

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Первый Санкт-Петербургский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова»

Министерства здравоохранения России

Факультет высшего сестринского образования

Кафедра сестринского дела

Учебно-методические материалы
по дисциплине " Управление сестринской деятельностью "
для направления магистратуры
34.04.01 «Управление сестринской деятельностью»
профиль "Управление сестринской деятельностью»

Санкт-Петербург

2024

Задачами дисциплины являются:

1. Формирование комплексного представления о ресурсном обеспечении системы здравоохранения.
2. Формирование навыков управления сестринским персоналом.
3. Овладение навыками анализа материальных и финансовых ресурсов медицинской организации.
4. Изучение современных представлений об информационных системах в здравоохранении.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-3	. Способен проводить экономический анализ деятельности медицинской организации, бизнес-планирование, оценку внешней и внутренней среды, маркетинговые исследования в сфере охраны здоровья, оценку эффективности инноваций в организации	Студент, освоивший данную компетенцию, должен: ЗНАТЬ ИД 1 Составляющие внутренней среды организации ИД 3 Основы экономического анализа ИД 4 Основы бизнес-планирования УМЕТЬ ИД 6 Составить бизнес план развития организации ИД 7 Провести экономический анализ внешней и внутренней среды ИД 9 Рассчитать основные экономические показатели деятельности медицинской организации ВЛАДЕТЬ ИД 10 Навыками внедрения организационных и технологических инноваций, оценки эффективности их внедрения ИД 11 Навыками экономического анализа деятельности медицинской организации ИД 12 Методиками бизнес-планирования

ПК-6	Способен организовать документационное обеспечение работы с персоналом (ведение учетной документации по движению кадров, составление отчетов, предоставление данных в информационных системах и на материальных носителях, организация хранения документов)	<p>Студент, освоивший данную компетенцию, должен:</p> <p>ЗНАТЬ</p> <p>ИД 2 Формы учетных и отчетных документов, используемых при работе с персоналом</p> <p>ИД 3 Основы информационных систем для хранения и передачи информации по кадровому составу</p> <p>УМЕТЬ</p> <p>ИД 5 Правильно заполнять все документы, связанные с движением кадров</p> <p>ИД 7 Обеспечить ведение информационных баз данных</p> <p>ВЛАДЕТЬ</p> <p>ИД 8 Навыками по правильному ведению документации, связанной с движением кадров, ее хранению, архивированию, использованию</p> <p>ИД 9 Навыками анализа показателей медицинской организации, связанной с движением кадров</p>
ПК-7	Способен к деятельности по обеспечению персоналом, его оценке и развитию (определение потребности в кадрах, привлечение, подбор и отбор кадров, обеспечение адаптации персонала, оценка и аттестация персонала, организация обучения, формирование профессиональной карьеры)	<p>Студент, освоивший данную компетенцию, должен:</p> <p>ЗНАТЬ</p> <p>ИД 1 Основы кадрового менеджмента</p> <p>ИД 2 Методы планирования численности персонала</p> <p>ИД 3 Формы и методы подбора и отбора кадров</p> <p>ИД 4 Методы адаптации персонала</p> <p>ИД 5 Направления и методы оценки и мотивации персонала</p>

		<p>ИД 6 Технологии повышения квалификации персонала</p> <p>УМЕТЬ</p> <p>ИД 7 Подбирать кадры с учетом специфики работы, их личностных и профессиональных качеств</p> <p>ИД 8 Планировать профессиональную карьеру сотрудников</p> <p>ИД 9 Правильно составить резюме и вопросы для собеседования</p> <p>ИД 10 Сформировать систему адаптации новых сотрудников</p> <p>ВЛАДЕТЬ</p> <p>ИД 11 Методикой определения потребности в кадровых ресурсах</p> <p>ИД 12 Технологиями собеседования и отбора кадров</p> <p>ИД 13 Навыками для профессионального обучения персонала</p> <p>ИД 14 Навыками мотивирования сотрудников</p> <p>ИД 15 Технологиями оценки кадров</p>
ПК-8	Способен к операционному и стратегическому управлению подразделением и персоналом, разработке проектов развития подразделения и персонала, формированию документации, связанной с разработкой и реализацией стратегических и оперативных планов, организации контроля и контроллинга	<p>Студент, освоивший данную компетенцию, должен:</p> <p>ВЛАДЕТЬ</p> <p>ИД 11 Методами управления работой подразделения и персонала</p>
ПК-9	Способен к организации труда персонала, его мотивации, анализу и разработке мер по улучшению условий труда, формированию безопасных условий труда, оптимальной	<p>Студент, освоивший данную компетенцию, должен:</p> <p>ЗНАТЬ</p> <p>ИД 1 Основы организации трудовых</p>

	системы оплаты труда, корпоративной социальной политики, администрированию процессов	процессов ИД 2 Методы анализа и оценки деятельности персонала ВЛАДЕТЬ ИД 13 Методологией процессного подхода
--	--	---

Содержание дисциплины

№ п/п	Название раздела дисциплины базовой части ФГОС	Содержание раздела	Формируемые компетенции, индикаторы достижения
1.	<p>Понятие о ресурсном обеспечении системы здравоохранения.</p> <p>Классификация ресурсов здравоохранения.</p>	<p>Понятие ресурсов здравоохранения. Тенденции и проблемы развития ресурсного потенциала системы здравоохранения.</p> <p>Классификация ресурсов здравоохранения по их содержанию.</p>	<p>ПК-3</p> <p>ИД 1, 3, 4, 6, 7, 9-12</p>
2.	<p>Кадровые ресурсы.</p> <p>Особенности управления сестринским персоналом.</p>	<p>Концепция управления персоналом в здравоохранении.</p> <p>Организационная структура систем управления человеческими ресурсами в учреждениях здравоохранения.</p> <p>Стратегия и политика управления человеческими ресурсами медицинских учреждений.</p> <p>Кадровое планирование персонала в учреждениях</p>	<p>ПК-6</p> <p>ИД 2, 3, 5, 7-9</p> <p>ПК-7</p> <p>ИД 1-15</p> <p>ПК-8</p> <p>ИД-11</p> <p>ПК-9</p> <p>ИД 1,2, 12</p>

		<p>системы здравоохранения. Набор, отбор и адаптация персонала в учреждениях системы здравоохранения.</p> <p>Показатели для анализа кадровых ресурсов.</p> <p>Основы управления сестринским персоналом. Подбор и отбор персонала для сестринской службы. Подготовка кадрового резерва главных и старших медицинских сестер. Повышение квалификации сестринского персонала.</p>	
3.	Управление материальными и финансовыми ресурсами медицинской организации.	<p>Понятие финансовых и материальных ресурсов здравоохранения.</p> <p>Основы управления материальными ресурсами. Ответственность за материальные ресурсы в медицинской организации. Порядок возмещения ущерба.</p> <p>Активы и пассивы медицинской организации. Основные средства в здравоохранении. Показатели стоимости и состояния основных средств. Оборотные средства в здравоохранении.</p> <p>Финансовые результаты организации здравоохранения. Финансовая устойчивость организации здравоохранения.</p>	<p>ПК-3 ИД 1, 3, 4, 6, 7, 9-12</p>
4.	Информационные ресурсы здравоохранения.	<p>Основные этапы внедрения информатизации системы здравоохранения. Организация взаимодействия и передачи информации. Информационные ресурсы территориального здравоохранения.</p> <p>Классификация медицинских информационных систем. Персонифицированный учет в системе здравоохранения. Базы</p>	<p>ПК-6 ИД-3, 7</p>

	данных медицинской организации. Формирование реестра медицинской документации сестринской службы.	
--	--	--

Ресурсы: кадры, здания ,оборудование, лекарственные средства, финансы, информация

- ▶ Кадровый менеджмент: Подбор кадров
- ▶ Отбор кадров
- ▶ Адаптация
- ▶ Обучение
- ▶ Организация работы
- ▶ Мотивация
- ▶ Контроль

Подбор кадров:

Квалификационные требования

Профессиональные и личностные качества

Должностные инструкции

Направленный поиск

Отбор кадров:

Профессиональная пригодность – соответствие работника по профессиональным качествам требованиям конкретного рабочего места, должностным обязанностям.

Профессиографические исследования. Профессионально важные качества.

Профессиональные качества

Деловые качества

Индивидуально-психологические и личностные

Психофизиологические

Работа с кадрами:

Адаптация

Организация

Обучение

Мотивация

Сестринские исследования

Кадровая политика включает:

1. Связь со стратегией развития предприятия, т.к. она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии.
2. Гибкость, т.к. с одной стороны она должна обеспечивать чувство стабильности сотрудника предприятия, с другой – динамично отвечать на вызовы производственной и экономической ситуации.
3. Экономическое обоснование проводимых мероприятий, т.е. исходить из реальных финансовых возможностей предприятия.
4. Индивидуальный подход к работникам предприятия. Кадровая политика тесно связана со всеми областями хозяйственной политики организации. С одной стороны, принятие решений в области кадровой политики происходит во всех комплексных функциональных подсистемах: управления научно-технической деятельностью, управления производством, управления экономической деятельностью, управления внешне хозяйственной деятельностью, управление персоналом организации. С другой стороны,

решения в области кадровой политики влияют на решения в этих комплексных функциональных подсистемах.

Поскольку главной целью кадровой политики является обеспечение этих функциональных подсистем системы управления и производственной системы организации необходимыми работниками, очевидно, что решения по вопросам найма, оценки, трудовой адаптации, стимулирования и мотивации, обучения, аттестации, организации труда и рабочего места, использования персонала, планирования продвижения по службе, управления кадровым резервом, управления нововведениями в кадровой работе, безопасности и здоровья, высвобождения персонала, определения стиля руководства сильно влияют на принятие решений в области хозяйственной политики организации, например в области научно-технической, управления производством, экономической, внешне хозяйственной деятельности и т.п.

Основной целью кадровой политики является поддержание комфортных условий для эффективного труда, который способствует достижению целей организации.

Коммуникативная компетентность - владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении, знание обычаев, традиций, этикета в сфере общения, соблюдение приличий, воспитанность; ориентация в коммуникативных средствах, присущих национальному, сословному менталитету, освоение ролевого репертуара в рамках профессии.

Показатели:

Обеспеченность кадрами

Показатель соотношения

Укомплектованность штатов (по ставкам, физическим лицам)

Процент сертифицированных (аккредитованных) сотрудников

Распределение сотрудников по квалификационным категориям

ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
от 18 декабря 2020 г. N 928н «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРАВИЛ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В МЕДИЦИНСКИХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ»

Лекарственное обеспечение:

Профессиональное взаимодействие в интересах пациента с руководителем, сотрудниками подразделения и службами учреждения здравоохранения по вопросам лекарственного обеспечения.

Получение информации о потребности структурного подразделения в лекарственных средствах по виду деятельности.

Оформление требований в аптеку на лекарственные средства, представление для согласования и подписи руководителю подразделения.

Получение и транспортировка лекарственных средств из аптеки в отделение в установленном порядке.

Обеспечение условий хранения лекарственных средств в соответствии с нормативными требованиями.

Осуществление контроля условий хранения и правил применения лекарственных средств медперсоналом.

Организация и контроль учета, хранения, применения и списания наркотических, ядовитых, сильнодействующих и состоящих на количественном учете лекарственных средств.

Ведение документации в установленном порядке (список-допуск, список термолabileльных препаратов, список высших и разовых доз НС и ПВ, журнал учета НС и ПВ, ядовитых и сильно действующих ЛС, спирта, сданных использованных ампул, акты по уничтожению использованных ампул).).

Нормативная база по **лекарственным средствам**:

- ▶ Федеральный закон от 12.04.2010 № 61-ФЗ «Об обращении лекарственных средств»
- ▶ ПРИКАЗ МЗ РФ от 23 августа 2010 г. N 706н «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРАВИЛ ХРАНЕНИЯ ЛЕКАРСТВЕННЫХ СРЕДСТВ»
- ▶ ПРИКАЗ МЗ РФ от 15 декабря 2002 г. N 382 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ИНСТРУКЦИИ О ПОРЯДКЕ УНИЧТОЖЕНИЯ ЛЕКАРСТВЕННЫХ СРЕДСТВ»
- ▶ Постановление Правительства РФ от 15 сентября 2020 г. N 1447 "Об утверждении Правил уничтожения изъятых фальсифицированных лекарственных средств, недоброкачественных лекарственных средств и контрафактных лекарственных средств"
- ▶ ПРИКАЗ МЗ РФ от 1 сентября 2023 г. N 459н «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЕРЕЧНЯ ЛЕКАРСТВЕННЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ МЕДИЦИНСКОГО ПРИМЕНЕНИЯ, ПОДЛЕЖАЩИХ ПРЕДМЕТНО-КОЛИЧЕСТВЕННОМУ УЧЕТУ»

Нормативные документы по **наркотическим средствам и психотропным веществам**

- ▶ Федеральный закон от 08.01.1998 № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах»
- ▶ Постановление Правительства РФ от 30.06.1998 N 681 «Об утверждении перечня наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, подлежащих контролю в Российской Федерации»
- ▶ Постановление Правительства РФ от 31.12.2009 N 1148 «О порядке хранения наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров»
- ▶ Постановление Правительства РФ от 22.12.2011 N 1085 «О лицензировании деятельности по обороту наркотических средств»

Работа с материальными ресурсами:

Взаимодействие с руководителем и сотрудниками подразделения, службами медицинской организации и другими организациями по вопросам обеспечения и эксплуатации медицинского оборудования и оснащения.

Определение потребности структурного подразделения в медицинском оборудовании, медицинской технике, медицинском инструментарии, расходных материалах, изделиях медицинского назначения и др. материальных ресурсах.

Принятие мер по обеспечению функционирования диагностической и вспомогательной медицинской аппаратуры, медицинской техники.

Организация учебных мероприятий по эксплуатации медицинской техники и оборудования.

Организация проведения метрологического контроля и надзора за средствами измерений медицинского назначения.

Ведение учета и обеспечение сохранности медицинского оборудования и аппаратуры, оснащения, медицинского инструментария и расходных материалов.

Выявление медицинского оборудования и медицинской техники, непригодной к дальнейшему использованию.

Подготовка материальных ценностей к списанию в установленном порядке.

Подготовка приходных и расходных документов о материальных ценностях, состоящих на учете в отделении и сдача их в бухгалтерию.

Прекращение всех операций по приему и отпуску материальных ценностей во время инвентаризации.

Присутствие при проверке наличия, состояния и оценке материальных ресурсов.

Сопоставление данных инвентаризационных описей с фактическим наличием материальных ценностей.

Сопоставление данных инвентаризационных описей с данными бухгалтерского учета.

Своевременная подача заявок на пополнение материальных ресурсов, медицинского оборудования, техники в соответствии с нормативами в установленном порядке.

Медицинские изделия:

- ▶ Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. N 44-ФЗ

"О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»

Федеральный закон «Об обеспечения единства измерений» 102-ФЗ от 26 июня 2008 г.

- ▶ Приказы по метрологическому контролю:

- ▶ от 20 марта 2020 г. N 202 «О МЕТРОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЕ МЗ РФ В СФЕРЕ ОБРАЩЕНИЯ ЛЕКАРСТВЕННЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ МЕДИЦИНСКОГО ПРИМЕНЕНИЯ»

- ▶ от 15 августа 2012 г. N 89н «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ПРОВЕДЕНИЯ ИСПЫТАНИЙ В ЦЕЛЯХ УТВЕРЖДЕНИЯ ТИПА СРЕДСТВ ИЗМЕРЕНИЙ, А ТАКЖЕ ПЕРЕЧНЯ МЕДИЦИНСКИХ ИЗДЕЛИЙ, ОТНОСЯЩИХСЯ К СРЕДСТВАМ ИЗМЕРЕНИЙ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЕДИНСТВА ИЗМЕРЕНИЙ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ПРОВОДЯТСЯ ИСПЫТАНИЯ В ЦЕЛЯХ УТВЕРЖДЕНИЯ ТИПА СРЕДСТВ ИЗМЕРЕНИЙ»

Информационные ресурсы.

Информационная технология (ИТ) представляет собой упорядоченную совокупность способов и методов сбора, обработки, накопления, хранения, поиска распространения, защиты и потребления информации, осуществляемых в процессе управленческой деятельности.

Сферы применения:

Рентгенология, функциональная и лабораторная диагностика (получение, хранение, обработка цифровых результатов диагностических исследований).

Мониторинг состояния пациентов.

Электронные истории болезней пациентов.

Электронная очередь, запись на приём к врачу.

Обучающие и симуляционно-тренинговые программы для медицинских работников, обучающие программы для работы с роботизированной техникой.

Системы для проведения аттестаций, тестирования знаний.

Сайты и порталы для врачей, электронные порталы для пациентов.

Электронные журналы и базы данных.

Телекоммуникационные мероприятия.

Перечень вопросов:

Перечислите основные ресурсы организации.

Дайте определение понятию «управление кадровыми ресурсами».

Назовите основные этапы управления кадровыми ресурсами.

Как осуществляется подбор кадров?

Что такое квалификационные требования?

Какие характеристики надо учитывать при отборе и оценке работника?

Назовите показатели обеспеченности организации здравоохранения врачами, средними медицинскими работниками.

Что такое кадровая политика?

Раскройте понятие управление лекарственными средствами.

Что такое метрологический контроль?

Дайте определение понятию «материальные ресурсы здравоохранения».

Какие направления в работе старшей медицинской сестры относят к материальным ресурсам?

Как вы понимаете процесс информатизации системы здравоохранения?

.Рекомендуемая литература:

1. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 10 февраля 2016 г. № 83н “Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием”
2. Профессиональный стандарт, специалиста по организации сестринского дела. Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «31» июля 2020 г. № 479н
3. Вокина, С. Г. Экономика медицины. Медицинские услуги, инновации, ценообразование, управление : монография / С. Г. Вокина. - Москва : Инфра-Инженерия, 2021. - 240 с. - ISBN 978-5-9729-0553-9. - Текст : электронный // URL : <http://www.studmedlib.ru/book/ISBN9785972905539.html>
4. Николаев, А. А. Мотивация эффективной управленческой деятельности : монография / А. А. Николаев - Москва : Прометей, 2020. - 228 с. - ISBN 978-5-00172-030-0. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785001720300.html>
5. Шипова, В. М. Нормирование труда в медицинских организациях : учебное пособие / В. М. Шипова. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2024. - 200 с. - ISBN 978-5-9704-8406-7, DOI: 10.33029/9704-8406-7-РНИ-2024-200. - Электронная версия доступна на сайте ЭБС "Консультант студента"
6. Омельченко, В. П. Медицинская информатика. Руководство к практическим занятиям : учебное пособие / В. П. Омельченко, А. А. Демидова - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018. - 384 с. - ISBN 978-5-9704-4422-1. - Текст : электронный // URL : <http://www.studmedlib.ru/book/ISBN9785970444221.html>
7. .Еремин В.И., Шумаков Ю.Н., Жариков С.В. Управление человеческими ресурсами: Уч.пос. – М.:НИЦ ИНФРА-М,2016 – 272с.

Журналы:

Здравоохранение Российской Федерации <http://www.medlit.ru/journal/354/>

Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики
<http://healthproblem.ru/>

Главврач <http://panor.ru/magazines/glavvrach.html>

Главная медицинская сестра <http://e.glmedsestra.ru/>

Маркетинг менеджмент www.marketing-magazine.ru

Менеджер здравоохранения http://www.idmz.ru/idmz_site.nsf/pages/mz.htm