РО темы (РОт)** | **Лекц.** | 2ч. |  обеспечение открытости процесса управления карьерой;устранение «карьерных тупиков», в которых практически нет возможностей для развития сотрудника; |
| **Сем.** | 3ч. | -повышение качества процесса планирования карьеры;-формирование наглядных и воспринимаемых критериев служебного роста, используемых в конкретных карьерных решениях;- уметь изучение карьерного потенциала сотрудников; |
| **СРС** | 5ч. | - **уметь** обеспечение обоснованной оценки карьерного потенциала работников с целью сокращения нереалистических ожиданий;**-знать** определение путей служебного роста, использование которых удовлетворит количественную икачественную потребность в персонале в нужный момент времени и в нужном месте. |
| **Тема № 5 Руководство и лидерство в менеджменте здравоохранения.** |
| **Компетенции** | ИК-4, ПК-1,ПК-5 |
| **РОд** | Умеет и знает разобрать организационные и методические подходы, раскрывающие проблематику современного состояния общественного здоровья и здравоохранения; представить историю развития науки «Общественное здоровье и здравоохранение», современные подходы, раскрывающие проблематику этой специальности; вопросы подготовки специалистов-организаторов здравоохранения. |
| **Цели темы** | обеспечить комплексом знаний о лидерство и руководство в менеджменте здравоохранение, а также ознакомить с новыми методами организации и реализации разных подходов к управлению изменениями в здравоохранении в современных условиях;  |
| **РО темы** | Лекц. | 2ч. | Знает роль и значение понятия «лидерство» в сфере здравоохранения в современных условиях; основные вопросы медицинской профилактики; актуальные вопросы медико-социальной экспертизы, комплексной реабилитации и абилитации инвалидов; основные вопросы диспансеризации населения; роль общественных профессиональных организаций работников здравоохранения; правовые и организационные вопросы деятельности медицинских организаций в системе обязательного медицинского страхования (ОМС) в современных условиях. |
| Сем. | 3ч. | Умеет определять круг полномочий и обязанностей руководителей всех уровней.Знает осуществлятся разработка и согласование целей и задач управления в рамках, установленных обязанностей. |
| СРС | 5ч. | Умеет составить реальные планы достижения поставленных целей также производить контроль, измерение, оценка работы и полученных каждымруководителем показателей и по каналам обратной связи корректировка заданий, что может потребовать нового согласования целей |
| **Тема №6 Особенности управления в системе здравоохранения** |
| **Компетенции** | ИК-4, ПК-1,ПК-5 |
| **РОд** | Знает и понимает: Система управления здравоохранением. Пути реформирования системы здравоохранения, Особенности ЛПУ, влияющие на управление персоналом  |
| **Цели темы** | Изучить источники и каналы информации о ресурсах здравоохранения;нормативно-правовую и нормативно-техническую базу здравоохранения, базу данных медицинских, в том числе управленческих, технологий; |
| **РО темы** | Лекц. | 2ч. | Умеет предотвратить конфликты и стрессовые случаи. |
| Сем. | 3ч. | Умеет анализировать конфликтные и стрессовые ситуации |
| СРС | 5ч. | Владеет приемами и методами устранение конфликтов и стрессовых случаев. |

**10. Образовательные технологии**

Используемые образовательные технологии включают интерактивные занятия, которые составляют 30 % от объема аудиторных занятий:

1.Мозговой штурм.

2.Ролевая игра «Пациент-врач».

3.Конференция Темы, число докладчиков и оппонентов оглашается заранее, на предыдущем занятии. На занятии выбирается жюри, которое оценивает доклад, его презентацию, освоение темы докладчиком, ответы на вопросы, интерес слушателей и т.п. По итогам выбирается лучший доклад (докладчику добавляется к рейтингу баллы).

4.работа в малых группах.

При компетентностном подходе в образовании главным фактором учебной деятельности является не столько компонент получения знаний, сколько компонент приобретения обучающимися различных способов деятельности для решения поставленных образовательных задач. Поэтому для достижения ожидаемых результатов обучения дисциплины необходимо использовать различные новые технологии и интерактивные методы.

Интерактивное обучение – это, в первую очередь, диалоговое обучение, в процессе которого происходит как взаимодействие между студентом и преподавателем, так и между самими студентами. Интерактивные методы способствуют формированию компетенций и достижению определенных результатов обучения - получению знаний, формированию умений и навыков.

лекция-визуализация (ЛВ), мини-лекция (МЛ), лекция – пресс-конференция (ЛПК), занятие – конференция (ЗК), мозговой штурм (МШ), мастер-класс (МК), деловая и ролевая учебная игра (ДИ, РИ), метод малых групп (МГ), участие в научно-практических конференциях (НПК), учебно-исследовательская работа студента (УИРС), проведение предметных олимпиад (О), подготовка и защита рефератов (Р), Тесты (Т), решение ситуационных задач (СЗ), интерактивная доска (ИД), раздаточные материалы (РМ), видеофильмы (В), слайды (С), мультимедийная презентация (МПрез), задания на самостоятельной работы, работа в команде (РК), исследовательский метод (ИМ).

**11.Учебно-методическое информационное обеспечение дисциплины**

**Основная литература:**

**Дополнительная литература:**

**Политика курса.**

Недопустимо:

а) Опоздание и уход с занятий; В случае если студент опоздал на 10 минут, то студент будет лишен баллы за посещение занятия;

б) Пользование сотовыми телефонами во время занятий;

в) Обман и плагиат.

г) Несвоевременная сдача заданий.

**ГЛОССАРИЙ**

Абсентеизм — массовое уклонение людей от проявления активности.

Адаптация — процесс приспособления к изменяющимся условиям внешней среды.

Адхократия — организация, отвергающая классические принципы менеджмента (где работник должен выполнять на производстве строго определенную постоянную роль), она ненавязчива по отношению к тем, кто в ней работает, хаотична, изменчива, широко использует для решения возникающих задач методы командной работы, не признает авторитетов, кроме тех, которые основываются на знаниях и опыте. Адхократия — прекрасная среда существования для высокообразованных и энергичных, независимо мыслящих и умеющих действовать в условиях неопределенности работников.

.

Альтернатива — один из двух выбираемых вариантов.

Амортизация — постепенный перенос стоимости износа основного средства или нематериального актива на выпускаемый продукт.

Бароны — наделенные значительной властью руководители различных частей организации, сосредотачивающие в своих руках максимум властных полномочий и независимость вотчин от центра.

Бизнес-процесс — множество внутренних шагов (видов) деятельности, начинающихся с одного или более входов и заканчивающихся созданием продукции, необходимой клиенту.

Бихевиоризм — одно из направлений психологии, предметом изучения которой является поведение человека, обусловленное реакцией на стимулы.

Бюджет — финансовый план, контролирующий будущие операции и результаты — механизм, формирующий цели и задачи работы.

Бюджетирование — распределение средств для выполнения поставленных задач и достижения желаемых результатов.

Бюрократия — структура организации, для которой характерны: четкая управленческая иерархия, правила и стандарты, показатели оценки работы, принципы найма, основывающиеся на компетенции работника; обозначение слоя служащих в крупных организациях и самих иерархических структур.

Глобальный продукт — товар, охватывающий территорию всего земного шара.

Диспетчирование (диспетчеризация) — система централизованного контроля и управления производственными процессами, а также координация взаимодействия всех его звеньев, осуществляемая специальным работником — диспетчером — из центрального пункта при помощи технических средств связи, телемеханики и автоматики. Диспетчирование обеспечивает выполнение графиков выпуска продукции, движение поездов, оказание скорой медицинской помощи и пр.

Инжиниринг бизнеса — применение набора приемов и методов, которые организация использует для проектирования бизнеса в соответствии со своими целями, рассматривая построение компании как инженерную деятельность.

Инкрементный — частичный.

Интерфейс — система унифицированных связей и сигналов, посредством которых один объект принимает информацию от другого.

Квалиметрия — научная дисциплина, изучающая и реализующая методы количественной оценки качества продукции.

Клиентеризация — предоставление клиентам возможности самостоятельно адаптировать продукт к индивидуальным потребностям.

Когнитивный — познаваемый, соответствующий познанию.

Коммуникация — путь сообщения, форма связи, акт общения или связь между индивидами, основанная на взаимопонимании; сообщение информации одним лицом другому.

Компетенция — круг полномочий какого-либо органа или должностного лица либо круг вопросов, в которых данное лицо обладает познаниями, опытом — состояние, позволяющее действовать должным образом. Компетентность компании — конкурентно значимые навыки и знания в ключевых областях

Консорциум — временное объединение компаний с необходимым набором компонентов менеджмента, когда для разных типов решаемых задач могут использоваться любые ОСУ.

Концепция — определенный способ понимания (трактовки, восприятия) какого-либо предмета, явления или процесса; основная точка зрения на предмет; руководящая идея для их систематического освещения, комплекс взглядов, связанных между собою и вытекающих один из другого, система путей решения выбранной задачи.

Концерн — объединение, использующее все компоненты менеджмента.

Картель — соглашение о разделе рынка между компаниями.

Клинический инженер — профессионал, который поддерживает и совершенствует процесс лечения, применяя инженерные и организационные навыки к медицинским технологиям.

Контроль — многозначный термин, который может означать: надзор (регулярные проверки выполнения каких-либо правил, законов, приказов); наблюдение (постоянные или периодические измерения каких-либо свойств объекта); управление (действия, направляющие действия других людей или объектов; автоматика — управление каким- либо устройством без непосредственного участия человека; власть — возможность влиять на действия других людей независимо от их желания.

Конфликт — столкновение противоположных интересов, взглядов, серьезное разногласие, спор.

Координация — процесс согласования деятельности компании, направленный на успешное выполнение поставленной задачи.

Креативность — творческие способности индивида, характеризующиеся готовностью к созданию принципиально новых идей, отклоняющихся от традиционных или принятых схем мышления и входящие в структуру одаренности в качестве независимого фактора, а также способность решать проблемы, возникающие внутри статичных систем.

Кумир — идол, образец для подражания.

Организовывание — функция по формированию структуры организации, а также обеспечения всем необходимым для ее работы (персоналом, материалами, оборудованием, зданиями, денежными средствами и т. д.).

Парадигма — система взглядов, понятия и допущения.

Патернализм — форма регулирования социальных и трудовых отношений на уровне государства и фирмы. Проявляется в покровительственном отношении государства (фирмы) к зависимым от них субъектам: государствам, народам, работникам.

Паушальная сумма — общая сумма без дифференцирования на составляющие ее части (например, за общую партию товара).

План — намеченная на определенный период работа с указанием ее целей, содержания, объема, методов, последовательности, сроков выполнения.

Планирование — вид деятельности, связанный с постановкой целей (задач) и действий в будущем. Планирование в самом общем виде подразумевает выполнение следующих этапов: постановку целей и задач; составление программы действий; выявление необходимых ресурсов и их источников; определение непосредственных исполнителей и доведение планов до них.

Повязка Дезо — специальная бинтовая повязка на грудную клетку.

Полипрагмазия — назначение большого количества лекарств.

Поток ценностей — множество законченных состыкованных действий, которые в совокупности создают некоторую продукцию, имеющую потребительскую ценность для клиента.

Препуциотомия — иссечение крайней плоти.

Преференция — предпочтение, преимущество, льгота.

Принцип — основа, начало.

Принцип Парето (принцип 20/80), где 20 % постоянных клиентов дают фирме 80 % объема продаж, а 80 % разовых клиентов обеспечивают лишь 20 % продаж.

Приоритет — понятие, показывающее важность, первенство (приоритет действий определяет порядок их выполнения).

Проблема — теоретический или практический вопрос, требующий разрешения.

Прогноз — предвидение, предсказание о развитии чего-либо, основанное на определенных, тщательно отобранных данных, а также сам результат предсказания.

Промышленная, или коммерческая, группа — осуществляет общую логистику и линейное управление, так как все предприятия, входящие в нее, связаны производственными и технологическими циклами, при этом они обычно ведут общий учет и управляют общими финансами.

Протестантская (викторианская) трудовая этика — религиозно обоснованная доктрина о добродетельности труда, необходимости работать добросовестно и усердно, где работа является основой современного процветания фирмы, страны, моральным и религиозным долгом, защитой от бедности, депрессии и греха.

ПЭСТ-анализ (СТЭП-анализ) — акроним слов, определяющих области исследования влияния внешней среды — политики, экономики, социальных факторов, технологии; комплекс этих факторов глобально влияет на функционирование организации.

Рациональный — разумно обоснованный, целесообразный.

Распространение технологии — процесс, посредством которого технология распространяется в социальной сфере, где выделяют четыре последовательных этапа: 1) появление или экспериментальные исследования — период предварительных клинических испытаний; 2) клинических испытаний — технология еще не находится в широком распространении; 3) признания — технология рассматривается поставщиком как стандартное средство для решения определенных задач и распространяется повсеместно; 4) устаревания — технология заменяется другой или отменяется, если выявляется ее неэффективность и вредность.

Революция менеджеров — радикальное перераспределение власти в управлении предприятиями от собственника к наемным менеджерам.

Реинжиниринг — фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование деловых процессов для достижения резких (скачкообразных) улучшений в решающих показателях деятельности компании, таких, как стоимость, качество, сервис и темпы.

Рейдер — военный корабль, выполняющий самостоятельные боевые действия в целях уничтожения судов неприятеля. В хозяйственной практике рейдерами называются компании, осуществляющие недружественные поглощения организаций с целью их разорения и получения прибыли.

Рекурсия — метод определения класса объектов или методов предварительным заданием одного или нескольких (обычно простых) его базовых случаев или методов, а затем заданием на их основе правила построения определяемого класса или метода, ссылающегося прямо или косвенно на эти базовые случаи. Другими словами, рекурсия — способ общего определения множества объектов или функций через себя, с использованием ранее заданных частных определений.

Релевантность — смысловое соответствие между информационным запросом и полученным сообщением; соответствие делу.

Ресурсы — все, что необходимо физическому и юридическому лицу организации для достижения цели, для удовлетворения собственных потребностей и потребностей субъектов или объектов внешней среды. Ресурсы могут быть трудовые, информационные, материальные, финансовые.

Референт — должностное лицо, являющееся консультантом по определенным вопросам.

Референтная группа — это социальная группа, служащая для индивида своеобразным стандартом, системой отсчета для себя и других, а также источником формирования социальных норм и ценностных ориентаций.

Сбор урожая — контролируемое изъятие инвестиций для оптимизации денежных потоков компании при ее выходе из данной отрасли.

Семантика — смысловая сторона языка слов, частей слова, словосочетаний.

Синтез — метод научного исследования, состоящий в познании его, как единого целого в единстве и взаимосвязи его частей.

Система — некая целостность, состоящая из взаимозависимых частей (подсистем), любая из которых вносит свой вклад в характеристику целого и обладает качествами, свойственными элементам системы, являясь в свою очередь системой, состоящей из других составляющих. Свойства системы не сводимы к ее частям и не выводимы из них.

Соционика — наука об информационном взаимодействии психики человека с миром и другими людьми. Соционический подход описывая личность, предлагает систематизированный подход, построенный на просчете возможностей каждого типа воспринимать, перерабатывать и выдавать информацию.

Стиль — способ осуществления чего-либо, отличающийся совокупностью своеобразных приемов.

Стиль руководства — привычная манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, оказывающая на них влияние и побуждающая их к достижению целей организации.

Стимул (острая палка, которой погоняют скот) — побуждение к действию, побудительная причина.

Стимулирование труда — способ управления трудовым поведением работника, состоящий в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его деятельностью.

Стандарт — образец, эталон, модель, принимаемые за исходные для сопоставления с ними других подобных объектов.

Стратегия — составная часть военного искусства, представляющая собой ее высшую область и охватывающая вопросы теории и практики подготовки вооруженных сил к войне и ее ведению, тесно связанная с политикой государства и находящаяся в непосредственной от нее зависимости. В современном менеджменте — искусство руководства организацией с точки зрения ведения конкурентной борьбы, а также общий план ведения этой борьбы, исходящий из расстановки и соотношения сил организации на определенном этапе ее существования и развития.

Стратегическое технологическое планирование охватывает как приобретение новых для больницы технологий, так и обновление имеющихся, но устаревших технологий.

Стресс — неспецифическая (общая) реакция организма на воздействие (физическое или психологическое), нарушающее его гомеостаз, а также соответствующее состояние нервной системы организма (или организма в целом). В медицине, физиологии, психологии выделяют положительную (эустресс) и отрицательную (дистресс) формы стресса. По характеру воздействия выделяют нервно-психический, тепловой или холодовый, световой, антропогенный и другие стрессы.

Тактика — составная часть военного искусства, включающая теорию и практику подготовки и ведения боя. Тактика — выбор нужной линии поведения.

Тейп — средневековая территориальная община, единица родоплеменной организации вайнахских народов (чеченцев и ингушей), а также казахов, состоящая из нескольких родовых общин (союзов общин) и самоидентифицирующаяся общим происхождением от конкретного лица (рода) либо лиц одного рода занятий.

Технология лечения включает в себя приборы и устройства, аппаратные системы, программное обеспечение, снабжение, фармакологию, биотехнологии, терапевтические и хирургические процедуры, используемые для профилактики, диагностики и лечения заболеваний, для восстановления здоровья и вспомогательных целей.

Технологическая оценка — деятельность, направленная на изучение медицинских технологий и составление отчетов об их свойствах, где исследуются следующие свойства: безопасность, эффективность, исполнение, показания к применению, социальные, экономические и этические последствия применения. Первичная технологическая оценка — та, которая занимается исследованием новых, еще не описанных данных, чаще всего при помощи долгосрочных клинических исследований. Вторичная технологическая оценка обычно опирается на опубликованные данные, опросы и другие методы сбора информации.

Технологическое планирование и управление — системный подход, гарантирующий доступное рентабельное, эффективное, соответствующее задачам и безопасное оборудование для обеспечения качественного лечения, являющийся важным фактором конкурентоспособности лечебного заведения. В него включаются: внутреннее управление обслуживания потребителей, менеджмент и анализ внешних поставщиков услуг, вовлечение компетентного персонала в процесс оценки, в планирование и разработку оборудования, а также в процесс снижения числа несчастных случаев среди пациентов и персонала, тренинг пользователей, проверка потребностей замены оборудования и постоянная оценка появляющихся технологий.

Традиция — обычай, установившийся порядок в поведении.

Транзакционные издержки — издержки, возникающие при обмене ценностями. Данные издержки не связаны напрямую с производством продукта, а обусловлены поиском информации, изучением рынка, заключением контрактов и контролем над их исполнением, защитой прав собственности, очередями, пробками на дорогах, грубостью торговых работников и пр.

Тонзилэктомия — операция удаления небных миндалин.

Топ-менеджмент — высший эшелон власти и управления компании.

Управление — целенаправленное воздействие одной системы на другую с целью изменения поведения последней в нужном направлении.

Финансово-промышленная (финансово-коммерческая) группа — осуществляет управление подведомственными структурами через систему участия в уставном капитале путем бизнес-планирования и финансового управления.

Формальная группа — социальная группа, структура и деятельность которой рационально организованы и стандартизованы в соответствии с точно предписанными групповыми правилами, целями и ролевыми функциями. В таких группах социальные отношения носят безличный характер и осуществляются через предварительно определенные роли, имеющие тенденцию к формализации в соответствии с нормами внешней среды и культуры.

Фрустрация — психическое состояние, возникающее в ситуации реальной или предполагаемой невозможности удовлетворения тех или иных потребностей.

Функция — обязанность, круг деятельности, назначение, роль.

Харизма — влияние, основанное на свойствах личности руководителя или его способности привлекать сторонников.

Холдинг (холдинговая компания) — совокупность материнской компании и контролируемых ею дочерних компаний; дивизиональная структура управления, в которой управление «дочками» осуществляется через систему участия в уставном капитале.

Холистический подход — целостный подход.

Ценность — важность, значимость, польза, полезность чего-либо. Значимость и полезность ценностей являются субъективными оценками конкретных свойств, которые вовлечены в сферу общественного бытия человека, который в них заинтересован или испытывает потребность.

Эвристика — совокупность логических приемов и методических правил теоретического исследования и отыскания истины.

Эвтаназия — практика прекращения (или сокращения) жизни человека, страдающего неизлечимым заболеванием, испытывающего невыносимые страдания, удовлетворение просьбы без медицинских показаний в безболезненной или минимально болезненной форме с целью прекращения страданий.

Экзистенциализм — наука, считающая, что предметом философии является человек, который рассматривается как духовное начало, идеалистически.

Эмерджентность — появление новых свойств системы при взаимодействии ее частей, которыми части систем ранее не обладали.

Эмпатия — способность поставить себя на место другого человека (сопереживать ему). Эмпатия также включает способность определить эмоциональное состояние другого человека на основе мимических реакций, поступков, жестов и т. д. Также под эмпатией подразумевается способность чувствовать и ощущать эмоциональное состояние человека, не видя его.

Эндоскоп — оптический прибор. Технические эндоскопы используются для осмотра труднодоступных полостей машин и оборудования, а также в системах безопасности для досмотра скрытых полостей. Медицинские эндоскопы используются в медицине для исследования и лечения полых внутренних органов человека.

Эндоскопия — способ осмотра внутренних органов при помощи эндоскопа, который вводится в полости через естественные пути, например, в желудок— через рот и пищевод, в бронхи и легкие — через гортань, в мочевой пузырь — через мочеиспускательный канал, а также путем проколов или операционных доступов (лапароскопия и др.).

Эффект масштаба (экономия на масштабе) — снижение стоимости единицы продукции при росте масштабов ее производства фирмой. Экономией на масштабе могут воспользоваться компании любого размера, увеличив объем своей операционной деятельности. Наиболее распространенными методами являются закупки (получение оптовых скидок), менеджмент (используется специализация менеджеров), финансы (получение менее дорогих кредитов), маркетинг (распространение затрат на рекламу для большего ассортимента продукции). Использование любого из этих факторов снижает долгосрочные средние затраты.

Ятрогения — изменения здоровья пациента к худшему, вызванные неосторожным словом врача или неправильным пониманием медицинской литературы.

SWOr-анализ — акроним четырех английский слов: Strengths (силы), Weaknesses (слабости), Opportunities (возможности), Threats (угрозы). Внутренняя обстановка компании отражается в основном в позициях S и W (силы и слабости), а внешняя — в О и Г (возможности и угрозы). С помощью SWOT-анализа определяется положение фирмы на рынке и те факторы, которые положительно или негативно влияют на на ее функционирование.