


Министерство здравоохранения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО СПбХФУ Минздрава России)

Согласовано
Директор ЦПКС

Синотова С.В.
«07» февраля 2023 года

Утверждаю
Проректор по учебной работе

Ильинова Ю.Г.
«07» февраля 2023 года



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ**

**«Профессиональное выгорание медицинских и фармацевтических
работников»**

(36 часов, очная форма)

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации составлена в соответствии с «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», утвержденным приказом №499 Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 года.

Составители:

№ пп	Фамилия, имя отчество	Ученая степень, звание	Занимаемая должность	Место работы
1	Немятых Оксана Дмитриевна	д.фарм.н., доцент	профессор	Центр повышения квалификации специалистов ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России
2	Басакина Ирина Ивановна	к.фарм.н., доцент	доцент	Центр повышения квалификации специалистов ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России
3	Пучкова Ирина Сергеевна	к.филос.н.,	доцент	Центр повышения квалификации специалистов ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России
4	Архипова Антонина Александровна	-	Помощник проректора	Центр повышения квалификации специалистов ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры УЭФ 13 декабря 2022 г., протокол № 4

Рабочая программа рассмотрена и утверждена Ученым Советом ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России «07» февраля 2023 г., протокол № 6

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ	3
2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ, ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИЙ, ФОРМИРУЮЩИХСЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ	4
3. УЧЕБНЫЙ ПЛАН	7
4. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК	8
5. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОГО КУРСА	9
5.1. Введение	9
5.2. Учебно-тематический план*	9
5.3. Описание разделов курса	10
6. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ	12
6.1. Требования к квалификации педагогических кадров, представителей предприятий и организаций, обеспечивающих реализацию образовательного процесса.	12
6.2. Материально-технические условия реализации.	12
6.2.1 Оборудование общего назначения	12
6.2.2 Специализированное оборудование	12
6.2.3 Оборудование, обеспечивающее адаптацию электронных и печатных образовательных ресурсов для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья	13
6.3. Информационное обеспечение образовательного процесса.	13
6.3.1 Литература	13
6.3.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	13
6.4. Общие требования к организации образовательного процесса.	15
7. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ	16
8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ	17

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ

Цель дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**» (далее Программы) заключается в получении компетенций в области диагностики и профилактики профессионального выгорания, необходимых для профессиональной деятельности медицинских и фармацевтических работников, и повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации:

- формирование у обучающихся понимания закономерностей, сущности и специфики причин возникновения, симптоматики и масштабности влияния синдрома профессионального выгорания на личность медицинского и фармацевтического работников;
- формирование навыков создания условий высокой мотивированности работой в организации;
- формирование навыков в части владения групповыми и индивидуальными подходами к диагностике и профилактике профессионального выгорания, а также навыками самодиагностики и самопрофилактики;
- обучение методам профилактики и преодоления эмоционального профессионального выгорания.

Трудоемкость освоения – 36 академических часов.

Основными компонентами программы являются:

- общие положения, включающие цель программы;
- планируемые результаты обучения;
- учебный план;
- календарный учебный график;
- организационно-педагогические условия;
- формы аттестации;
- оценочные материалы.

На обучение по программе могут быть зачислены руководители, медицинские и фармацевтические специалисты медицинских и фармацевтических организаций, а также структурных подразделений, профессиональная деятельность которых требует реализации профилактических мероприятий и самопомощи в преодолении проблемы профессионального выгорания. Программа разработана на основании квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам: профстандарты: 02.009 Профессиональный стандарт «Врач-лечебник (врач-терапевт участковый)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 марта 2017г № 293н, 02.006 Профессиональный стандарт «Провизор» утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2016 года № 91н.

Учебный план определяет состав изучаемых тем с указанием их трудоемкости, объема, последовательности и сроков изучения, устанавливает формы организации учебного процесса и их соотношение (лекции, практические занятия), конкретизирует формы контроля знаний и умений обучающихся. Планируемые результаты обучения направлены на формирование профессиональных компетенций

При реализации программы могут применяться различные образовательные технологии, в том числе дистанционные образовательные технологии и электронное обучение.

При реализации программы проводится текущий контроль знаний и итоговая аттестация. Аттестация осуществляется для проверки правильности поэтапного формирования знаний и практических умений у слушателя и оценки соответствия их теоретической и практической подготовки целям программы. Для проведения аттестации используются фонды оценочных средств и материалов, позволяющие оценить степень достижения слушателями запланированных результатов обучения по Программе.

Слушатель допускается к итоговой аттестации после изучения программы в объеме, предусмотренном учебным планом. Обучающийся, успешно прошедший итоговую аттестацию получает

документ о дополнительном профессиональном образовании - удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ, ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИЙ, ФОРМИРУЮЩИХСЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Обучение по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ» предполагает освоение следующих профессиональных компетенций:

Код	Наименование	Результаты обучения
ПК 1.	Способность к реализации принципов управления организацией в части психологической поддержки профессиональной деятельности персонала	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- предпосылки эмоционального выгорания, факторы, вызывающие синдром профессионального выгорания;- основы стресс-менеджмента;- психофизиологию стресса, способы снятия стрессовых ситуаций;- теоретические аспекты мотивации;- стратегии поведения в конфликтных ситуациях;- пути укрепления профессионального здоровья. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- выявлять психологическое содержание проблем, связанных с профессиональной деятельностью;- корректировать мотивацию и применять на практике способы предупреждения профессионального выгорания;- формировать положительный мотивацию в профессиональной деятельности;- управлять эмоциональным состоянием в условиях стресса;- эффективно реагировать в конфликтных ситуациях.
ПК 2.	Готовность к проведению организационно-практических мероприятий по профилактики и коррекции профессионального выгорания медицинских и фармацевтических работников, в т.ч. самопрофилактики.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- методы и способы профилактики профессионального выгорания; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять в практической деятельности методы профилактики и преодоления эмоционального выгорания и профессиональной усталости- осуществлять работу над диагностикой и профилактикой профессионального выгорания.

Уровень квалификации специалиста-7, достигается путем освоения ДПП «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ», 36 часов.

Область профессиональной деятельности слушателей, освоивших программу ДПП «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ», включает реализацию принципов управления организацией и самоменеджмента в части психологической поддержки профессиональной деятельности персонала медицинских и фармацевтических работников.

Согласно реестру профессиональных стандартов (перечню видов профессиональной деятельности, утвержденному приказом Минтруда России от 29 сентября 2014 г. № 667н, области профессиональной деятельности и сферы профессиональной деятельности, в которых обучающиеся, освоившие ДПП «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ», могут осуществлять профессиональную деятельность:

- 02 Здравоохранение (в сфере обращения лекарственных средств и других товаров аптечного ассортимента).
- 07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере обращения лекарственных средств и других товаров аптечного ассортимента)

Обучающиеся лица могут осуществлять профессиональную деятельность в других областях профессиональной деятельности и (или) сферах профессиональной деятельности при условии соответствия уровня их образования и полученных компетенций требованиям к квалификации работника.

Объектами профессиональной деятельности специалистов, подлежащих совершенствованию в результате освоения ДПП «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ», являются:

- юридические и физические лица;
- совокупность средств и технологий, направленных на реализацию организационно-практических мероприятий по профилактике и коррекции профессионального выгорания работников медицинских и фармацевтических организаций.

Специалист, освоивший ДПП «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ», готов решать следующие профессиональные задачи:

- управление этикой деловых отношений и конфликтами;
- разработка системы мотивации и стимулирования труда персонала;
- реализация стратегий и алгоритмов предотвращения развития профессионального выгорания специалистов;
- построение индивидуального профиля профессионального и эмоционального выгорания.

Описание перечня профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения

Наименование программы	Код и наименование компетенции	Наименование выбранного профессионального стандарта (одного или нескольких)	Уровень квалификации ОТФ и (или) ТФ	
			Обобщенные трудовые функции (ОТФ) из профстандартов	Трудовые функции (ТФ) из профстандартов
1	2	3	4	5
«Профессиональное выгорание медицинских и фармацевтических работников»	ПК 1. Способность к реализации принципов управления организацией в части психологической поддержки профессиональной деятельности персонала	02.009 Профессиональный стандарт «Врач-лечебник (врач-терапевт участковый)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 марта 2017г № 293н	А Оказание первичной медико-санитарной помощи взрослому населению в амбулаторных условиях, не предусматривающих круглосуточного медицинского наблюдения и лечения, в том числе на дому при вызове медицинского работника	А/05.7 Проведение и контроль эффективности мероприятий по профилактике и формированию здорового образа жизни и санитарно-гигиеническому просвещению населения
	ПК 2. Готовность к проведению организационно-практических мероприятий по профилактике и коррекции профессионального выгорания медицинских и фармацевтических работников, в т.ч. самопрофилактики.	02.006 Профессиональный стандарт «Провизор» утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2016 года № 91н	А Квалифицированная фармацевтическая помощь населению, пациентам медицинских организаций, работы, услуги по доведению лекарственных препаратов, медицинских изделий, других товаров, разрешенных к отпуску в аптечных организациях, до конечного потребителя	А/04.7 Информирование населения и медицинских работников о лекарственных препаратах и других товарах аптечного ассортимента

3. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

Категория слушателей: руководители и специалисты медицинских и фармацевтических организаций (врачи и провизоры), повышающие квалификацию в области управления организацией и самоменеджмента в части психологической поддержки профессиональной деятельности персонала медицинских и фармацевтических работников. Специальности : лечебное дело, терапия, фармация.

Срок обучения: 36 часов

Форма обучения: очная

код	Наименование разделов	всего	В том числе		Виды контроля
			Лекции	Практические занятия с применением кейс-технологий	
1	Профессиональное выгорание: понятие, системные особенности, причины, факторы влияния	17	8	9	текущий контроль
2	Методы профилактики и коррекции профессионального выгорания	17	4	13	текущий контроль
Итоговая аттестация		2		2	Зачет
Всего:		36	12	24	

4.КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Разделы программы	Продолжительность (4 недели)			
	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
1. Профессиональное выгорания: понятие, системные особенности, причины, факторы влияния	8,5	8,5		
2. Методы профилактики и коррекции профессионального выгорания			9	8
Итоговая аттестация				2

5. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОГО КУРСА

5.1. Введение

Эмоциональное истощение, деперсонализация, снижение личностных достижений – этим и другим проявлениям эмоционального выгорания в той или иной степени подвержены медицинские и фармацевтические работники при реализации своих трудовых функций, что, в конечном итоге, может проявляться, в том числе, возникновением профессиональных ошибок. Учитывая вышеизложенное, проблема эмоционального выгорания оказывает непосредственное влияние на качество медицинской и фармацевтической помощи.

Эффективное применение инструментария по предупреждению и коррекции синдрома профессионального выгорания способствует обеспечению эффективного и качественного трудового процесса.

Программа посвящена вопросам формирования знаний и умений совершенствования психологической компетентности в области профилактики и самопомощи в преодолении проблемы профессионального выгорания медицинских и фармацевтических работников.

В ходе обучения слушатели получают целостное представление об основополагающих причинах и факторах влияния профессионального выгорания в современных условиях, смогут углубить теоретические знания и приобрести практические навыки для успешной работы, связанные с выполнением функций по диагностике выгорания и восстановлению эмоциональной устойчивости, сохранению здоровья и работоспособности в стрессовых ситуациях, конструктивного профессионального общения, коррекции мотивации.

Предлагаемая технология тестирования по всем разделам курса обеспечит сплошной контроль степени усвоения материала. Используемая форма обучения повышает активность слушателей и повышает мотивацию процесса обучения.

5.2. Учебно-тематический план*

Наименование разделов	Вид занятия	Объем час
Раздел 1. Профессиональное выгорания: понятие, системные особенности, причины, факторы влияния		17
Эмоциональное выгорание медицинских и фармацевтических работников	<i>Лекция</i>	2
Коммуникации в деятельности медицинских и фармацевтических работников	<i>Лекция</i>	2
	<i>Практическое занятие с применением кейс-технологий</i>	2,5
Психическое выгорание и трудовая мотивация персонала	<i>Лекция</i>	2
	<i>Практическое занятие с применением кейс-технологий</i>	2,5
Конфликты как источник профессионального выгорания сотрудников	<i>Лекция</i>	2
Тренинг «Упражнения на формирование навыков посредничества и медиации»	<i>Практическое занятие с применением кейс-технологий</i>	4

Раздел 2. Методы профилактики и коррекции профессионального выгорания		17
Целеполагание как средство профилактики эмоционального выгорания	<i>Лекция</i>	2
	<i>Практическое занятие с применением кейс-технологий</i>	2,5
Командообразование как мера предупреждения и коррекции профессионального выгорания	<i>Лекция</i>	2
	<i>Практическое занятие с применением кейс-технологий</i>	2,5
Коррекционный тренинг синдрома «эмоционального выгорания»	<i>Практическое занятие</i>	4
Коррекционный тренинг «Стресс-менеджмент. Коппинг-стратегии, как способ работы со стрессом»	<i>Практическое занятие</i>	4
Итоговая аттестация	Зачет	2
Всего		36

*Предусматривается возможность внесения изменений в содержание учебно-тематического плана в зависимости от контингента слушателей.

5.3. Описание разделов курса

Раздел 1.

Профессиональное выгорания: понятие, системные особенности, причины, факторы влияния

Тема 1. Эмоциональное выгорание медицинских и фармацевтических работников

Синдром эмоционального выгорания: определение и признаки. Биологические, социальные и психологические факторы, влияющие на развитие синдрома. Модели эмоционального выгорания и стадии его развития (исследования К. Маслача, Дж. Гринберга, С.Сэлинг и др.). Основные симптомы и методы диагностики эмоционального выгорания. Категории профессий, наиболее подверженных эмоциональному выгоранию. Специфика развития синдрома эмоционального выгорания у медицинских и фармацевтических работников.

Тема 2. Коммуникации в деятельности медицинских и фармацевтических работников

Понятие и виды коммуникаций. Принципы делового общения. Элементы и этапы коммуникационного процесса. Формы управленческих коммуникаций.

Тема 3. Психическое выгорание и трудовая мотивация персонала

Понятие мотивации персонала. Процесс мотивации. Характеристика классических концепций. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей по Маслоу. Теория Макклелланда. Теория Герцберга. Теория Альдерфера. Теория Мак-Грегора. Характеристика классических концепций. Процессуальные теории мотивации. Теория ожидания. Теория справедливости. Модель Портера-Лоулера. Современные подходы к мотивации персонала. Поведенческая модель DISC. Типологическая модель Герчикова. Разработка мотивации по KPI. Базовые принципы построения системы грейдов. Алгоритм разработки системы мотивации аптечной сети. Показатели эффективности системы мотивации. Ошибки в построении системы мотивации аптечных организаций.

Тема 4. Конфликты как источник профессионального выгорания сотрудников

Понятие конфликта, классификации конфликтов. Конфликт интересов в фармацевтической деятельности. Причины конфликтов. Последствия конфликтов. Стратегии поведения личности в конфликте. Управление конфликтами на уровне организации. Медиативная функция руководителя. Конфликты в аптечных организациях (с потребителями). Работа с возражениями. Алгоритм выхода из конфликта. Управление конфликтами на уровне индивида. Влияние внутриличностных конфликтов на профессиональную деятельность. Управление эмоциями в конфликте. Стресс-менеджмент. Управление стрессовыми ситуациями и снятие стресса (копинг-стратегии). Синдром эмоционального выгорания.

Тема 5. Тренинг «Упражнения на формирование навыков посредничества и медиации»

Отработка навыков подстройки. Анализ привычной линии поведения в конфликте, оценка эффективности. Развитие поведенческой гибкости при переговорах, навыков анализа и оценки специфики конфликта. Отработка умений и навыков сглаживания конфликта. Формирование навыков саморегуляции и самоуправления.

Раздел 2.

Методы профилактики и коррекции профессионального выгорания

Тема 6. Целеполагание как средство профилактики эмоционального выгорания

Понятие цели и целеполагания. Ключевые аспекты целеполагания. Классификация и функции целей. Инструменты целеполагания и планирования. Значение целеполагания для профилактики выгорания. Ошибки при постановке целей. Опросники для определения личностных характеристик сотрудников в постановке и достижении целей. Система SMART: основные принципы. Примеры постановки целей по SMART. Построение колеса жизненного баланса. Работа с деревом целей.

Тема 7. Командообразование как мера предупреждения и коррекции профессионального выгорания

Понятия «Команда», «Командообразование». Ключевые цели и задачи командообразования. Организационная диагностика командообразования. Тренинги в процессе командообразования. Послетренинговое сопровождение.

Тема 8. Коррекционный тренинг синдрома «эмоционального выгорания»

Формирование навыков саморегуляции, управления собственным психоэмоциональным состоянием, а также навыков позитивного самовосприятия. Создание атмосферы доверия, доброжелательности и принятия участниками тренинга друг друга, знакомство и освоение навыков эмоциональной саморегуляции, формирование навыков позитивного самовосприятия и рефлексии.

Тема 9. Коррекционный тренинг «Стресс-менеджмент. Копинг-стратегии, как способ работы со стрессом»

Стресс-менеджмент. Основные принципы борьбы со стрессом. Способы снятия нервно-психического напряжения. Ресурсы стрессоустойчивости. Формирование навыков вербализации представлений о стрессе. Выявление личных ресурсов противостояния стрессу. Копинг-стратегии. Расширение поведенческого репертура выхода из стрессовой ситуации. Инвентаризация профессионального стресса. Развитие позитивного образа «Я».

6.ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

6.1. Требования к квалификации педагогических кадров, представителей предприятий и организаций, обеспечивающих реализацию образовательного процесса.

Квалификация руководящих и научно-педагогических работников организации соответствует квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, разделе «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».

Доля научно-педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой программы повышения квалификации, в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу, составляет не менее 70%.

Доля научно-педагогических работников, имеющих ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное за рубежом и признаваемое в Российской Федерации), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу, составляет не менее 65%.

Доля работников из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (спецификой) реализуемой программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет), в общем числе работников, реализующих программу, составляет не менее 10%.

6.2.Материально-технические условия реализации.

6.2.1 Оборудование общего назначения

Таблица 6.1

№	Наименование	Назначение
1	Презентационное оборудование (мультимедиа-проектор, экран, компьютер для управления)	Для проведения лекционных и семинарских занятий
2	Компьютерный класс (с выходом в Internet)	Для организации самостоятельной работы и семинарских занятий слушателей

6.2.2 Специализированное оборудование

Таблица 6.2

Материально-технические условия реализации программы	Обеспеченность реализации программы собственными материально техническими условиями
Наличие кабинетов (указать каких): Лекционного кабинета	Не требуется
Наличие лабораторий (указать каких):	Не требуется
Наличие полигонов, технических установок	Не требуется
Наличие технических средств обучения	Не требуется
Наличие оборудования кабинетов/ лабораторий/полигонов	Не требуется
Иное (указать)	-

6.2.3 Оборудование, обеспечивающее адаптацию электронных и печатных образовательных ресурсов для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья

Таблица 6.3

№	Наименование оборудования	Назначение	Место размещения
	Устройство портативное для увеличения DION OPTIC VISION	Предназначено для обучающихся с нарушением зрения с целью увеличения текста и подбора контрастных схем изображения	Учебно-методический отдел, устанавливается по месту проведения занятий (при необходимости)
	Электронный ручной видеувеличитель Bigger D2.5-43 TV	Предназначено для обучающихся с нарушением зрения для увеличения и чтения плоскочечатного текста	Учебно-методический отдел, устанавливается по месту проведения занятий (при необходимости)
	Радиокласс (радиомикрофон) «Сонет-PCM» РМ-6-1 (заушный индиктор)	Портативная звуковая FM-система для обучающихся с нарушением слуха, улучшающая восприятие голосовой информации	Учебно-методический отдел, устанавливается в мультимедийной аудитории по месту проведения занятий (при необходимости)

6.3. Информационное обеспечение образовательного процесса.

6.3.1 Литература

1. Управление и экономика фармации : учебник / под. ред. И.А. Наркевича. М. : ГЭОТАР-Медиа, 2017. 928 с.
2. Организация и управление фармацевтической деятельностью: учебное пособие / под ред. И. А. Наркевича. – М. : ГЭОТАР-Медиа, 2020. – 288 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Юкаева, В. С. Менеджмент. Краткий курс [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. С. Юкаева. – Электрон. текстовые данные. – Москва : Дашков и К, 2016. – 104 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60451.html>. – Загл. с экрана.
5. Дорофеева, Л. И. Менеджмент [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л. И. Дорофеева. – 2-е изд. – Электрон. текстовые данные. – Саратов : Научная книга, 2019. – 191 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81026.html>. – Загл. с экрана.
6. Удалов Ф.Е., Алёхина О.Ф., Гапонова О.С. Основы менеджмента : учебное пособие. Н. Новгород : Изд-во Нижегородского гос. ун-та, 2013. 320 с.

6.3.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Таблица 6.4

№ п/п	Наименование Интернет-ресурса	Краткое описание
1	Энциклопедия HR-автоматизации: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Электрон. Данные. – Режим доступа: https://hrm.ru . – Загл. с	Сайт «Энциклопедия HR-автоматизации»: справочная информация – интервью, материалы, статьи, обзор книг, результаты исследований.

	экрана.	
2	Работа с персоналом: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Электрон. Данные. – Режим доступа: hr-journal.ru. – Загл. с экрана.	Сайт журнала «HR-journal»: материалы экспертов в области работы с персоналом, материалы и исследования из зарубежного HR-опыта
3	HR-MAXIMUM: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Электрон. Данные. – Режим доступа: hrmaximum.ru- Загл. с экрана.	Сайт HR-MAXIMUM: информация по вопросам управления персоналом – обучение и образование, семинары, курсы, тренинги

Применение информационных технологий

Таблица 6.5.

Цель применения	Способ реализации
Информирование	
Консультирование	oksana.nemyatyh@pharminnotech.com irina.basakina@pharminnotech.com
Контроль	
Размещение учебных материалов	

Адрес электронной почты преподавателя сообщается слушателям при зачислении на программу повышения квалификации.

Программное обеспечение

Для обеспечения реализации дисциплины используется стандартный комплект программного обеспечения (ПО), включающий регулярно обновляемое лицензионное ПО Windows и MS Office.

ПО для лиц с ограниченными возможностями здоровья

	Наименование ПО	Назначение	Место размещения
	Программа экранного доступа Nvda	Программа экранного доступа к системным и офисным приложениям, включая web-браузеры, почтовые клиенты, Интернет-мессенджеры и офисные пакеты. Встроенная поддержка речевого вывода на более чем 80 языках. Поддержка большого числа брайлевских дисплеев, включая возможность автоматического обнаружения многих из них, а также поддержка брайлевского ввода для дисплеев с брайлевской клавиатурой. Чтение элементов управления и текста при использовании жестов сенсорного экрана	Компьютерный класс для самостоятельной работы на кафедре высшей математики

Таблица 6.6.

Информационные справочные системы
не требуются

6.4. Общие требования к организации образовательного процесса.

По программе предусмотрены лекции, практические занятия, которые представляют собой выполнение практических заданий с применением кейс-технологий (решение ситуационных задач), подготовка к итоговой аттестации.

7.ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ

По каждому разделу программы проводится текущий контроль.

Завершается обучение итоговой аттестацией – зачет в виде тестирования по всем разделам программы с целью проверки сформированности заявленных компетенций.

По результатам аттестации выставляется оценка: «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется, если слушатель по результатам итоговой аттестации дал не менее 70 % правильных ответов.

8.ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Основным оценочным средством для текущего контроля знаний и итоговой аттестации является тестирование.

Примеры тестовых заданий

1. Взаимозависимую группу людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты, зависят друг от друга в отношении информации, ресурсов и навыков, стремятся объединить свои усилия для того, чтобы достичь общей цели, в теории управления называют

- А - командой
- Б - коллективом
- В - персоналом
- Г - сотрудниками

2. Задачей организационной диагностики в командообразовании является

А - определение готовности руководящего состава компании к командообразованию

- Б - разработка системы мотивации персонала
- В - дистанционное обучение
- Г - разработка системы грейдов

3. Сотрудник, который вносит личный вклад в достижение целей, стоящих перед организацией, эффективно работает с другими членами команды, в иерархии лидеров Дж. Коллинза находится на

- А - 2 уровне «Ценный член команды»
- Б - 1 уровне «Высокопрофессиональный сотрудник»
- В - 3 уровне «Компетентный менеджер»
- Г - 4 уровне «Эффективный руководитель»

4. Теория иерархии потребностей по А. Маслоу базируется на предположении, что

А - все потребности человека могут быть объединены в пять иерархических групп, а именно: физиологические, безопасности, принадлежности и причастности, признания и уважения, самовыражения

Б - все потребности человека формируют три группы, расположенные иерархически, а именно: потребности существования, связи, роста

В - на мотивацию и поведение людей преимущественно влияют три основные потребности, приобретенные под влиянием жизненных обстоятельств, опыта и обучения: причастности, успеха и власти

Г - на мотивацию влияют две группы факторов: гигиенические, которые способны снижать чувство неудовлетворенности работой, и мотивирующие, которые стимулируют человека работать в полную силу

5. Теория К. Альдерфера базируется на предположении, что

А - все потребности человека формируют три группы, расположенные иерархически, а именно: потребности существования, связи, роста

Б - все потребности человека могут быть объединены в пять иерархических групп, а именно: физиологические, безопасности, принадлежности и причастности, признания и уважения, самовыражения

В - на мотивацию и поведение людей преимущественно влияют три основные потребности, приобретенные под влиянием жизненных обстоятельств, опыта и обучения: причастности, успеха и власти

Г - на мотивацию влияют две группы факторов: гигиенические, которые способны снижать чувство неудовлетворенности работой, и мотивирующие, которые стимулируют человека работать в полную силу

6. Теория Ф. Герцберга базируется на предположении, что

А - на мотивацию влияют две группы факторов: гигиенические, которые способны снижать чувство неудовлетворенности работой, и мотивирующие, которые стимулируют человека работать в полную силу

В - на мотивацию и поведение людей преимущественно влияют три основные потребности, приобретенные под влиянием жизненных обстоятельств, опыта и обучения: причастности, успеха и власти

В - все потребности человека формируют три группы, расположенные иерархически, а именно: потребности существования, связи, роста

Г - все потребности человека могут быть объединены в пять иерархических групп, а именно: физиологические, безопасности, принадлежности и причастности, признания и уважения, самовыражения

7. Стратегия, применяемая в конфликтных ситуациях, направленная на поиск решения, приемлемого для всех, называется

А - сотрудничеством

Б - уклонением

В - компромиссом

Г - доминированием

8. В типологии ролей в команде к группе «Бета» относится

А - второе лицо в группе с соответствующим правом на блага, который менее энергичен, но часто более интеллектуален, чем «альфа», обычно является хранителем групповых норм и правил

Б - лидер группы, который наиболее энергичен, авторитетен, пользуется правом первоочередного присвоения благ

В - опора, соратники, команда «альфы»

Г - подгруппа инертных, подчиняющихся членов группы, становящихся жертвами манипуляций представителей верхнего уровня

9. Стиль урегулирования конфликтов, который характеризуется стремлением одной из сторон выйти из ситуации конфликта, не решая ее, не уступая своего, но и не настаивая на своем, называется

А - уклонением

Б - компромиссом

В - сотрудничеством

Г - доминированием

10. Фактором мотивации является

А - признание

Б - перегруженность

В - незагруженность

Г - неосведомленность