Министерство здравоохранения Республики Казахстан

РГП на ПХВ «Республиканский центр развития здравоохранения»

|  |  |
| --- | --- |
|  | «УТВЕРЖДАЮ»  Генеральный директор  РГП на ПХВ «Республиканский центр развития здравоохранения»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А. Айыпханова  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 года |

РАБОЧАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА

Наименование цикла: Развитие менеджмента и корпоративного управления в системе

здравоохранения

По специальности: менеджмент здравоохранения

Вид обучения (ПК): повышение квалификации

Количество учебных часов на цикле (всего): 16 часов/2 дня

Лекции: 8 часов

Семинарские занятия: 5 часов

Практические занятия: 3 часа

Самостоятельная работа слушателя: 4 часа

Итоговая аттестация (форма контроля): тестирование

Контингент слушателей: менеджеры здравоохранения (руководители и заместители руководителей управлений здравоохранения, организаций здравоохранения).

Астана, 2019 г.

Рабочая учебная программа составлена на основании Государственного стандарта дополнительного образования по специальности «Менеджмент здравоохранения», утвержденного приказом Министерства здравоохранения РК №778 от 26 ноября 2009 года, типовой учебной программы, утвержденной Приказом и.о. Министра здравоохранения от 23 ноября 2010 года № 916, и в соответствии с приказом Министра здравоохранения РК № 51 от 26 января 2012 года.

Разработчики рабочей учебной программы:

Искакова А.К. – заместитель генерального директора РГП на ПХВ «Республиканский центр развития здравоохранения» МЗ РК;

Идрисова С.С. – руководитель Центра менеджмента РГП на ПХВ «Республиканский центр развития здравоохранения» МЗ РК;

Аманов С.Б. – начальник отдела Партнерского сотрудничества и развития человеческого ресурса;

Кабдуева Г.А. – главный специалист отдела Партнерского сотрудничества и развития человеческого ресурса;

Салхаева Б.Д. – ведущий специалист отдела Партнерского сотрудничества и развития человеческого ресурса.

Рабочая учебная программа обсуждена и одобрена на заседании Экспертного Совета РГП на ПХВ «Республиканский центр развития здравоохранения» (протокол №\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г.)

**1. Пояснительная записка**

Новый экономический курс, направленный на вхождение страны в число 30-ти самых развитых государств мира к 2050 году требует создания наукоемкой и инновационной медицины и приближения отечественного здравоохранения к стандартам высокоразвитых стран.

Повышение самостоятельности государственных организаций здравоохранения путем поэтапного перехода в статус государственных предприятий на праве хозяйственного ведения с внедрением корпоративного управления, а также развитие частной медицины, предъявляет новые требования к совершенствованию менеджмента организаций здравоохранения РК.

В рамках реализации ключевых приоритетных направлений развития отечественного здравоохранения по дальнейшему совершенствованию механизмов управления в здравоохранении, предполагается дальнейшее совершенствование механизмов управления в системе здравоохранения.

Систематическое развитие, осваивание новых техник, методик по управлению временем и организации деятельности своей команды является неотъемлемой частью формирования руководителя как Лидера. Для выполнения поставленных задач Лидерам требуются комплексные профессиональные знания и навыки по влиянию на членов команды.

Данное обучение предназначено для повышения квалификации менеджеров здравоохранения (руководителей и заместителей руководителей управлений здравоохранения, организаций здравоохранения), основанное на методиках и принципах саморазвития качеств и навыков Лидера.

**Основная цель:**

Формирование и закрепление у менеджеров здравоохранения лидерских качеств и навыков, необходимых для эффективного управления деятельностью медицинских организаций.

**Задачи:**

Подготовить слушателей по вопросам:

1. Современные подходы к основам лидерства в области здравоохранения;
2. Формирование успешного лидера;
3. Развитие коммуникативных навыков;
4. Внедрение изменении в медицинских организаций;

**Слушатели должны знать:**

* Приемы формирования лидерской позиции и практическое применение данного инструментария для становления лидерского поведения;
* Различия между лидерством и руководством организацией, роль власти и личного влияния в управлении;
* Основные принципы взаимодействия с сотрудниками и навыки ведение переговоров с Советом Директоров;
* Основные понятия о ценности, видения руководителя и миссии организации;

**Слушатель должен уметь:**

* Оценить ситуацию и выбрать наиболее эффективный стиль лидерства;
* Провести анализ ситуации и оценивать возможности сотрудников;
* Различать разницу между авторитетом, властью и влиянием;
* Проводить эффективные межличностные переговоры и переговоры с Советом директоров;
* Быть посредником и движущей силой перемен к непрерывному улучшению в медицинских организациях.

**Слушатель должен владеть:**

* Умениями и приемами формирования лидерской позиции и практического применения данного инструментария для становления лидерского поведения;
* Умениями применять лидерские качества и навыки как один из инструментов современного менеджмента в деятельности медицинской организации;
* Умениями решать проблемы, формировать коллектив и влияния на людей.

1. **Учебно-тематический план**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Темы занятий** | **Количество учебных часов** | | | | **СРС** |
| **Лекции** | **Семинары** | **Практические занятия** | **Всего часов** |
| 1 | Что такое лидерство и почему оно важно? Важность лидерских навыков в медицинских организациях. | 1 | 1 |  | 2 |  |
| 2 | Что нужно для успешного Лидера? Построение модели успешного Лидера в Казахстане | 1 | 1 |  | 3 |  |
| 3 | Стили Лидерства в различных ситуациях? Внедрение ситуационного лидерства в практику | 1 |  | 1 | 2 |  |
| 4 | Авторитет лидера, влияние и власть | 1 |  |  | 1 |  |
| 5 | Коммуникативные навыки для управления организацией. Как сделать межличностное общение эффективным? | 1 | 1 |  | 2 | 2 |
| 6 | Ценности и видение Лидеров для поддержки миссии организации | 1 | 1 |  | **2** | 2 |
| 7 | Управление и Лидерство: Как поддерживать хорошие отношения с Советом директоров? | 1 | 1 | 1 | **2** |  |
| 8 | Лидер - это посредник перемен. | 1 |  | 1 | **2** |  |
|  | Итого | 8 | 5 | 3 | **16** | **4** |

**2.Тематический план лекций**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование тем лекций** | **Краткое содержание** | **Объем часов** |
| 1 | Что такое лидерство и почему оно важно? Важность лидерских навыков в медицинских организациях. | Определение лидерства, его важность и предназначение. Специфика лидерства в медицинских организациях. | 1 |
| 2 | Что нужно для успешного Лидера? Построение модели успешного Лидера в Казахстане | Теории лидерства. Факторы успеха в сфере здравоохранения. Важность эмоционального интеллекта. | 1 |
| 3 | Стили Лидерства в различных ситуациях? Внедрение ситуационного лидерства в практику | Стили лидерства и применение данных стилей в различных ситуациях. | 1 |
| 4 | Авторитет лидера, влияние и власть | Определение различий между лидером, влиянием и властью. Как лучше всего использовать лидерство, авторитет, влияние и власть? | 1 |
| 5 | Коммуникативные навыки для управления организацией. Как сделать межличностное общение эффективным? | Важность своевременного, последовательного и эффективного общения. Развитие навыков слушания и устранение недопонимания. Методы и тактики взаимодействия с аудиторией. Создание доверительной атмосферы. | 1 |
| 6 | Ценности и видение Лидеров для поддержки миссии организации | Формулирование видения, миссии и ценностей. Связь между персональными ценностями и видением менеджера и миссией организации | 1 |
| 7 | Управление и Лидерство: Как поддерживать хорошие отношения с Советом директоров? | Принципы и практики управления. Разные уровни управления: учредители, наблюдательный совет, правление, руководители подразделений. Акцент на взаимоотношения с Советом директоров. | 1 |
| 8 | Лидер - это посредник перемен. | Роль Руководителя-Лидера в управлении изменениями. Что нужно для того чтобы стать «Посредником перемен». | 1 |
|  | **Итого** |  | **8** |

**3.Тематический план семинаров**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование тем семинарских занятий** | **Краткое содержание** | **Объем часов** |
| 1 | Что такое лидерство и почему оно важно? Важность лидерских навыков в медицинских организациях. | Коллективное обсуждение для формирования значения Лидерства для самих руководителей. | 1 |
| 2 | Что нужно для успешного Лидера? Построение модели успешного Лидера в Казахстане | Обсуждение различных теорий лидерства и достижение результатов. Эмоциональный интеллект как один из важнейших факторов лидерства - круглый стол. Предложения и обсуждение других важных факторов формирующих успешное лидерство. | 1 |
| 3 | Коммуникативные навыки для управления организацией. Как сделать межличностное общение эффективным? | Определение наиболее важных коммуникативных навыков. Методы изучения и улучшения коммуникативных навыков. | 1 |
| 4 | Управление и лидерство: эффективное взаимодействие с Советом директоров | Объяснение принципов и практических навыков, используемых в управлении. Функции Совета директоров. | 1 |
| 5 | Ценности и видение Лидеров для поддержки миссии организации | Обсуждение совместимости Миссии медицинской организации с ценностями и видением Лидеров. | 1 |
|  | **Всего** |  | **5** |

**4.Тематический план практических занятий**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование тем лекций** | **Краткое содержание** | **Объем часов** |
| 1 | Стили Лидерства в различных ситуациях ? Внедрение ситуационного лидерства в практику | Задача на опредление качества успешного лидера и качества лидеров, встречавшихся на практике в Казахстане. Затем, данные списки рассматриваются другими слушателями и каждый должен выделить 6 самых важных качеств лидера в каждом направлении. Далее, оба направления (6 качеств в каждом) сравниваются между сообй.  Задача на разбор 10 ситуаций и подбора к каждой ситуации своего стиля лидерства. Обсуждение задачи и заполнение таблицы с группой. | 1 |
| 2 | Ценности и видение Лидеров для поддержки миссии организации | Индивидуальное определение собственной миссии руководителя-лидера в соответствии миссией организации. | 1 |
| 3 | Лидер - это посредник перемен. | Ролевые игры по вопросам внедрения изменения. 3 персонажа: Плохой – человек, который против нововведении; Хороший – человек, который за; Нарцисс – ни против и не за, но ищет свою выгоду. | 1 |
|  | **Итого** |  | **3** |

**5. Темы самостоятельной работы слушателя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **тема** | **часы** |
| 1 | Коммуникативные навыки для управления организацией. | 2 |
| 2 | Ценности и видение Лидеров для поддержки миссии организации | 2 |
|  | Итого | **4** |

1. **Методы обучения и преподавания**

**Лекции:** обзорные.

**Практические занятия:** работа в малых группах, выполнение индивидуальных и групповых заданий, презентации, обратная связь.

**Семинарские занятия:** круглый стол, дискуссия.

**Самостоятельная работа слушателя** (СРС): контрольно-измерительными средствами, подготовка презентаций.

1. **Методы оценки знаний**

Для определения начального (исходного) уровня знаний слушателей циклов повышения квалификации продолжительностью от 16 часов и более, а также циклов переподготовки, проводится базисный, по окончании обучения – итоговый контроль.

**Входной контроль** – тестирование;

**Итоговый контроль знаний** – тестирование (с закрытыми/открытыми вопросами).