

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета  Небольсин В.А.
«31» августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины
«Менеджмент в здравоохранении»

Направление подготовки 12.03.04 Биотехнические системы и технологии

Профиль Менеджмент и управление качеством в здравоохранении

Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года / 4 года и 11 м.

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2021

Автор программы



_____/Родионова В.О./

Заведующий кафедрой Си-
стемного анализа и управ-
ления в медицинских систе-
мах



_____/Коровин Е.Н./

Руководитель ОПОП



_____/Новикова Е.И. /

Воронеж 2021

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

формирование базовых теоретических знаний у студентов о применении теорий, методов и моделей для выбора решений различных организационных задач, с целью повышения эффективности управления в системе здравоохранения, использование современных методик обучения, базирующихся на активизации студентов в процессе обучения и обеспечивающих приобретение навыков практической работы в команде, анализа проблем и разработки вариантов управленческих решений.

1.2. Задачи освоения дисциплины :

- изучение основных понятий и категорий, а также тенденций развития менеджмента как научной дисциплины;
- умение применять на практике результаты тестовых задач;
- изучение принципов ведения дискуссий и деловых совещаний;
- приобретение навыков анализа эмоционально-нравственных ситуаций.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Менеджмент в здравоохранении» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору) блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Менеджмент в здравоохранении» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-6 - Способность участвовать в разработке документации для выполнения контроля качества, сервисного и постпродажного обслуживания биотехнических систем и медицинских изделий

ПК-7 - Способность осуществления бизнес-планирования, финансового, административного, правового и инновационного менеджмента, организации и управления деятельностью в учреждениях здравоохранения различного уровня, формировать маркетинговую политику и осуществлять связи с общественностью

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-6	знать совокупность процедур и методов контроля качества за деятельностью учреждений здравоохранения и работой предприятий медико-технического профиля
	уметь адаптировать процедуры и методы контроля качества в учреждениях здравоохранения и на предприятиях медико-технического профиля
	владеть специальной терминологией и навыками работы с

	документами и другими информационными источниками
ПК-7	знать формы, методы организации управления в условиях системы здравоохранения, современные принципы оплаты труда, природу, типы, причины конфликтов и способы их разрешения
	уметь определять персональные потребности в информации и информационные потребности всей организации, оценивать источники стимулирования подчиненных, формулировать стратегические, тактические и оперативные задачи управления
	владеть навыками выбора основных критериев при подборке кандидатов в резерв, методами и приемами управления учреждением здравоохранения и предприятием медико-технического профиля, способами разрешения конфликтов, навыками обоснования и выбора управленческих решений

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Менеджмент в здравоохранении» составляет 3 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		7
Аудиторные занятия (всего)	54	54
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ)	36	36
Самостоятельная работа	54	54
Виды промежуточной аттестации - зачет	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	108	108
зач.ед.	3	3

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		9
Аудиторные занятия (всего)	10	10
В том числе:		
Лекции	4	4
Практические занятия (ПЗ)	6	6
Самостоятельная работа	94	94
Часы на контроль	4	4
Виды промежуточной	+	+

аттестации - зачет		
Общая трудоемкость:		
академические часы	108	108
зач.ед.	3	3

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекции	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Менеджмент в современной системе здравоохранения	Становление руководства как науки, зарождение науки руководства в России. Базовые понятия дисциплины "менеджмент в здравоохранении".	4	6	8	18
2	Методы современного управления в условиях ЛПУ	Формы горизонтального и вертикального разделения труда руководителей. Управленческие функции руководителей ЛПУ, градация руководителей по уровню управления. Современные принципы оплаты труда	4	6	8	18
3	Теории мотивации и их использование	Определение "мотивации". Упрощенная модель мотивации. Применение теорий мотивации в практике управления работой УЗД.	4	6	8	18
4	Содержательные и процессуальные теории мотивации	"Треугольник" Маслоу (с примерами), теория Дэвида МакКлелланда, модель Герцберга. Теория ожиданий, теория справедливости, модель Портера-Лоулера. Сравнение теорий.	2	6	10	18
5	Управление конфликтами	Типы конфликтов. Причины конфликтов. Модель процесса конфликта. Управление конфликтной ситуацией.	2	6	10	18
6	Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением	Управление деловой карьерой в учреждении здравоохранения. Этапы карьеры управляющего. Процесс формирования резерва. Порядок отбора и зачисления в группы резерва.	2	6	10	18
Итого			18	36	54	108

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекции	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Менеджмент в современной системе здравоохранения	Становление руководства как науки, зарождение науки руководства в России. Базовые понятия дисциплины "менеджмент в здравоохранении".	1	1	16	18
2	Методы современного управления в усло-	Формы горизонтального и вертикального разделения труда руководителей. Управленческие функции руководи-	1	1	16	18

	виях ЛПУ	лей ЛПУ, градация руководителей по уровню управления. Современные принципы оплаты труда				
3	Теории мотивации и их использование	Определение “мотивации”. Упрощенная модель мотивации. Применение теорий мотивации в практике управления работой УЗД.	-	1	14	15
4	Содержательные и процессуальные теории мотивации	“Треугольник” Маслоу (с примерами), теория Дэвида МакКлелланда, модель Герцберга. Теория ожиданий, теория справедливости, модель Портера-Лоулера. Сравнение теорий.	-	1	16	17
5	Управление конфликтами	Типы конфликтов. Причины конфликтов. Модель процесса конфликта. Управление конфликтной ситуацией.	1	1	16	18
6	Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением	Управление деловой карьерой в учреждении здравоохранения. Этапы карьеры управляющего. Процесс формирования резерва. Порядок отбора и зачисления в группы резерва.	1	1	16	18
Итого			4	6	94	104

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) или контрольной работы.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ПК-6	знать совокупность процедур и методов контроля качества за деятельностью учреждений здравоохранения и работой предприятий медико-	Контрольная работа на практических занятиях. Тестирование знаний теоретического материала. Оценка знаний совокупности процедур и методов контроля качества за дея-	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	технического профиля	тельностью учреждений здравоохранения и работой предприятий медико-технического профиля		
	уметь адаптировать процедуры и методы контроля качества в учреждениях здравоохранения и на предприятиях медико-технического профиля	Активная работа на практических занятиях. Оценка умения адаптировать процедуры и методы контроля качества в учреждениях здравоохранения и на предприятиях медико-технического профиля	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть специальной терминологией и навыками работы с документами и другими информационными источниками	Оценка на практических занятиях владения специальной терминологией и навыками работы с документами и другими информационными источниками	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-7	знать формы, методы организации управления в условиях системы здравоохранения, современные принципы оплаты труда, природу, типы, причины конфликтов и способы их разрешения	Контрольная работа на практических занятиях. Тестирование знаний теоретического материала. Оценка знаний форм, методов организации управления в условиях системы здравоохранения, современные принципы оплаты труда, природу, типы, причины конфликтов и способы их разрешения	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь определять персональные потребности в информации и информационные потребности всей организации, оценивать источники стимулирования подчиненных, формулировать стратегические, тактические и оперативные задачи управления	Активная работа на практических занятиях. Оценка определять персональные потребности в информации и информационные потребности всей организации, оценивать источники стимулирования подчиненных, формулировать стратегические, тактические и оперативные задачи управления	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть навыками выбора основных критериев при подборке кандидатов в резерв, методами и приемами управления учреждением здравоохранения и предприятием медико-технического профиля, способами разрешения конфликтов, навыками обоснования и выбора управленческих решений	Оценка на практических занятиях владения навыками выбора основных критериев при подборке кандидатов в резерв, методами и приемами управления учреждением здравоохранения и предприятием медико-технического профиля, способами разрешения конфликтов, навыками обоснования и выбора управленческих решений	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 7 семестре для

очной формы обучения, 9 семестре для заочной формы обучения по двух-балльной системе:

«зачтено»

«не зачтено»

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Зачтено	Не зачтено
ПК-6	знать совокупность процедур и методов контроля качества за деятельностью учреждений здравоохранения и работой предприятий медико-технического профиля	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	уметь адаптировать процедуры и методы контроля качества в учреждениях здравоохранения и на предприятиях медико-технического профиля	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть специальной терминологией и навыками работы с документами и другими информационными источниками	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-7	знать формы, методы организации управления в условиях системы здравоохранения, современные принципы оплаты труда, природу, типы, причины конфликтов и способы их разрешения	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	уметь определять персональные потребности в информации и информационные потребности всей организации, оценивать источники стимулирования подчиненных, формулировать стратегические, тактические и оперативные задачи управления	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть навыками выбора основных критериев при подборке кандидатов в резерв, методами и приемами управления учреждением здравоохранения и предприятием медико-технического профиля, способами разрешения конфликтов, навыками обоснования и выбора управленческих решений	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1. Какие типы ролей руководителя, имеющих место в каждой организации, нацеленной на эффективную работу, описывает Айчек Эдайзис:

- а) производственники, администраторы, новаторы и интеграторы ;
- б) производственники, администраторы и интеграторы;
- в) производственники, администраторы, координаторы, новаторы и интеграторы.

2. Лидер это...

- а) человек, обладающий в группе высоким личным и профессиональным авторитетом, оказывающий влияние только на определённых людей;
- б) человек, обладающий в группе высоким личным и профессиональным авторитетом, оказывающий влияние на поведение группы в целом и отдельных ее членов;
- в) человек, обладающий в группе высоким или средним личным авторитетом, оказывающий влияние на поведение группы людей.

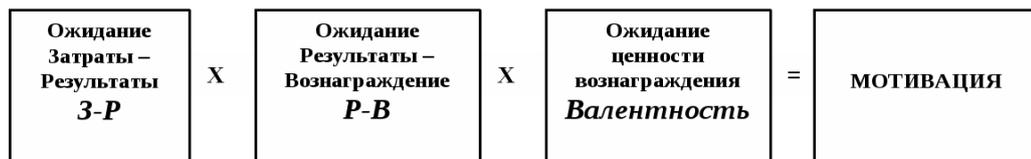
3. Распоряжение и контроль- относятся к функциям руководителя по Файолю?

- а) Да;
- б) Нет;
- в) только контроль.

4. Какой стиль наиболее часто используется в системе практического здравоохранения?

- а) лидер – организатор;
- б) наставнический;
- в) демократический.

5. На рисунке изображена модель..



- а) Портера-Лоурела;
- б) Врума;
- в) Герцберга.

6. К структурным методам разрешения конфликта относятся:

- а) разъяснение требований к работе, использование координационных и интеграционных механизмов;
- б) использование координационных и интеграционных механизмов, установление общеорганизационных комплексных целей;
- в) разъяснение требований к работе, использование координационных и интеграционных механизмов, установление общеорганизационных комплексных целей и использование системы вознаграждений.

7. Стиль «сглаживание» характеризуется поведением...

- а) которое диктуется убеждением, что не стоит сердиться, потому что мы все — одна счастливая команда, и не следует раскачивать лодку;
- б) в котором человек старается уйти от конфликта;
- в) в котором человек пытается сгладить конфликт, путём ложной информации.

8. В каких основных направлениях реализуется внутриорганизационная карьера?

- а) вертикальное и горизонтальное;
- б) вертикальное, горизонтальное и центростремительное.

9. Получение информации о деловых, профессиональных и личностных качествах кандидатов относится к одному из основных:

- а) этапов процесса формирования резерва кадров;
- б) критериев при подборе кандидатов в резерв.

10. Источниками формирования резерва кадров являются:

- а) квалифицированные специалисты и дипломированные специалисты, занятые на производстве в качестве рабочих;
- б) заместители руководителей подразделений и руководители низшего уровня;
- в) квалифицированные специалисты, дипломированные специалисты, занятые на производстве в качестве рабочих, заместители руководителей подразделений и руководители низшего уровня.

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

1. Какие три группы методов управления составляют основу управленческой деятельности?

2. Мотивация – это..

3. Потребность человека в безопасности относится к первичной или вторичной потребности?

4. Определите тип конфликта по ситуации: “Обсуждая на собрании возможности увеличения объема продаж, большинство будет считать, что этого можно добиться путем снижения цены. А кто-то один, однако, будет твердо убежден, что такая тактика приведет к уменьшению прибыли и создаст мнение, что их продукция по качеству ниже, чем продукция конкурентов”.

- а) межличностный конфликт;
- б) между личностью и группой;
- г) между лидером и группой.

5. Различия в манере поведения людей могут послужить причиной конфликтов в организации?

6. “Компромисс” – относится к межличностному стилю разрешения конфликта?

7. Карьера – это...

8. Перечислите этапы карьеры менеджера.

9. Менеджер отличается от бизнесмена тем, что...

10. Человеческие качества – это..

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Какие типы ролей руководителя, имеющих место в каждой организации, нацеленной на эффективную работу, описывает Айчек Эдайзис:

- а) производственники, администраторы, новаторы и интеграторы ;
- б) производственники, администраторы и интеграторы;
- в) производственники, администраторы, координаторы, новаторы и интеграторы.

2. Лидер это...

- а) человек, обладающий в группе высоким личным и профессиональным авторитетом, оказывающий влияние только на определённых людей;
- б) человек, обладающий в группе высоким личным и профессиональным авторитетом, оказывающий влияние на поведение группы в целом и отдельных ее членов;
- в) человек, обладающий в группе высоким или средним личным авторитетом, оказывающий влияние на поведение группы людей.

3. Распоряжение и контроль относятся к функциям руководителя по Файолю?

- а) Да;
- б) Нет;
- в) только контроль.

4. Какой стиль наиболее часто используется в системе практического здравоохранения?

- а) лидер – организатор;
- б) наставнический;
- в) демократический.

5. Определите тип конфликта по ситуации: “Обсуждая на собрании возможности увеличения объема продаж, большинство будет считать, что этого можно добиться путем снижения цены. А кто-то один, однако, будет твердо убежден, что такая тактика приведет к уменьшению прибыли и создаст мнение, что их продукция по качеству ниже, чем продукция конкурентов”.

- а) межличностный конфликт;
- б) между личностью и группой;
- г) между лидером и группой.

6. Различия в манере поведения людей могут послужить причиной конфликтов в организации?

7. К структурным методам разрешения конфликта относятся:

- а) разъяснение требований к работе, использование координационных и интеграционных механизмов;
- б) использование координационных и интеграционных механизмов, установление общеорганизационных комплексных целей;
- в) разъяснение требований к работе, использование координационных и интеграционных механизмов, установление общеорганизационных комплексных целей и использование системы вознаграждений.

8. Стиль «сглаживание» характеризуется поведением...

- а) которое диктуется убеждением, что не стоит сердиться, потому что мы все — одна счастливая команда, и не следует раскачивать лодку;
- б) в котором человек старается уйти от конфликта;
- в) в котором человек пытается сгладить конфликт, путём ложной информации.

9. В каких основных направлениях реализуется внутриорганизационная карьера?

- а) вертикальное и горизонтальное;

б) вертикальное, горизонтальное и центростремительное.

10. Получение информации о деловых, профессиональных и личностных качествах кандидатов относится к одному из основных:

а) этапов процесса формирования резерва кадров;

б) критериев при подборе кандидатов в резерв.

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Базовые понятия дисциплины “менеджмент в здравоохранении”, формы горизонтального и вертикального разделения труда руководителей.

2. Управленческие функции руководителей ЛПУ, градация руководителей по уровням управления.

3. Методы современного управления в условиях ЛПУ, классификация ролей руководителя.

4. Определение «мотивации», упрощенная модель мотивации.

5. Содержательные теории мотивации - «треугольник» Маслоу (с примерами), теория Дэвида МакКлелланда, модель Герцберга; сравнение теорий.

6. Процессуальные теории: теория ожиданий, теория справедливости, модель Портера-Лоулера; сравнение теорий; применение в практике.

7. Применение теорий мотивации в практике управления работой УЗД.

8. Современные принципы оплаты труда.

9. Природа конфликта: функциональные конфликты, дисфункциональные конфликты.

10. Типы конфликтов: внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, межгрупповой.

11. Причины конфликтов: распределение ресурсов, взаимозависимость задач, различия в целях, различия в представлениях и ценностях, различия в манере поведения и жизненном опыте, неудовлетворительные коммуникации и т.д.

12. Модель процесса конфликта: функциональные последствия конфликта, дисфункциональные последствия конфликта.

13. Управление конфликтной ситуацией – структурные, межличностные.

14. Управление деловой карьерой в УЗД: определение «карьеры», основные направления реализации карьеры - вертикальное, горизонтальное, центростремительное.

15. Этапы карьеры управляющего – предварительный этап, этап становления, этап продвижения, этап сохранения, этап завершения, пенсионный.

16. Процесс формирования резерва кадров - основные критерии при подборе кандидатов в резерв; порядок отбора и зачисления в группы резерва.

7.2.5 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

Не предусмотрено учебным планом

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Зачет с оценкой проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и одно практическое задание. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, практическое задание оценивается в 5 баллов. Максимальное количество набранных баллов – 15.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 5 баллов.
2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 8 баллов
3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 9 до 12 баллов.
4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 13 до 15 баллов.)

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Менеджмент в современной системе здравоохранения	ПК-6, ПК-7	Тест, контрольная работа, рефераты
2	Методы современного управления в условиях ЛПУ	ПК-6, ПК-7	Тест, контрольная работ, рефераты
3	Теории мотивации и их использование	ПК-6, ПК-7	Тест, контрольная работа, рефераты
4	Содержательные и процессуальные теории мотивации	ПК-6, ПК-7	Тест, контрольная работа, рефераты
5	Управление конфликтами	ПК-6, ПК-7	Тест, контрольная работа, рефераты
6	Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением	ПК-6, ПК-7	Тест, контрольная работа, рефераты

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном но-

сителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Петросян, С.Л. Менеджмент: основы управления организацией: учеб. пособие / Е.В. Ефанова, Петросян С.Л., Щевелева О.Н. - Воронеж: ВГТУ, 2005. - 166 с
2. Одинцов, А.А. Менеджмент организации: Введение в специальность: Учеб. пособие.- М.: Академия, 2009.
3. Вачугов, Д.Д. Практикум по менеджменту: Деловые игры: Учеб. пособие - 3-е изд., испр. и доп. / Вачугов, Д.Д., Веснин В. Р., Кислякова Н. А. - М.: Высш. шк., 2004. - 192 с.
4. Вачугов, Д.Д. Основы менеджмента: Учеб. пособие. - М.: Высш. шк., 2001. - 367с

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

infomanagement.ru
managementLib.ru

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Компьютерный класс, оснащенный персональными компьютерами с установленными на них программным обеспечением (Microsoft Office), а также с выходом в Интернет. Раздаточный материал. Контрольные тестовые материалы.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВО-

ЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Менеджмент в здравоохранении» читаются лекции, проводятся практические занятия.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков экспертного решения задач. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: <ul style="list-style-type: none">- работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций;- выполнение домашних заданий и расчетов;- работа над темами для самостоятельного изучения;- участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад;- подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед зачетом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.