Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кузнецов Владимир Вячеславович
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 16.12.2025 11:21:40
Уникальный программный ключ:
89bc0900301c561c0dcc38a48f0e7de679484a4c

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тихоокеанский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий кафедрой
/ И.П. Черная /
«15» апреля 2025 г.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.08 Кадровый менеджмент в медицинской организации

(наименование дисциплины (модуля)

Направление подготовки (специальность)	32.04.01 Общественное здравоохранение (код, наименование)
Уровень подготовки	магистратура (специалитет/магистратура)
Направленность подготовки	01 Образование и наука (в сфере научных исследований)
Сфера профессиональной деятельности (типы)	организационно-управленческий; научно-исследовательский
Форма обучения	очная (очная, очно-заочная)
Срок освоения ООП	2 года
Кафедра	Социально-гуманитарных и экономических дисциплин

Владивосток, 2025

При разработке методических рекомендаций для преподавателей и обучающихся по дисциплине Б1.О.08 Кадровый менеджмент в медицинской организации в основу положены:
1) ФГОС ВО программы магистратуры по направлению подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение, направленности 01 Образование и наука (в сфере научных исследований), утвержденный Министерством высшего образования и науки Российской Федерации «31» мая 2017 г. №485

2) Учебный план по специальности 32.04.01 Общественное здравоохранение (магистратура), направленности 01 Образование и наука (в сфере научных исследований), утвержденный ученым советом ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России «31» марта 2025г., Протокол № 8/24-25.

Рабочая программа дисциплины разработана авторским коллективом кафедры социально-гуманитарных и экономических дисциплин ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России, под руководством заведующего кафедрой социально-гуманитарных и экономических дисциплин д-ра экон. наук, профессора Черной И.П.

Разработчики:

Зав. кафедрой социально-гуманитарных и экономических дисциплин	Д - р эконом. наук, профессор	Ч е р н а я И. П.
(занимаемая должность)	(ученая степень, ученое звание)	(Ф.И.О.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Методические рекомендации по проведению по дисциплине Б1.О.08 Кадровый менеджмент в медицинской организации представляют собой комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющих оптимальным образом организовать процесс реализации данной дисциплины.

Цель дисциплины: состоит в формировании у обучающихся системы знаний о закономерностях создания и развития кадровой политики в сфере здравоохранения, механизмах ее реализации с учетом особенностей модернизации общественного здравоохранения для повышения доступности и качества медицинской помощи. Реализация дисциплины способствует формированию компетенций, определяемых ООП программы магистратуры по направлению подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение, направленности 01 Образование и наука (в сфере научных исследований). Формируемый уровень компетенций позволяет осуществлять определенные трудовые действия в рамках организации научных исследований для системы здравоохранения в целях обеспечения общественного здоровья.

Содержание работы в рамках реализации дисциплины Б1.О.08 Кадровый менеджмент в медицинской организации определяется преподавателем. Для организации самостоятельного работы в рамках выполнения дисциплины Б1.О.08 Кадровый менеджмент в медицинской организации используются материалы фондов оценочных средств.

Для лучшего освоения материала и систематизации знаний по дисциплине Б1.О.08 Кадровый менеджмент в медицинской организации необходимо регулярно разбирать материалы лекций, отвечать на вопросы для самоконтроля. Во время самостоятельной проработки лекционного материала особое внимание следует уделять возникающим вопросам, непонятным терминам, спорным точкам зрения. В случае необходимости обращаться к преподавателю за консультацией. Лекционный материал организует мыслительную деятельность обучающихся, а практические занятия обеспечивают глубину усвоения материала дисциплины.

При подготовке к практическому занятию особое внимание необходимо обращать на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы магистрант должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Самостоятельная работа студентов обеспечивается следующими условиями:

1. наличие и доступность необходимого учебно-методического и справочного материала;

2. создание системы регулярного контроля качества выполненной самостоятельной работы;

3. консультационная помощь преподавателя.

Методический материал для самостоятельной подготовки представляется в виде литературных источников. В список учебно-методических материалов для самостоятельной работы обучающихся входит перечень библиотечных ресурсов учебного заведения и других материалов, к которым обучающийся имеет возможность доступа.

Самостоятельная работа – вид контактной внеаудиторной работы преподавателей и обучающихся в рамках проведения дисциплине Б1. О.08 Кадровый менеджмент в медицинской организации. Контроль самостоятельной работы осуществляется научным руководителем. Оценка самостоятельной работы учитывается при проведении промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине Б1.О.08 Кадровый менеджмент в медицинской организации.

Текущий контроль по дисциплине Б1.О.08 Кадровый менеджмент в медицинской организации предназначен для проверки индикаторов достижения компетенций, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики освоения новых знаний. Текущий контроль по дисциплине Б1.О.08 Кадровый менеджмент в

медицинской организации проводится в течение семестра по всем видам и разделам учебной дисциплины, охватывающим компетенции, формируемые дисциплиной: опросы по вопросам для собеседования, тестирование, практические задания. Текущий контроль знаний студентов, их подготовки к практическим занятиям осуществляется на каждом занятии.

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения индикаторов достижения компетенций. Проводится в форме зачета после освоения обучающимся всех разделов дисциплины Б1.О.08 Кадровый менеджмент в медицинской организации и учитывает результаты обучения по дисциплине по всем видам работы магистранта на протяжении всего периода обучения по дисциплине Б1.О.08 Кадровый менеджмент в медицинской организации.

Время, отведенное для промежуточной аттестации, указано в графике учебного процесса.

Задания для практических работ, а также задания для подготовки к текущему и промежуточному контролю приведены в фонде оценочных средств по дисциплине Б1.О.08 Кадровый менеджмент в медицинской организации. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Перед консультацией необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ЛЕКЦИОННЫМ ЗАНЯТИЯМ

Таблица 1. Методические указания к лекционным занятиям по дисциплине Б1.О.08 Кадровый менеджмент в медицинской организации

Тема №1 Введение в кадровый менеджмент в здравоохранении	
Продолжительность лекционного занятия (в академических часах):	2
Цель лекционного занятия: 1. Раскрыть содержание системы кадрового менеджмента в здравоохранении и его значение для решения задач повышения качества медицинской помощи. 2. Дать определение кадрового менеджмента и его роли в развитии медицинских организаций. 3. Рассмотреть особенности кадрового менеджмента в медицинской организации в условиях цифровой трансформации здравоохранения.	
План лекции, последовательность ее изложения: 1. Введение: —Актуальность кадрового менеджмента в здравоохранении. —Основные цели и задачи кадровой политики медицинских организаций. 2. Понятие и суть кадрового менеджмента: —Определение кадрового менеджмента и его основных функций. —Особенности управления персоналом в медицинских организациях. 3. Особенности кадрового менеджмента в организациях здравоохранения в условиях цифровой трансформации здравоохранения: —Использование информационных технологий для управления персоналом. —Автоматизация процессов подбора и обучения сотрудников.	
Рекомендованная литература: Зуенкова, Ю. А. Управленческие паттерны руководителей здравоохранения: оценка с позиций доказательного менеджмента / Ю. А. Зуенкова, В. Д. Киселев // Организационная психология. – 2022. – Т. 12, № 2. – С. 112-126.	

Погорельцева, О. А. Концепция управления медицинским персоналом в условиях неопределенности / О. А. Погорельцева, С. Е. Хатькова, Н. Н. Беденко // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2024. – № 2(66). – С. 144-161

Технологии управления: от теории к практике применения в учреждениях здравоохранения / А. Н. Попсуйко, Я. В. Данильченко, Е. А. Бацина [и др.] // Социальные аспекты здоровья населения. – 2020. – Т. 66, № 5. – С. 2-35.

Тема №2 Кадровая политика в здравоохранении	
Продолжительность лекций (в академических часах):	2

Цель лекции:
1. Раскрыть содержание и функции кадровой политики в здравоохранении.
2.Дать определение кадровой политики и ее основных компонентов.
3.Рассмотреть систему реализации кадровой политики в здравоохранении и медицинской организации.

План лекции, последовательность ее изложения:
1.Введение:
—Значение кадровой политики для систем здравоохранения.
—Основные цели и задачи кадровой политики в медицинских организациях.
2.Понятие и сущность кадровой политики:
—Определение кадровой политики в здравоохранении.
—Основные принципы и направления кадровой работы.
3. Система реализации кадровой политики:
—Федеральная кадровая политика в здравоохранении
—Региональная кадровая политика в здравоохранении
—Кадровая политика в медицинской организации

Рекомендованная литература:
Бизин, С. В. Особенности государственной кадровой политики в сфере здравоохранения: региональный аспект / С. В. Бизин // Экономика, предпринимательство и право. – 2023. – Т. 13, № 10. – С. 4169-4192.

Витер, К. А. Тенденции формирования спроса на труд в здравоохранении на российском рынке / К. А. Витер, Е. А. Самохина, Л. С. Мариен // Экономика труда. – 2025. – Т. 12, № 1. – С. 79-96.

Кадровая политика учреждений здравоохранения в свете задач обеспечения качества медицинской помощи и безопасности медицинской деятельности / Г. В. Артамонова, А. Н. Попсуйко, Я. В. Данильченко, Е. А. Бацина // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2023. – Т. 31, № 2. – С. 270-277.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ/ЛАБОРАТОРНЫМ ЗАНЯТИЯМ

Таблица 2. Методические указания к практическим/лабораторным занятиям по дисциплине Б1.О.08 Кадровый менеджмент в медицинской организации

Тема №1 Введение в кадровый менеджмент в здравоохранении

Продолжительность практического занятия (в академических часах):	4

Цель практического занятия:
1. Закрепить полученные знания о сущности и основных функциях кадрового менеджмента в сфере здравоохранения.
2. В ходе обсуждения рассмотреть основные цели и задачи кадровой политики на разных уровнях ее реализации.
3. Проработать определение и понятия ключевых терминов, таких как "кадровый менеджмент", "кадровая политика", "управление персоналом".
4. Изучить закономерности и тенденции кадровой политики в условиях цифровой трансформации здравоохранения
5. Сформировать навыки анализа механизмов кадровой политики в медицинских организациях.

Условия для проведения занятия: аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием, учебная доска, наличие методических разработок по дисциплине.

Самостоятельная работа обучающегося: написание научно-исследовательской работы. Работа с учебной литературой. Выполнение практических заданий.

Методы контроля полученных знаний и навыков: обсуждение решений практических заданий, тестирование, собеседование.

Рекомендованная литература:
Зуенкова, Ю. А. Управленческие паттерны руководителей здравоохранения: оценка с позиций доказательного менеджмента / Ю. А. Зуенкова, В. Д. Киселев // Организационная психология. – 2022. – Т. 12, № 2. – С. 112-126.
Погорельцева, О. А. Концепция управления медицинским персоналом в условиях неопределенности / О. А. Погорельцева, С. Е. Хатькова, Н. Н. Беденко // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2024. – № 2(66). – С. 144-161
Технологии управления: от теории к практике применения в учреждениях здравоохранения / А. Н. Попсуйко, Я. В. Данильченко, Е. А. Бацина [и др.] // Социальные аспекты здоровья населения. – 2020. – Т. 66, № 5. – С. 2-35.

Тема №2 Кадровая политика в здравоохранении

Продолжительность практического занятия (в академических часах):	6

Цель практического занятия:
1. Закрепить полученные знания о сущности, целях и задачах кадровой политики в здравоохранении.
2. В ходе обсуждения рассмотреть особенности реализации кадровой политики на государственном, региональном уровнях и уровне медицинской организации.
3. Проработать понятия ключевых терминов, таких как «кадровая политика», «уровни реализации кадровой политики», «механизмы кадровой политики».
4. Изучить закономерности и тенденции развития кадровой политики в здравоохранении в целях повышения качества и доступности медицинской помощи в зависимости от уровня ее реализации.
5. Сформировать навыки анализа и оценки эффективности кадровой политики на различных уровнях управления здравоохранением.

Условия для проведения занятия: аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием, учебная доска, наличие методических разработок по дисциплине.
Самостоятельная работа обучающегося: написание научно-исследовательской работы. Работа с учебной литературой. Выполнение практических заданий.
Методы контроля полученных знаний и навыков: обсуждение решений практических заданий, тестирование, собеседование.
Рекомендованная литература: Бизин, С. В. Особенности государственной кадровой политики в сфере здравоохранения: региональный аспект / С. В. Бизин // Экономика, предпринимательство и право. – 2023. – Т. 13, № 10. – С. 4169-4192. Витер, К. А. Тенденции формирования спроса на труд в здравоохранении на российском рынке / К. А. Витер, Е. А. Самохина, Л. С. Мариен // Экономика труда. – 2025. – Т. 12, № 1. – С. 79-96. Кадровая политика учреждений здравоохранения в свете задач обеспечения качества медицинской помощи и безопасности медицинской деятельности / Г. В. Артамонова, А. Н. Попсуйко, Я. В. Данильченко, Е. А. Бацина // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2023. – Т. 31, № 2. – С. 270-277.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПРОВЕДЕНИЮ ТЕКУЩЕГО И ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ

Таблица 3. Методические указания к проведению текущего и промежуточного контроля по дисциплине Б1.О.08 Кадровый менеджмент в медицинской организации

Вид контроля	Форма контроля
Текущий контроль	- проведение и оценка устных или письменных опросов на лекциях и практических занятиях; - проверка и оценка выполнения заданий на практических занятиях; - проверка и оценка выполнения самостоятельных заданий на практических занятиях; - проверка и оценка качества ведения конспектов.
Промежуточный контроль	проводится в форме устного зачета, на котором оценивается степень сформированности у обучающихся компетенций, в зависимости от типов задач профессиональной деятельности.

.

4. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

4.1. Наличие соответствующих условий реализации дисциплины

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) на основании письменного заявления дисциплина реализуется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальных особенностей). Обеспечивается соблюдение следующих общих требований: использование специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального

пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего такому обучающемуся необходимую техническую помощь, обеспечение доступа в здания и помещения, где проходят занятия, другие условия, без которых невозможно или затруднено изучение дисциплины.

4.2. Обеспечение соблюдения общих требований

При реализации дисциплины на основании письменного заявления обучающегося обеспечивается соблюдение следующих общих требований: проведение мероприятий в рамках проведения лекционных и практических занятий для инвалидов и лиц с ОВЗ в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей обучающимся; присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего(их) обучающимся необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей; пользование необходимыми обучающимся техническими средствами с учетом их индивидуальных особенностей.

4.3. Доведение до сведения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в доступной для них форме всех локальных нормативных актов ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

Все локальные нормативные акты ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России по вопросам реализации дисциплины (модуля) доводятся до сведения обучающихся с ОВЗ в доступной для них форме.

4.4. Реализация увеличения продолжительности прохождения промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности для обучающегося с ограниченными возможностями здоровья

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). Продолжительность прохождения промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности увеличивается по письменному заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья. Продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачете увеличивается не менее чем на 0,5 часа.

6. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Состав научно-педагогических работников, обеспечивающих осуществление образовательного процесса по дисциплине соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение, направленности 01 Образование и наука (в сфере научных исследований) и размещен на сайте образовательной организации.

