

Житомирський медичний інститут
Житомирської обласної ради

Кафедра «Сестринська справа»

СИЛАБУС

освітньої компоненти

«Менеджмент кадрів та управління ризиками в системі громадського здоров'я»

Рівень вищої освіти: другий (магістерський)

Галузь знань: 22 «Охорона здоров'я»

Спеціальність: 229 «Громадське здоров'я»

Освітньо-професійна програма: «Громадське здоров'я»

Вид освітньої компоненти: вибіркова

Мова викладання: державна

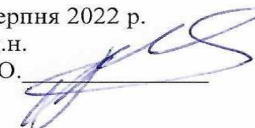
Форма навчання: денна

Затверджено на засіданні кафедри
«Сестринська справа»

Протокол №1 від «26» серпня 2022 р.

Завідувач кафедри д.мед.н.

професор Заболотнов В.О.



Загальна інформація про викладача

Назва дисципліни	Менеджмент кадрів та управління ризиками в системі громадського здоров'я
Викладач	Шигонська Наталія Вікторівна
Профайл викладача	https://www.zhim.org.ua/kaf_ss.php
Контактний телефон	098-443-57-54
E-mail:	nshygonska@gmail.com
Сторінка дисципліни	в системі інтранет
Консультації	<i>Консультації:</i> Вівторок та Четвер з 14:40 до 15:40 <i>Онлайн комунікація з використанням відео-або аудіотехнологій (ZOOM, Viber (+380505215855), Skype, електронна пошта) в робочі дні з 9.30 до 17.30 (згідно розкладу)</i>

1. Назва освітньої компоненти

«Менеджмент кадрів та управління ризиками в системі громадського здоров'я»

2.Обсяг освітньої компоненти

Вид заняття	Кількість годин
Лекції	14
Семінарські заняття / практичні / лабораторні	32
Самостійна робота	44

3.Ознаки освітньої компоненти

Рік викладання	Курс (рік навчання)	Семестр	Спеціальність	Кількість кредитів / годин	Кількість змістових модулів	Вид підсумкового контролю	Нормативна\ вибіркова
2022	2	4	229 «Громадське здоров'я»	3\90	1	ПМК	Вибіркова

4. Передумови вивчення освітньої компоненти

Передумови для вивчення освітньої компоненти:

- ґрунтується на попередньо вивчених ОК: «Громадське здоров'я. Вступ», «Етика, політика, лідерство в системі громадського здоров'я», «Організація охорони здоров'я України», «Інформатизація в охороні громадського здоров'я та комунікації в системі громадського здоров'я»
- інтегрується з такими ОК: к «Моніторинг та оцінка в системі охорони громадського здоров'я», «Управління якістю життя», «Психологія праці».
- закладає фундамент для подальшого засвоєння студентами знань та умінь з циклу професійної і практичної підготовки бакалавра.

5. Мета вивчення освітньої компоненти

Динамічні зміни у сучасному суспільстві прямо або опосередковано впливають на усі сфери життя суспільства цілому та окремої людини, зокрема. Відповідно, особливого значення набувають процеси спрямовані на забезпечення ефективного функціонування системи громадського здоров'я. Особливо вагому роль тут відіграють процеси спрямовані на формування кадрової політики, як такої, що формує потенціал всієї системи. Таким чином, сучасна система медичної допомоги потребує підготовки висококваліфікованих фахівців, що будуть володіти компетентностями і актуальності набуває підготовка таких фахівців у галузі громадського здоров'я, здатних планувати та реалізовувати означені процеси.

6. Компетентності

Згідно з вимогами Стандарту вищої освіти та Освітньої професійної програми підготовки магістра дана освітня компонента забезпечує набуття студентами компетентностей.

Компетентнісний потенціал предмета та результати навчання:

Загальні:

- Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.
- Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.
- Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово.
- Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.
- Здатність проведення досліджень на відповідному рівні.
- Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

- Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності). – Здатність працювати в міжнародному контексті.
- Здатність приймати обґрунтовані рішення.
- Здатність розробляти та управляти проектами.
- Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.
- Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).
- Здатність усвідомлювати рівні можливості та гендерні проблеми.

Спеціальні (фахові):

- Здатність оцінювати, інтерпретувати, порівнювати та прогнозувати основні показники громадського здоров'я .
- Здатність визначати пріоритети і проводити оцінку потреб сфери громадського здоров'я у конкретній ситуації.
- Здатність розробляти варіанти стратегій, політик та визначати окремі інтервенції, спрямовані на збереження та зміцнення здоров'я населення, та оцінювати їх ефективність.
- Здатність аналізувати вплив різних детермінант на здоров'я населення та обґрунтовувати відповідні заходи з їх попередження.
- Здатність аналізувати стратегії, політики та інтервенції в сфері громадського здоров'я та пропонувати заходи щодо підвищення ефективності використання наявних коштів.
- Здатність створювати команду для діяльності у сфері громадського здоров'я і забезпечувати її ефективну роботу.
- Здатність розробляти проекти надання послуг громадського здоров'я та профілактики (первинної, вторинної та третинної) захворювань, промоції здоров'я, та забезпечувати їх реалізацію.
- Здатність розробляти заходи з адвокації, комунікації та соціальної мобілізації у сфері громадського здоров'я.
- Здатність використовувати етичні принципи та норми права при плануванні досліджень, збиранні інформації та її використанні.
- Здатність ефективно й компетентно брати участь у різних формах наукової комунікації (конференції, круглі столи, дискусії, наукові публікації) в галузі громадського здоров'я.

7.Результати навчання згідно профілю програми, після вивчення ОК:

Результати навчання, згідно профілю програми, після вивчення освітньої компоненти «Основи практичної діяльності у фізичній терапії та ерготерапії»:

- Розробці ефективної кадрової стратегії в системі громадського здоров'я на національному, регіональному та інституційному рівнях;
- Реалізації ефективної кадрової політики на принципах консолідації, командної співпраці та міжсекторальної взаємодії;
- Визначенні пріоритетів та оцінюванні потреби сфери громадського здоров'я, пропонуванні науково обґрунтованих заходів та розробці відповідних висновків та стратегій, які спрямовані на покращення галузі охорони здоров'я.
- Оцінюванні ризиків та плануванні відповідних дій у випадках надзвичайних ситуацій в сфері громадського здоров'я.
- Ідентифікації, аналізі ризиків, пов'язаних з впливом на здоров'я населення детермінант навколишнього середовища (фізичних, радіаційних, хімічних, біологічних та виробничих) та організації відповідних заходів, спрямованих на захист здоров'я населення.
- Оцінюванні впливу соціальних детермінант та основних індивідуальних детермінант здоров'я, розробці відповідних заходів з метою збереження та зміцнення здоров'я населення.

- Здійсненні аналізу ефективності розроблених процедур, інтервенцій, стратегій та політик в сфері громадського здоров'я.
- Розробці та впровадженні, заснованих на доказах стратегій, політик та інтервенцій громадського здоров'я із залученням зацікавлених сторін на основі міжсекторального підходу.

8.Навчально-методична карта освітньої компоненти

Лекції

1	Теоретико-методологічні основи управління кадрами.
2	Стратегічний кадровий менеджмент у системі громадського здоров'я .
3	Принципи та засади організації роботи з персоналом у системі громадського здоров'я.
4	Теоретичні засади управління ризиками у системі громадського здоров'я.
5	Особливості функціонального ризик-менеджменту у системі громадського здоров'я.

Практичні заняття

1	Теоретико-методологічні основи управління кадрами: принципи підходи, основні поняття та категорії .
2	Стратегічне планування, кадровий менеджмент у системі громадського здоров'я: людина так суб'єкт та об'єкт управління.
3	Планування, технології управління та організації роботи з персоналом у системі громадського здоров'я.Міжсекторальна взаємодія у системі кадрового менеджменту .
4	Основні поняття та категорії управління ризиками у системі громадського здоров'я. Класифікація ризиків.
5	Особливості функціонального ризик-менеджменту, планування та розробка програм управління ризиками у системі громадського здоров'я.
6	Підсумковий модульний контроль.

Самостійні роботи

1	Кадрова політика та стратегія у системі громадського здоров'я.
2	Оцінка результатів діяльності персоналу кадрових служб. Організація діловодства.
3	Міжсекторальна взаємодія у системі кадрового менеджменту .
4	Розробка системи заходів управління ризиками: методологія, принципи, підходи .
5	Операційний ризик-менеджмент. Програма управління ризиками у закладах охорони здоров'я.

9. Система оцінювання та вимоги

Види контролю: поточний, підсумковий.

Методи контролю: спостереження за навчальною діяльністю здобувачів освіти, усне опитування, письмовий контроль, тестовий контроль.

Форма контролю: залік.

Контроль знань і умінь студентів (поточний і підсумковий) з освітньої компоненти «Менеджмент кадрів та управління ризиками в системі громадського здоров'я» здійснюється згідно з кредитно-модульною системою організації навчального процесу. Рейтинг здобувача освіти із засвоєння ОК визначається за 100 бальною шкалою. Він складається з рейтингу з ОК, для оцінювання якої призначається 60 балів, і рейтингу з атестації (залік, ПМК) – 40 балів.

Критерії оцінювання. Еквівалент оцінки в балах для кожної окремої теми може бути різний, загальну суму балів за тему визначено в навчально-методичній карті. Розподіл балів між видами занять (лекції, практичні заняття, самостійна робота) можливий шляхом спільного прийняття рішення викладача і студентів на першому занятті. Рівень знань оцінюється: **«відмінно»** – здобувач освіти дає вичерпні, обґрунтовані, теоретично і практично правильні відповіді не менш ніж на 90% запитань, рішення задач та виконання вправ є правильними, демонструє знання матеріалу підручників, посібників, інструкцій, проводить узагальнення і висновки, акуратно оформлює завдання, був присутній на лекціях, має конспект лекцій чи реферати з основних тем курсу, проявляє активність і творчість у виконанні групових завдань; **«добре»** – здобувач освіти володіє знаннями матеріалу, але допускає незначні помилки у формуванні термінів, категорій і розрахунків, проте за допомогою викладача швидко орієнтується і знаходить правильні відповіді, був присутній на лекціях, має конспект лекцій чи реферати з основних тем курсу, проявляє активність у виконанні групових завдань; **«задовільно»** – здобувач освіти дає правильну відповідь не менше ніж на 60% питань, або на всі запитання дає недостатньо обґрунтовані, невичерпні відповіді, допускає грубі помилки, які виправляє за допомогою викладача. При цьому враховується наявність конспекту за темою завдань та самостійність, участь у виконанні групових завдань; **«незадовільно з можливістю повторного складання»** – здобувач освіти дає правильну відповідь не менше ніж на 35% питань, або на всі запитання дає необґрунтовані, невичерпні відповіді, допускає грубі помилки, має неповний конспект лекцій, індиферентно або негативно проявляє себе у виконанні групових завдань.

Підсумкова (загальна) оцінка курсу ОК є сумою рейтингових оцінок (балів), одержаних за окремі оцінювані форми навчальної діяльності: поточне та підсумкове тестування рівня засвоєності теоретичного матеріалу під час аудиторних занять та самостійної роботи (модульний контроль); оцінка (бали) за виконання практичних індивідуальних завдань. Підсумкова оцінка виставляється після повного вивчення ОК, яка виводиться як сума проміжних оцінок за змістові модулі. Остаточна оцінка рівня знань складається з рейтингу з навчальної роботи, для оцінювання якої призначається 60 балів, і рейтингу з атестації (ПМК)– 40 балів.

Розподіл балів, які отримують здобувачі освіти при вивченні освітньої компоненти «Менеджмент кадрів та управління ризиками в системі громадського здоров'я»

Модуль 1

Поточне тестування та самостійна робота					ІДРС	ПМК	СУМА
Модуль 1					5	40	100
T1	T2	T3	T4	T5			
11	11	11	11	11			
55							

Примітка: T1, T2...T5 – тема практичних занять згідно програми, ПМК – підсумковий модульний контроль

Оцінювання студента відбувається згідно «Положення про організацію освітнього процесу»

Оцінка національна	Оцінка ECTS	Визначення оцінки ECTS	Рейтинг студента, бали
Відмінно	A	ВІДМІННО – відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	90 – 100
Добре	B	ДУЖЕ ДОБРЕ – вище середнього рівня з кількома помилками	82-89
	C	ДОБРЕ - в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок	74-81
Задовільно	D	ЗАДОВІЛЬНО – непогано, але зі значною кількістю недоліків	64-73
	E	ДОСТАТНЬО – виконання задовольняє мінімальні критерії	60-63
Незадовільно	FX	НЕЗАДОВІЛЬНО – потрібно працювати перед тим, як отримати залік (позитивну оцінку)	35-59
	F	НЕЗАДОВІЛЬНО – необхідна серйозна подальша робота	01-34

10. Політика освітньої компоненти

Політика щодо академічної доброчесності.

Політика освітньої компоненти ґрунтується на засадах академічної доброчесності (сукупності етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання) та визначається системою вимог, які викладач ставить до здобувача у вивченні освітньої компоненти (недопущення академічного плагіату, списування, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання, заборона використання додаткових джерел інформації, інтернет ресурсів без вказівки на джерело, використане під час виконання завдання тощо). З метою запобігання, виявлення та протидії академічного плагіату в наукових та навчальних працях викладачів, науково-педагогічних працівників інституту та здобувачів в закладі розроблено «Положення про систему запобігання та виявлення академічного плагіату у наукових і навчальних працях працівників та здобувачів Житомирського медичного інституту Житомирської обласної ради». За порушення академічної доброчесності здобувачі освіти можуть бути притягнені до відповідальності: повторне проходження оцінювання (контрольна робота, іспит, залік тощо); повторне проходження відповідного освітнього компонента освітньої програми; відрахування із закладу освіти (крім осіб, які здобувають загальну середню освіту); позбавлення академічної стипендії.

Політика щодо відвідування.

Політика щодо відвідування усіх форм занять регламентується «Положенням про організацію освітнього процесу у Житомирському медичному інституті ЖОР». Здобувач зобов'язаний виконувати правила внутрішнього розпорядку інституту та відвідувати навчальні заняття згідно з розкладом, дотримуватися етичних норм поведінки. Присутність на занятті є обов'язковим компонентом оцінювання.

Політика щодо перескладання.

Порядок відпрацювання пропущених занять з поважних та без поважних причин ЗВО інституту регламентується «Положенням про порядок відпрацювання здобувача освіти Житомирського медичного інституту Житомирської обласної ради пропущених лекційних, практичних, лабораторних та семінарських занять».

Політика щодо дедлайнів.

Здобувач освіти зобов'язаний дотримуватися термінів, передбачених вивченням освітньої компоненти визначених для виконання усіх видів робіт.

Політика щодо апеляції.

У випадку конфліктної ситуації під час проведення контрольних заходів або за їх результатами, здобувач освіти має право подати апеляцію згідно з «Положенням про апеляцію результатів контрольних заходів знань здобувачами вищої освіти ЖМІ ЖОР» http://www.zhim.org.ua/images/info/pol_apel_rezult.pdf. Заява подається особисто в день оголошення результатів контрольного заходу

начальнику навчально-методичного відділу інституту, реєструється в загальному відділі і передається проректору з навчальної роботи та розглядається на засіданні апеляційної комісії не пізніше наступного робочого дня після її подання. Здобувач має право бути присутнім на засіданні апеляційної комісії. При письмовому контрольному заході члени апеляційної комісії, керуючись критеріями оцінювання, з даної ОК детально вивчають та аналізують письмові матеріали контрольного заходу. Повторне чи додаткове опитування здобувача апеляційною комісією заборонено. Результати апеляції оголошуються здобувачу відразу після закінчення розгляду його роботи, про що здобувач особисто робить відповідний запис у протоколі засідання апеляційної комісії.

Політика щодо конфліктних ситуацій.

У ЗВО визначено чіткі механізми та процедури врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з корупцією, дискримінацією, сексуальними домаганнями та ін. Упроваджено ефективну систему запобігання та виявлення корупції, вживаються заходи, спрямовані на підвищення доброчесності працівників і здобувачів освіти інституту, дотримання правил етичної поведінки, створення додаткових запобіжників вчиненню корупційних дій і пов'язаних із корупцією правопорушень. Рішенням Вченої ради затверджено: Антикорупційну програму <http://www.zhim.org.ua/images/info/antikorruption.pdf> , «Положення про комісію з оцінки корупційних ризиків», http://www.zhim.org.ua/images/info/pol_komisiya_korupcii.pdf , План заходів з виконання антикорупційної програми відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» http://www.zhim.org.ua/images/info/plan_zahodiv_korupciya.pdf , яким передбачено проведення інститутом антикорупційних заходів під час здійснення своїх статутних завдань.

Для вирішення питань, пов'язаних із запобіганням будь-яких форм дискримінації, зокрема і за ознаками статі, в інституті діє «Телефон Довіри», (0412-46-19-62) звернувшись по якому, здобувачі освіти мають можливість отримати анонімну, екстрену, безкоштовну, кваліфіковану допомогу. Створена «Скринька довіри», до якої анонімно можуть звертатись здобувачі ЗВО, залишати там свої скарги чи пропозиції. Також у закладі розроблено План заходів щодо попередження мобінгових/булінгових тенденцій у Житомирському медичному інституті ЖОР https://www.zhim.org.ua/images/info/polozh_buling.pdf , «Положення про політику запобігання, попередження та боротьби з сексуальними домаганнями і дискримінацією» http://www.zhim.org.ua/images/info/pol_seks_domag.pdf , працює практичний психолог

11.Рекомендована література

Базова:

1. Всесвітня організація охорони здоров'я <https://www.who.int/home>
2. Громадське здоров'я : підручник для студ. Вищих мед. навч. закладів / В. Ф. Москаленко, О. П. Гульчій, Т. С. Грузева [та ін.]. – Вінниця : Нова Книга, 2011. – 560 с.: іл.
3. Міністерство охорони здоров'я <https://moz.gov.ua/>

4. Центр громадського здоров'я МОЗ України <https://www.phc.org.ua/>
8. Pencheon, David; Guest, Charles; Melzer, David; Gray, JA Muir. Pencheon, David, ed. Oxford Handbook of Public Health Practice. Oxford University Press. OCLC 663666786. - 2015.
9. Edited by Rogers Detels, Martin Gulliford, QuarraishaAbdool Karim, and ChorhChuan Tan. Oxford Textbook of Global Public Health. OxfordUniversity Press. Published: 26 April 2015. - 1854 Pages
- Допоміжна:**
11. Методика аналізу роботи лікувально-профілактичних закладів та оцінка рівня надання медичної допомоги населенню окремими спеціалістами. Методичні розробки. – К., 2010. – 30 с.
12. Москаленко В.Ф. Принципи побудови оптимальної системи охорони здоров'я: український контекст: моногр. / В.Ф. Москаленко. – К. : Книга-плюс, 2008. – 320 с.
13. Про внесення змін до основ законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 07.07.2011р. № 3611-VI[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3611-17>.
14. Про схвалення Концепції реформи фінансування системи охорони здоров'я: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2016 р. № 20 1013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1013-2016>
15. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2016 р. № 1002-р. – «Про схвалення концепції розвитку системи громадського здоров'я». Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1002-2016-%D1%80>
16. Солдатенко О. Сучасний стан правового регулювання фінансування сфери охорони здоров'я України / О. Солдатенко[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/2/27.pdf>
17. Щорічна доповідь про стан здоров'я населення, санітарно-епідемічну ситуацію та результати діяльності системи охорони здоров'я України. 2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uiph.kiev.ua/2017.pdf>
18. Управління підприємницькою діяльністю в галузі охорони здоров'я: кол. монографія / За ред. О. В. Басвої та І. М. Солоненка. – К. : МАУП, 2007. – 374 с.
19. Актуальні проблеми та сучасні стратегії підготовки кадрів для сфери громадського здоров'я в контексті Європейської політики «Здоров'я – 2020» / Грузева Т. С. [та ін.] // Матеріали доповіді. – Київ, 2016.
20. Кадри вирішують долю реформи / В. Лазоришинець [та ін.] // Ваше здоров'я. – 2013. – 8 лют. – №5/6. – С. 6–7. 21. Кадровий потенціал медичної галузі України: десятирічна динаміка кількісних та якісних показників / Л. О. Литвинова [та ін.] // Східноєвропейський журн. громад. здоров'я. – 2015. – № 2. – С. 168–169

Викладач


(підпис)