

**Фонд содействия развитию инноваций и просвещения  
в области лечения и профилактики заболеваний XXI века  
«Лонджэвити»**

Принято на внеочередном общем собрании  
учредителей Фонда «Лонджэвити»  
Протокол № 9  
от 21 июня 2019 г.



**УТВЕРЖДЕНО:**  
Приказом № 10 - 06 / 19  
Президента Фонда «Лонджэвити»  
от 21 июня 2019 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**  
для специалистов, работающих в области эстетической медицины,  
«Рекрутинг и адаптация персонала в клинике  
эстетической медицины»  
**(8 акад. часов)**

Москва, 2019 г.

## СОДЕРЖАНИЕ:

1. Пояснительная записка.
2. Цель, планируемые результаты.
3. Организационно-педагогические условия.
4. Учебно-тематический план.
5. Календарный учебный график.
6. Рабочая программа (модули).
7. Методические рекомендации.
8. Законодательные и нормативно-правовые документы.
9. Рекомендуемая литература.
10. Рекомендуемые интернет-ресурсы.

### 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Эстетическая медицина – современная область медицины, направленная на оказание медицинской помощи с целью коррекции врожденных и приобретенных морфофункциональных нарушений в комплексе покровных тканей человеческого организма. Косметологическая помощь предусматривает диагностические, лечебные, профилактические и реабилитационные мероприятия.

Для оказания качественных косметологических услуг руководители, кадровые работники и управляющие клиник эстетической медицины должны обладать теоретическими знаниями и практическими навыками по эффективному найму, управлению персоналом и его адаптации в условиях современных клиник эстетической медицины.

Образовательная программа «Рекрутинг и адаптация персонала в клинике эстетической медицины» предназначена для специалистов с высшим или средним специальным образованием, в зону ответственности которых входит наём персонала, а также руководство персоналом и его адаптация на рабочем месте.

Обучающиеся должны обладать базовыми теоретическими знаниями по управлению персоналом и желательно некоторый личный опыт.

Освоение программы проводится в соответствии с характером работы и занимаемой должностью.

### 2. ЦЕЛЬ ОБУЧЕНИЯ, ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Цель обучения по программе «Рекрутинг и адаптация персонала в клинике эстетической медицины» – формирование и развитие навыков, обеспечивающих эффективный наём администраторов, врачей косметологов, дерматовенерологов, пластических хирургов, а также медицинских сестер по косметологии и других специалистов клиник эстетической медицины. В цель обучения также входит приобретение навыков для организации и проведения адаптации нового сотрудника.

По результатам обучения планируется приобретение и совершенствование следующих практических навыков:

- список действий, которые необходимо отработать до размещения объявления о найме персонала;
- составление перечня основных требуемых навыков подчиненного;
- формирование корпоративных правил;

- выявление необходимых установок (привычек) для администратора и специалиста;
- способы тестирования некоторых установок (привычек);
- разбор инструментов для тестирования (кейсы, специальные вопросы и пр.);
- разбор типичных ошибок при найме сотрудников;
- понимание зависимости уровня мотивации от степени профессионализма;
- разбор понятия ситуационного менеджмента;
- подбор оптимального стиля менеджмента, соответствующего определенным задачам, а также в зависимости от профессионального уровня сотрудника.

### 3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

Для реализации образовательной программы Фонд «Лонджэвити» располагает необходимой материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам, а также подготовленными преподавателями. Обучение практическим навыкам проводится на базе современной косметологической клиники, располагающей необходимым оборудованием, расходными материалами, изделиями медицинского назначения и т. д.

Обучающиеся обеспечиваются необходимыми информационно-обучающими материалами для самостоятельного изучения и закрепления пройденного материала в формате учебной презентации в электронном виде. Обучающиеся имеют возможность пользоваться во время обучения печатными учебными изданиями и методическими и периодическими изданиями библиотеки Фонда. Также каждый обучающийся может ознакомиться с учебными планами, рабочими программами, содержащими в том числе перечень рекомендуемой к изучению литературы и законодательных и нормативно-правовых документов, на сайте <http://long-edu.ru/>.

Объем образовательной программы – 8 акад. часов. Для всех видов занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

Форма обучения – очная, с отрывом от производства.

По окончании освоения образовательной программы обучающемуся выдается сертификат установленного образца.

По желанию руководства организации, направившей обучающихся на прохождение курса по программе «Рекрутинг и адаптация персонала в клинике эстетической медицины» дополнительно может быть проведена проверка уровня теоретических знаний и практических навыков, обучившихся по результатам освоения курса на рабочем месте.

### 4. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование разделов и дисциплин	Всего часов	В том числе	
			Теоретич. часть	Практич. занятия
1	2	3	4	5
	<b>Рекрутинг и адаптация персонала в клинике эстетической медицины</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
1	Модуль «Рекрутинг»	2	1,5	0,5
2	Модуль «Особенности юридического оформления сотрудников в клинику и обработка персональных данных»	2	1,5	0,5
3	Модуль «Зависимость мотивации от уровня профессионализма»	2	1	1

1	2	3	4	5
4	Модуль «Адаптация стиля менеджмента под сотрудника и задачу»	2	1	1
	<b>Итого:</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>

## 5. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Образовательная программа реализуется в течение всего календарного года. Календарный учебный график формируется по мере набора групп обучающихся.

Наименование образовательной программы	Объем	Форма обучения	Количество групп / обучающихся	Сроки обучения
Рекрутинг и адаптация персонала в клинике эстетической медицины	8 академ. ч.	Очная	1 / 15 чел.	По мере набора обучающихся

## 6. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА (МОДУЛИ)

Программа «Рекрутинг и адаптация персонала в клинике эстетической медицины» состоит из четырех модулей длительностью 2 академических часа каждый:

1. Рекрутинг.
2. Особенности юридического оформления сотрудников в клинику и обработка персональных данных.
3. Зависимость мотивации от уровня профессионализма.
4. Адаптация стиля менеджмента под сотрудника и задачу.

Каждый модуль состоит из теоретической части и практического занятия.

Общий объем программы – 8 академических часов (1 учебный день).

**Теоретическая часть** изучает следующие темы:

- Корректная терминология и иерархия понятий.
- Формулировка корректных задач для проведения интервью.
- Компетенции подчиненного.
- Составление свода корпоративных правил.
- Основные точки монетизации в работе администратора и соотнесение их с навыками и установками.
- Основные точки монетизации в работе специалиста эстетической медицины и соотнесение их с навыками и установками.
- Характерные внешние проявления желаемых установок у администратора и косметолога.
- Методы тестирования установок во время интервью.
- Примеры кейсов и полезных вопросов.
- Разбор типичных ошибок во время проведения интервью.
- Особенности трудовых отношений с медицинскими работниками.
- Ошибки работодателей при работе с персональными данными медицинского персонала и способы их исправления.
- Правомерные способы привлечения врачей для осуществления ими трудовой деятельности в медицинской организации.
- База документов для деятельности медицинских центров.

- Организация процесса адаптации нового сотрудника в клинике.
- Зависимость уровня мотивации от профессионального развития сотрудника.
- Элементы менеджмента, подлежащие адаптации.
- Подбор стиля менеджмента, соответствующего конкретному сотруднику или определенным задачам.

**Практическое занятие** посвящено разбору проведению интервью и формированию адекватного стиля менеджмента под каждый из 5 этапов профессионального развития сотрудника клиники. Изучаются следующие вопросы:

- Особенности подготовки и проработки ключевых моментов перед размещением объявления о найме.
- Совместная выработка компетенций подчиненного.
- Осознанная формулировка списка задач перед проведением интервью.
- Совместная выработка полезных корпоративных правил.
- Выделение основных позитивных и негативных установок в работе администратора.
- Выделение основных позитивных и негативных установок в работе косметолога.
- Работа с кейсами для тестирования установок.
- Осознанный выбор стиля менеджмента под 5 уровней профессионального развития сотрудников.
- Детальная проработка шпаргалки для руководителей.
- Разбор ответов на присланные вопросы и кейсы.

## 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

При изложении учебного материала следует использовать законодательные и нормативные акты РФ, а также инструктивные и руководящие материалы министерств и ведомств, регулирующие оказание медицинских услуг по профилю «Косметология».

При изучении тем программы необходимо постоянно обращать внимание обучающихся на ее прикладной характер; показывать, где и когда изучаемые теоретические положения могут быть использованы в практической деятельности.

Для процесса обучения целесообразно использовать лекционно-семинарские занятия, организовывать работу с методическими и справочными материалами, применять технические средства обучения и вычислительную технику.

Количество часов, отводимое на изучение отдельных разделов и тем программы, последовательность их изучения в случае необходимости разрешается изменять при условии, что программы будут выполнены полностью по содержанию и общему количеству часов.

## 8. ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

1. Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».
2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 31.08.38 «Косметология» (приказ Минобрнауки РФ № 1080 от 25.08.2014 г.).
3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 31.08.32 «Дерматовенерология» (приказ Минобрнауки РФ № 1074 от

- 25.08.2014 г.).
4. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 31.08.60 «Пластическая хирургия» (приказ Минобрнауки РФ № 1103 от 26.08.2014 г.).
  5. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
  6. Федеральный закон от 27.07.06 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

## 9. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Адизес И. К. Управляя изменениями. — СПб.: Питер, 2012 г. — 223 с.
2. Бланшар К., Зигарми П., Зигарми Д. Одноминутный менеджер и Ситуационное руководство. Издательство: Попурри, ООО. – 2018.
3. Бланшар Кен, Джонсон Спенсер. Новый Одноминутный Менеджер. — Минск: Изд-во «Попурри», 2015 г.
4. Бланшар Кен, Лорбер Роберт. Одноминутный менеджер за работой. Минск: Изд-во «Попурри», 2012 г.
5. Иванова С. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час. Издательство: Альпина Паблишер. – 2017.
6. Иванова С. Что скрывает кандидат? 41 опросник для оценки факторов риска при проведении интервью. Издательство: Альпина Паблишер. – 2019.
7. Кови Стивен. Семь навыков высокоэффективных людей. М.: Изд-во «Альпина Бизнес Букс», 2017 г.
8. Макиавелли Н. Государь. М.: Изд-во «Абрис», 2017 г.
9. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. ИД « Дело», 2006 г.
10. Тарасов В. Искусство управленческой борьбы. Технологии перехвата и удержания управления. Изд-во «Добрая Книга», 2016 г.
11. Управление изменениями. Серия НВР // сборник статей. М.: Изд-во «Альпина Бизнес Букс», 2007 г.

## 10. РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

1. <https://yandex.ru/video/search?filmId=6184914265447717306&text=рекрутинг%20видео%20иванова%20светлина>
2. <https://yandex.ru/video/search?filmId=5576838366997810715&text=рекрутинг%20видео%20иванова%20светлина>
3. <https://yandex.ru/video/search?filmId=17071485311248949128&text=рекрутинг%20видео%20иванова%20светлина>