

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР «КОМПАС»**

Отделение непрерывного медицинского образования

УТВЕРЖДАЮ
Директор
АНО ДПО «НОЦ «Компас»



« 06 » _____ 2022 г.

Приказ № 06/05/22/01-ОД от «06» мая 2022 г

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

«Формирование корпоративной культуры в медицинской организации»

по специальности «Организация сестринского дела»

Количество часов – 36 зачётных единиц трудоёмкости

г. Саратов

Разработчики программы:

- Заместитель директора АНО ДПО «НОЦ «Компас» по научно-методической работе, к. соц. н., доцент, Лелюхин Сергей Викторович.
- Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья, руководитель отделения НМО АНО ДПО «НОЦ «Компас», Лелюхина Ирина Вячеславовна.

Рецензенты:

- Заведующий отделением по оказанию медицинской помощи на платной основе ГБУЗ СК «Городская поликлиника №1» города-курорта Кисловодска, к.м.н., *Гобеджишвили Тамази Кишвардович*;
- Главная медицинская сестра высшей категории ГБУЗ СК «Кисловодская городская больница», магистр по направлению подготовки 050100 Педагогические науки, *Косова Наталия Ивановна*.

Программа принята:

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации по специальности «*Организация сестринского дела*» (количество часов – 36) принята на заседании Педагогического совета АНО ДПО «НОЦ «Компас» протокол № 25 от «05» мая 2022 г.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Рынок медицинских услуг как совокупность существующих и потенциальных производителей и потребителей, является динамичным, высоко конкурентным, требует особого управленческого мастерства. Особенности управления процессами формирования, поддержания, изменения корпоративной культуры, специфика ее диагностики и ее влияния на организационную эффективность и конкурентоспособность предприятия являются важными аспекты знаний и практических навыков управленцев.

Здравоохранение представляет собой особую сферу деятельности по обеспечению права граждан на охрану здоровья, являющегося достоянием нации, и в связи с этим остается приоритетным в политической, экономической и социальной жизни государства и общества. Сегодня в условиях становления рынка медицинских услуг на фоне проводимых экономических реформ в России изменяются требования к системе управления в организациях здравоохранения.

Современная парадигма менеджмента рассматривает корпоративную культуру как важнейший стратегический инструмент, позволяющий мотивировать весь персонал на общие цели компании, и в среднем звене медицинских работников это отнесено к компетенции главных медицинских сестёр. Поэтому для успешной деятельности объекта здравоохранения необходимо непрерывное совершенствование корпоративной культуры.

Цель освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации - это совершенствование компетенций, необходимых для профессиональной деятельности в области управления фармацевтической деятельностью, повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Категория обучаемых: специалист по организации сестринского дела.

Срок обучения: 2 недели.

Трудоемкость программы: 36 зачётных единиц.

Форма обучения: заочная.

Режим занятий: 3 академических часа в день (1 академический час – 45 минут.)

При успешной аттестации обучающийся получает удостоверение о повышении квалификации (ФЗ № 273 от 29.12.12, установленный образец, третьего вида).

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

2.1. Требования к результатам освоения дополнительной профессиональной программы «Формирование корпоративной культуры в медицинской организации».

Целевой аудиторией программы являются специалисты по организации сестринского дела.

Код	Наименование профессионального стандарта	Реквизиты приказа Минтруда России	Специальность
02.069	Специалист по организации сестринского дела	№ 479н от 31.07.2020	Организация сестринского дела

Им необходимо усовершенствовать профессиональную компетенцию на основе трудовой функции 3.3.2. «Организация деятельности среднего и младшего медицинского персонала медицинской организации» и 3.4.3. «Организация работы персонала больницы (дома) сестринского ухода, хосписа»

2.2. В результате освоения программы обучающийся должен:

Знать: основы создания и поддержания корпоративной культуры.

Уметь: формировать и поддерживать корпоративную культуру в организации.

Иметь навыки: проведение работы по формированию и поддержанию корпоративной культуры в медицинской организации.

3. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование раздела (модуля)	Всего, час./зет	В том числе			
			Лекции, час.	Практические. Лабораторные. Семинары. Консультации. Зачеты. Экзамены, час.	СР/Практическая подготовка	Форма контроля
1	Основные понятия корпоративной культуры	15	12	0	3	Промежуточная аттестация – оценка практических навыков
2	Формирование корпоративной культуры	18	15	0	3	Промежуточная аттестация – оценка практических навыков
2.1.	Фирменный стиль	6	6	0	0	
2.2.	Айдентика	6	6	0	0	
2.3.	Стратегии нейминга	6	3	0	3	
3	Итоговая аттестация	3	0	3	0	Тест
	ИТОГО:	36	27	3	6	

4. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

№ п/п	Наименование раздела (модуля)	Всего, час./зет по учебному плану	1 неделя	2 неделя	Всего выполнено часов
1	Основные понятия корпоративной культуры	15	15	0	15
2	Формирование корпоративной культуры	18	3	15	18
3	Итоговая аттестация	3	0	3	3
	ИТОГО нагрузка:	36	18	18	36

5. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

5.1. Рабочая программа раздела 1. Основные понятия корпоративной культуры

Задачи: раскрыть основные понятия корпоративной культуры; исследовать теоретические подходы к изучению корпоративной культуры

Планируемые результаты:

Знать: основы фармацевтического менеджмента и маркетинга.

Уметь: анализировать состояние корпоративной культуры, формировать и внедрять корпоративную культуру.

Иметь навыки: формирование и поддержание корпоративной культуры.

Тематический план

Код	Наименование тем
1.	Основные понятия корпоративной культуры

Содержание раздела

- Определение корпоративной культуры. Тождественность корпоративной культуры и организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э. Шейну. Артефакты организационной культуры. Типология организационной культуры. Сильная организационная культура. Ключевые различия между феминными и маскулинными обществами по Г. Хофштеде. Типология организационной культуры по Р. Акоффу. Закрытая и открытая организационная культура. Включение человека в организацию по О. Виханскому. Как лидеры внедряют корпоративные культуры.

5.2. Рабочая программа раздела 2. Формирование корпоративной культуры

Задача: формирование у организации индивидуальных отличий.

Планируемые результаты:

Знать: основы фармацевтического менеджмента и маркетинга.

Уметь: анализировать состояние корпоративной культуры, формировать и внедрять корпоративную культуру.

Иметь навыки: формирование и поддержание корпоративной культуры.

Тематический план

Код	Наименование тем
2.	Формирование корпоративной культуры
2.1.	Фирменный стиль
2.2.	Айдентика
2.3.	Стратегии нейминга

Содержание раздела

Формирование корпоративной культуры.

- *Фирменный стиль.* Функции фирменного стиля. Внедрение фирменного стиля.
- *Айдентика.* Элементы айдентики. Бренд Бук. Логотип. Виды логотипа. Слоган. Символы в маркетинге. Понятие мема.
- *Стратегии нейминга.* Абстрактное название. Название-символ. Описательное название. Ассоциативное название. Комбинаторное название. Имя, фамилия. Название-топоним. Аббревиатурное название. Название латиницей. Аллитерация.

6. ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Гаспарович Е.О. Корпоративная культура и социальная ответственность: диагностика, планирование, развитие. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019.
2. Дорофеева Л.И. Организационная культура. Саратов. Изд-во Саратов. ун-та, 2018.
3. Задворная О.Л., Алексеев В.А., Борисов К.Н. Формирование и развитие корпоративной культуры медицинских организаций // МИР. 2016. Том 7. № 3 (27).
4. Карибаев К.Б., Куракбаев К.К., Тулебаев К.А., Аимбетова Г.Е. Оценка корпоративной культуры в университетской клинике внутренних болезней КазНМУ имени С.Д. Асфендиярова // Вестник КазНМУ. 2017. № 3. С. 455-459.
5. Кожевникова Т.Ю. Корпоративная культура как она есть. М.: Бомбора, 2020.
6. Колесников А.В. Корпоративная культура. М.: Издательство «Юрайт», 2021.
7. Корпоративная культура. М.: Альпина Паблишер, 2020.
8. Лелюхин С.В., Смирнова М.С. Корпоративная культура профессионалов IT-сферы: региональный аспект // Профессиональная культура российской интеллигенции. М.: РГГУ, 2017. С. 158-163.
9. Лелюхин С.В., Борисов В.В. Артефакты корпоративной культуры в IT-сфере // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия. В 2 т. Том 1. Н.Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2017. С. 546-549.
10. Нежелченко, Е. В. Корпоративная культура. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2021.
11. Пастухова У.Ю., Ищенко И.Г. Анализ корпоративной культуры в медицинском бизнесе и рекомендации по её совершенствованию на примере ООО «Титанмед» г. Пензы // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. 2019. № 1 (49). С. 146-149.
12. Севумян Э.Н. Понятия «корпоративная культура» и «организационная культура»: социально-философский анализ // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. 2017. Том 6. № 5А. С. 61-68.
13. Шамалова Е.В., Глухова М.И., Васьяева В.Г. Исследование элементов корпоративной культуры современной медицинской организации в условиях российского рынка медицинских услуг // Путеводитель предпринимателя. 2017. № 36. С. 268-281.
14. Шапиро С.А. Организационная культура. М.: КНОРУС, 2017.

Дополнительная литература

1. Белбин Р.М. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач. М.: НРРО, 2003.
2. Валеева Е.О. Организационное поведение. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015
3. Виханский О.С. Стратегическое управление. М.: Экономистъ, 2004.
4. Дашкова Е.С. Особенности корпоративной культуры в организациях системы здравоохранения // Вестник ВГУ: экономика и управление. 2014. № 1. С. 68-72.
5. Персикова Т.Н. Корпоративная культура. М.: Логос, 2015.
6. Рычкова А.А. Корпоративная культура современной компании. Генезис и тенденции развития. Казань: БУК, 2015.
7. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2012.

7. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

Обучение по дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации осуществляется с применением ДОТ и ЭО. Для реализации этого Центр располагает платформой для корпоративного обучения Moodle, которая соответствует всем критериям электронной информационно-образовательной среды, позволяя решить вопрос идентификации личности при подтверждении результатов обучения и осуществлять образовательный процесс. При этом используется следующий порядок идентификации слушателей. Системный администратор формирует личные кабинеты слушателей на основе приказа о зачислении. Каждый слушатель на адрес электронной почты, указанный при регистрации на Портале НМФО, получает логин и пароль, который необходимо изменить при первом посещении личного кабинета. После этого слушатель получает доступ к учебным материалам. Электронные учебные материалы включают в себя лекции, экспертную информацию. Такой подход обеспечивает индивидуальный темп обучения. Учебные материалы доступны слушателям в любое время, они сами могут выбрать время и объём изучаемых материалов.

Кадровые условия.

Образовательная программа обеспечена преподавательским составом:

	ФИО	Специальность	Сертификат	Ученая степень, научное звание	Квалификационная категория
1	Лелюхин Сергей Викторович	-	-	Кандидат социологических наук, доцент	-

8. Форма аттестации

Промежуточная аттестация по Разделам 1, 2, проходит в форме оценка практических навыков, а итоговая аттестация проходят в форме тестирования.

Лица, освоившие дополнительную профессиональную программу повышения квалификации и успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают удостоверение о повышении квалификации (ФЗ № 273 от 29.12.12, установленный образец, третьего вида).

9. ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ

[illegible]

10. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

10.1. Контрольно-измерительные материалы к промежуточному контролю.

Оценка практических навыков к Разделу 1. «Анализ и оценка корпоративной культуры организации»

Этап 1. Проведение исследования.

В качестве исследовательского инструмента предлагается подход Р. Дафта и Э. Шейна, которые выделили артефакты как видимые организационные культуры и процессы. Артефакты проявляются как результат действия основополагающих представлений, бессознательных убеждений, особенностей восприятия, мыслей и чувств сотрудников организации на провозглашаемые верования и ценности (стратегии, цели, философии). Артефакты – это самый поверхностный уровень культуры. Они включают в себя все явления, которые можно увидеть, услышать и почувствовать при вхождении в новую группу с незнакомой культурой.

Для анализа состояния корпоративной культуры организации сосредоточьтесь на выявлении характеристик следующих предлагаемых Р. Дафтом и Э. Шейном артефактов:

- 1) архитектура физического окружения;
- 2) язык;
- 3) стиль, воплощаемый в одежде, манере общения, эмоциональной атмосфере, мифах и историях, связанных с организацией;
- 4) внешние ритуалы и церемонии.

Используйте метод наблюдения. Это метод сбора первичной социальной информации путём прямой и непосредственной регистрации исследователем событий, условий. Включенное наблюдение предполагает интеграцию исследователя в наблюдаемые события и процессы, а невключенное осуществляется при невмешательстве исследователя в изучаемые события. Включенное наблюдение также называют «участвующим», тем самым подчеркивая активную роль исследователя, который от роли наблюдателя переходит к исполнению роли полноправного участника событий.

Участвующее наблюдение в своей основе имеет интерпретацию теории понимающей социологии. Её целью является понимание культур с точки зрения их представителей. К основным характеристикам участвующего наблюдения можно отнести: интерес к смыслам и интеракциям с перспективы инсайдеров и членов особых ситуаций и контекстов; исполнение роли участника, что предполагает установление и поддержание отношений с представителями изучаемого сообщества в поле.

Результаты наблюдения внесите в таблицу

Артефакты	Описание текущего состояния	Оценка текущего состояния	Необходимые меры изменения к лучшему
Архитектура физического окружения			
Язык			
Стиль, воплощаемый в одежде, манере общения, эмоциональной атмосфере, мифах и историях, связанных с организацией			
Внешние ритуалы и церемонии			

Работа оценивается «зачтено» / «не зачтено».

Оценка «**зачтено**» выставляется за контрольную работу, если в ней материал изложен грамотно и по существу, без существенных неточностей.

Оценку «**не зачтено**» получает контрольная работа, в которой допущены существенные ошибки при ответах на вопросы, ответ на теоретический вопрос представляет собой переписанный из учебника материал.

**Оценка практических навыков к Разделу 1.
«Нейминг. Десять стратегий»**

Задача: Разработать название медицинской или фармацевтической организации, используя 10 стратегий нейминга (по три названия в рамках каждой стратегии).

	Стратегии	Название 1	Название 2	Название 3
1	Абстрактное название			
2	Название-символ			
3	Описательное название			
4	Ассоциативное название			
5	Комбинаторное название			
6	Имя, фамилия			
7	Название-топоним			
8	Аббревиатурное название			
9	Название латиницей			
10	Аллитерация			

Проведите анализ каждого названия, оценив сильные и слабые стороны, оставив в итоге три лучших названия.

Работа оценивается «зачтено» / «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется за контрольную работу, если в ней материал изложен грамотно и по существу, без существенных неточностей.

Оценку «не зачтено» получает контрольная работа, в которой допущены существенные ошибки при ответах на вопросы, ответ на теоретический вопрос представляет собой переписанный из учебника материал.

10.2. Контрольно-измерительные материалы к итоговой аттестации

Тест

Выберите один правильный ответ

1. **Какое из утверждений неверно в отношении корпоративной культуры?**

1. Это система материальных и духовных ценностей, мифов и ритуалов, принятых в определенной компании, отражающих ее индивидуальность
2. Это синоним понятия «организационная культура»
3. Она существует в любой компании, с момента появления организации и до самого конца
4. Это совокупность всех элементов айдентики с подробным описанием их правильного употребления

2. **Кто выделил три уровня корпоративной культуры?**

1. Ф. Котлер
2. П. Друкер
3. Э. Шейн
4. О. Виханский

3. **К артефактам корпоративной культуры не относится:**

1. Язык
2. Ритуалы и церемонии
3. Порядок приёма на работу
4. Архитектура

4. **Р. Акофф выделил четыре типа организационной культуры. Что не имеет отношения к типологии Р. Акоффа?**

1. Закрытый
2. Корпоративный
3. Партизанский
4. Предпринимательский

5. **Что не относится к типам включения человека в организацию согласно О. Виханскому?**

1. Оригинал
2. Приспособленец
3. Бунтарь
4. Лидер

6. **Каковы этапы создания корпоративной культуры?**

1. Мозговой штурм – индивидуальное осмысление – всеобщее принятие
2. Предложение менеджера – групповое убеждение – групповое представление
3. Генерация идеи – групповое обсуждение – законодательное закрепление
4. Принятие коллективом – принятие руководством - принятие обществом

7. **К функциям фирменного стиля не относится:**

1. Идентификация среди конкурентов
2. Формирование положительного имиджа
3. Заявление обществу о стабильности
4. Лидерство в конкурентной среде

8. **Логотип – это...**

1. Специально разработанная, стилизованная сокращенная форма названия фирмы (товара) в оригинальном начертании чтобы достичь высокой прибыли в организации;
2. Деятельность, которая ставит своей целью получение прибыли с помощью удовлетворения потребностей пациентов
3. Управление общественным мнением посредством знаков
4. Маркетинговый прием с целью получения продаж

9. **Что не относится к типам логотипа?**

1. Только текст
2. Только изображение
3. Сочетание изображения и текста
4. Сочетание образа и цвета

10. **Что такое мем?**

1. Это популярный в массах потребителей логотип
2. Это экономически выгодный подход в маркетинге
3. Это не требующий разъяснений символ, который может принимать форму слов, действий, звуков, рисунков, передающих определенную идею
4. Это идея товара

Критерии выставления оценок за ответы на тест:

Оценка «5» - 10 правильных ответов;

Оценка «4» - 9 правильных ответов;

Оценка «3» - 8 правильных ответов

Оценка «2» - 7 и менее правильных ответов

Разработчики:

С.В. Лелюхин _____

И.В. Лелюхина _____