

НАЦИОНАЛЬНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
ПСИХИАТРИИ И НАРКОЛОГИИ

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

дополнительной профессиональной программы
повышения квалификации специалистов по управлению персоналом
(HR) учреждений здравоохранения со сроком освоения 36 академических
часов по теме «Основы моделирования в личностно-профессиональной
диагностике персонала учреждений здравоохранения»

Цель: формирование профессиональных компетенций специалистов по управлению персоналом (HR) учреждений здравоохранения, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, то есть приобретение новой квалификации, обеспечивающей самостоятельную профессиональную деятельность.

Срок обучения: 36 академических часа.

Форма обучения: с отрывом от работы.

Режим занятий: 6 академических часов в день.

Код	Название разделов дисциплин и тем	Всего	В том числе			Форма контроля
			лекции	ОСК	ПЗ, СЗ, ЛЗ ¹	
Рабочая программа учебного модуля КОНЦЕПТУАЛЬНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ						
1.1.	Система личностно-профессиональной диагностики в управлении персоналом учреждений здравоохранения с учетом психопатологии пациентов.	2	2			
1.1.1.	Предмет и объект личностно-профессиональной диагностики и оценки персонала учреждений здравоохранения. Психологические особенности организационных, функциональных и эргономических (средовых) условий деятельности персонала в организациях	1	1			

¹ ПЗ – практические занятия, СЗ – семинарские занятия, ЛЗ – лабораторные занятия

	здравоохранения.					
1.1.2.	Психология параметрического управления персоналом с учетом психопатологии пациентов. Психология ситуационного управления персоналом: особенности организации медицинской деятельности; особенности руководства медицинскими работниками; особенности межличностных отношений и взаимодействий в медицинских коллективах; профильные акцентуации медицинских работников; развитие коммуникации и профессионализации работников и др.	1	1			
1.2.	Личностно-профессиональная диагностика и оценка ментальных и коммуникативных способностей персонала учреждений здравоохранения.	4	2,5		1,5	
1.2.1.	Теоретико-методологические подходы к изучению, выявлению и оценке способностей человека. Особенности исследования ментальных и коммуникативных способностей в профессионалогии учреждений здравоохранения. Моделирование ментальных и коммуникативных способностей в профессиональной деятельности персонала учреждений здравоохранения.	2	2			
1.2.2.	Методология и методика оценки развития ментальных и коммуникативных способностей специалистов в соотношении с требованиями оптимального профессионального функционирования персонала учреждений здравоохранения.	2	0,5		1,5	
1.3.	Личностно-профессиональная	3	2		1	

	диагностика и оценка характерологических особенностей персонала учреждений здравоохранения с учетом психопатологии пациентов.					
1.3.1.	Теоретико-методологические подходы к изучению и диагностике характера. Характерологические особенности персонала медицинских учреждений по оказанию помощи в условиях психопатологии пациентов. Понятие личностно-профессиональной спецификации персонала в соответствии с отраслями и направлениями медицинской деятельности. Профильные и непрофильные акцентуации характера.	2	2			
1.3.2.	Методы, методики и технологии диагностики и оценки характера, его акцентуаций, девиаций и патологий.	1			1	
1.4.	Личностно-профессиональная диагностика и оценка мотивации поведения и деятельности персонала учреждений здравоохранения в условиях оказания помощи пациентам с учетом их психопатологий.	2	1		1	
1.4.1.	Теоретические подходы к изучению и диагностике мотивации персонала на оказание помощи пациентам в условиях психопатологии.	1	1			
1.4.2.	Критерии, индикаторы, признаки и показатели мотивационных переменных и их учет в рамках личностно-профессиональной диагностики персонала учреждений здравоохранения. Методы, методики и технологии оценки внутренней и внешней мотивации персонала учреждений здравоохранения.	1			1	
1.5.	Закономерности, тактики и стратегии личностно-	1			1	

	профессиональной диагностики персонала учреждений здравоохранения с учетом психопатологии пациентов.					
1.5.1.	Принципы, закономерности и механизмы личностно-профессиональной диагностики персонала учреждений здравоохранения. Стратегии и тактики личностно-профессиональной диагностики и оценки персонала учреждений здравоохранения.	1			1	
Рабочая программа учебного модуля ИНСТРУМЕНТАЛЬНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ						
2.1.	Теория и практика психологического измерения в параметрическом управлении персоналом учреждений здравоохранения.	2	1		1	
2.1.1.	Понятие о психологическом измерении. Основные виды и особенности измерения психических явлений. Уровни и измерительные шкалы в экспериментальной психологии и психодиагностике персонала. Соотношение статистических и психологических измерительных процедур. Статистические и психологические распределения эмпирических данных. Роль нормального распределения в объективном исследовании психологических явлений.	1	1			
2.1.2.	Математические методы и статистические тенденции, их прикладное значение в психологических исследованиях. Стандартизация, как процесс и, как принцип номотетических и идеографических исследований	1			1	

	личности.					
2.2.	Проблемы объективности личностно-профессиональной диагностики персонала учреждений здравоохранения.	4	1,5		2,5	
2.2.1.	Понятие объективности в психологических исследованиях. Объективность психологической оценки в соотношении с субъективностью психолога-профессиолога. Проблематика валидности, как аспекта достоверности психологических методов и технологий личностно-профессиональной диагностики персонала учреждений здравоохранения.	2	0,5		1,5	
2.2.2.	Надежность способов личностно-профессиональной диагностики персонала. Соотношение надежности метода и личностной надежности персонала учреждений здравоохранения. Прогностичность и нормативность технологий личностно-профессиональной диагностики персонала учреждений здравоохранения. Особенности компьютерной психодиагностики: принципиальные возможности, рефракции и практика диагностической работы.	2	1		1	
	<i>Контрольное тестирование знаний (ПМиОД)</i>					<i>Тест</i>
2.3.	Общая характеристика качественных методов (вербально-невербальная диагностика личности).	2	2			
2.3.1.	Статус и содержательно-процессуальные особенности качественных исследований: выразительность текста, контекст и эпистемология.	1	1			
2.3.2.	Стратегии (типы) качественных исследований. Триангуляция:	1	1			

	соотношение качественных и количественных методов в практической психологии, личностно-профессиональной диагностике и профессиологии.					
2.4.	Методологические и технологические особенности проективной психодиагностики в параметрическом управлении персоналом учреждений здравоохранения.	3	1		2	
2.4.1.	Теоретическое обоснование проективного метода в личностно-профессиональной диагностике, его место и научно-экспериментальный статус в психологии.	1	1			
2.4.2.	Характеристика и практика применения конститутивных, интерпретативных, экспрессивных, рефрактивных, импрессивных и аддитивных проективных методов, а также семантических технологий в личностно-профессиональной диагностике персонала учреждений здравоохранения.	2			2	
2.5.	Характеристика и практика применения семантических технологий в личностно-профессиональной диагностике персонала учреждений здравоохранения.	3	2		1	
2.5.1.	Методы и технологии объяснения и интерпретации результатов личностно-профессиональной диагностики персонала учреждений здравоохранения.	2	2			
2.5.2.	Рефракции интерпретации эмпирических данных и диагностических взаимоотношений и взаимодействий.	1			1	
	Контрольное тестирование знаний (ККМИП)					Тест
Рабочая программа учебного модуля ФОРМАЛЬНО-ЛОГИЧЕСКОЕ (МАТЕМАТИЧЕСКОЕ) И						

ИНТЕРПРЕТАЦИОННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

3.1.	Диагностика и проектирование профессиональной деятельности персонала учреждений здравоохранения с учетом психопатологии пациентов.	2			2	
3.1.1	Понятие о проектировании (моделировании) профессиональной среды.	1			1	
3.1.2.	Теоретико-методологические подходы к анализу и проектированию (моделированию) профессиональной деятельности персонала учреждений здравоохранения (элементаристский (атомарный); структурно-функциональный). Системная парадигма в проектировании профессиональной деятельности персонала учреждений здравоохранения.	1			1	
3.2.	Разработка системы комплексной личностно-профессиональной диагностики персонала учреждений здравоохранения.	3	1		2	
3.2.1.	Практика разработки концептуальной и предметно-содержательной моделей личностно-профессиональной пригодности персонала учреждений здравоохранения. Инструментально-методическое и формально-логическое (математическое) моделирование личностно-профессиональной пригодности персонала учреждений здравоохранения.	2	1		1	
3.2.2.	Разработка интерпретационной модели личностно-профессиональной пригодности персонала учреждений здравоохранения.	1			1	

3.3.	Эффективность психодиагностических выводов и заключений.	3	1		2	
3.3.1.	Теоретико-методологическая и организационная эффективность личностно-профессиональной диагностики персонала учреждений здравоохранения.	1			1	
3.3.2.	Методическая эффективность личностно-профессиональной диагностики персонала. Коррекция формально-логической (математической) модели оценки личностно-профессиональной пригодности кандидатов на вакансии в учреждения здравоохранения. Экономические аспекты эффективности личностно-профессиональной диагностики персонала учреждений здравоохранения.	2	1		1	
3.4.	Организационно-правовые аспекты личностно-профессиональной диагностики, оформление и документирование.	2	0,5		1,5	
3.4.1.	Организация и проведение мероприятий личностно-профессиональной диагностики и оценки персонала учреждений здравоохранения: этапы, функции, методы и технологии. Правовой статус мероприятий личностно-профессиональной диагностики и оценки персонала учреждений здравоохранения. Юридическое обеспечение и документация.	1	0,5		1,5	
	Контрольное тестирование знаний (ДОП-АТ)					Тест
						ЗАЧЕТ