

ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ –
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора института по УВР
_____ И.П. Кодониди

« 31 » августа 2023 г.

Рабочая программа дисциплины
КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И ЛИЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ В
ЗДРАВООХРАНЕНИИ

По направлению подготовки: 32.04.01 Общественное здравоохранение (уровень магистратуры)

Направленность (профиль): Организация и управление медицинской и фармацевтической деятельностью

Квалификация выпускника: магистр

Кафедра: менеджмента и экономики

Курс – 2

Семестр – 3

Форма обучения – очно-заочная

Лекции – 20 часов

Практические занятия – 30 часов

Самостоятельная работа – 69,7 часов

Промежуточная аттестация: *экзамен* – 3 семестр

Трудоемкость дисциплины: 4 ЗЕ (144 часа)

Пятигорск, 2023

Рабочая программа дисциплины «Кадровый менеджмент и личная эффективность в здравоохранении» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2017 г. № 485)

Разработчик программы:
Доцент, канд. социол. наук

О.В. Котовская

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента и экономики
протокол № 1 от «29» августа 2023 г.

Рабочая программа согласована с учебно-методической комиссией по циклу гуманитарных дисциплин
протокол № 1 от «29» августа 2023 г.

Председатель УМК

Е.В. Говердовская

Рабочая программа согласована с библиотекой
Заведующая библиотекой

Л.Ф. Глущенко

Внешняя рецензия дана: заместителем заведующего производственной кафедрой НОУДПО «Институт аэронавигации», кандидатом экономических наук Погорельской Татьяной Анатольевной

Рабочая программа утверждена на заседании Центральной методической комиссии
Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.
Председатель ЦМК

И.П. Кодониди

Рабочая программа утверждена на заседании Ученого совета
Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ). ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).

1.1. Цель – формирование высококвалифицированных управленцев, обладающих всесторонними знаниями и компетенциями в области кадрового менеджмента для эффективного осуществления профессиональной деятельности в сфере здравоохранения.

1.2. Задачи:

- сформировать у обучающихся понимание сущности кадрового менеджмента в сфере здравоохранения;
- сформировать навыки организации работы по обеспечению укомплектования медицинской организации работниками необходимых профессий, специальностей и квалификации в целях осуществления прикладных и практических проектов и иных мероприятий по изучению условий, оказывающих влияние на здоровье и качество жизни населения;
- развить у обучающихся способности организовывать работу с персоналом в соответствии с общими целями развития организации и конкретными направлениями кадровой политики.

Воспитательной задачей является формирование гражданской позиции, активного и ответственного члена российского общества, осознающего свои конституционные права и обязанности, уважающего закон и правопорядок, обладающего чувством собственного достоинства, осознанно принимающего общечеловеческие гуманистические и демократические ценности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина Б1.В.03 «Кадровый менеджмент и личная эффективность в здравоохранении» относится к части формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 «дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Кадровый менеджмент и личная эффективность в здравоохранении» изучается на 2 курсе, в третьем семестре.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать: <ul style="list-style-type: none">– принципы организации кадровых служб в системе здравоохранения, их функции;– технологии управления персоналом в системе здравоохранения, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию персонала;-подходы к оценке эффективности системы управления персоналом;- систему показателей оценки эффективности системы управления персоналом;.
3.2	Уметь: <ul style="list-style-type: none">- применять методики управления персоналом, позволяющие повысить эффективность работы медицинских организации;– методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию персонала, эффективность проектов по совершенствованию системы управления персоналом;-формировать и совершенствовать систему управления персоналом в медицинском учреждении.
3.3	Иметь навык (опыт деятельности):

<ul style="list-style-type: none"> - определять цели и выбор путей её достижения; -находить организационно управленческие решения в области управления персоналом в системе здравоохранения; - различными способами разрешать конфликтные ситуации в коллективе; - владения современными технологиями управления персоналом. - корректно формулировать задачи (проблемы) управления персоналом, анализировать, диагностировать причины и появления проблем; - выявлять и проводить оценку потенциала сотрудников медицинских учреждений; - консультировать и прививать навыки работникам по аспектам своей профессиональной деятельности.
--

3.1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы и индикаторами их достижения

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Уровень усвоения		
		Знать	Уметь	Иметь навык (опыт деятельности)	Ознакомительный	Репродуктивный	Продуктивный
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК 3.1. Планирует и организует работу в рамках согласованных целей и задач, умеет добиваться их исполнения;	теории развития группы, принципы их функционирования; закономерности и принципы командообразования, методы построения команды; основы управления поведением персонала (теории поведения личности в организации;	применять знания эффективной коммуникации и профессиональной деятельности; строить профессиональную деятельность в соответствии с принципами этики и делового общения; проявлять конфликтологическую компетентность на всех уровнях общения; анализировать нормативные, нормативно-методические документы и документы делопроизводства в рамках реализации	навыком подбора кадров и проведения собеседования с нанимающимися на работу; Координацией работы по повышению квалификации сотрудников и развитию их деловой карьеры Навыком подбора кадров и проведения собеседования с нанимающимися на работу; Навыком проведения оценки результатов трудовой деятельности работников, аттестаций, конкурсов на замещение вакантных должностей	+	+	

			кадровой политики на разных ее уровнях; рассчитывать качественные и количественные показатели по кадровому обеспечению проектной и иной деятельности медицинской и фармацевтической организации;				
	УК 3.2. Демонстрирует способность к эффективному взаимодействию с другими членами команды и представителями сообщества при организации профессионального сотрудничества	специфику эффективного взаимодействия и группе, и командной работе; владеть методами анализа командных ролей; знать факторы, влияющие на эффективность командной и групповой работы;	проводить количественное прогнозирование моделирование управления бизнес-процессами; проводить собеседования, личные беседы; оценивать сплоченность группы (команды); применять убеждающую модель групповой динамики и общения; использовать групповые и командные коммуникации; уметь адекватно ориентироваться в целях и методах групповой работы; Понимать стилистические различия в ведении групп в зависимости от поставленных целей;	навыками использования основных теорий развития группы, принципы их функционирования; навыками анализировать закономерности и принципы командообразования, методы построения команды; навыками использования основ управления поведением персонала (теории поведения личности в организации; теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности			+

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК 6.1. Синтезирует и систематизирует имеющиеся теоретические знания для решения практических задач в ходе профессиональной деятельности	основные принципы самовоспитания и самообразования, саморазвития и самореализации;	определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста личности;	навыками рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни			+
	УК 6.2. Формулирует цели собственной деятельности, определяет пути их достижения с учетом ресурсов, условий, средств, временной перспективы развития деятельности и планируемых результатов	субъективную значимость процесса раскрытия личностью своих способностей и возможностей в деятельности и отношениях;	определять субъективную значимость процесса раскрытия своих способностей и возможностей в деятельности и отношениях;	методами саморефлексии, осмысления своего социального и профессионального опыта, осмысления своих психологических черт и качеств необходимых для саморазвития			
ПК-3 Способен к планированию, организации и контролю деятельности медицинской и фармацевтической организации	ПК-3.1. Вырабатывает видение, миссию, стратегию медицинской и фармацевтической организации, формирование организационной культуры;	основы кадрового менеджмента, нормирования, охраны и оплаты труда, мотивации работников	осуществлять выбор и обоснование приоритетных мероприятий для повышения эффективности использования трудовых ресурсов медицинской и фармацевтической организации;	навыками определения стратегии развития корпоративной культуры, процессов деятельности организации (структурного подразделения); навыками вовлечения сотрудников организаций в обеспечение достижения стратегических целей и задач по укреплению общественного здоровья.			
ПК-4. Способен к управлению ресурсами и оценке рисков деятельности медицинской и фармацевтической организации	ПК-4.1. Обосновывает количественные и качественные требования к материальным, трудовым и финансовым	Основы кадрового менеджмента, нормирования, охраны и оплаты труда, мотивации работников,	Осуществлять выбор и обоснование приоритетных мероприятий для повышения эффективности	навыками обеспечения оптимального подбора работников в организации (структурном подразделении);			

	ресурсам, необходимым для решения поставленных профессиональных задач.		и использованы трудовых ресурсов организации здравоохранения;	организации обучения кадров системы общественного здоровья, повышение их профессиональных знаний.			
--	--	--	---	---	--	--	--

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		2
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	56,3	56,3
Аудиторные занятия всего, в том числе:	50	50
Лекции	20	10
Лабораторные	-	-
Практические занятия	30	26
Контактные часы на аттестацию (зачет, экзамен)	0,3	0,3
Консультация	4	4
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	69,7	69,7
Контроль	18	18
ИТОГО:	144	144
Общая трудоемкость	144/4	144/4

4.2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Модуль 1. Теоретические основы кадрового менеджмента		-		
Модульная единица 1. Особенности кадровой политики в РФ	2	-	2	7
Модульная единица 2. Подготовка медицинских кадров. Сертификация и аккредитация медицинских кадров	2	-	2	6,7
Модульная единица 3. Личное развитие и самореализация в системе кадрового менеджмента в здравоохранении	2	-	2	7
Модуль 2. Кадровая политика организации				
Модульная единица 4. Планирование персонала медицинской организации	2		4	7
Модульная единица 5. Привлечение и отбор кандидатов	2		4	7
Модульная единица 6. Мотивация, стимулирование и вознаграждение персонала медицинской организации	2		4	7
Модульная единица 7. Оценка и развитие персонала медицинской организации	2		2	7
Модульная единица 8. Формирование и подготовка	2		4	7

кадрового резерва в медицинской организации				
Модульная единица 9. Психологические аспекты кадровой работы	2		2	7
Модульная единица 10. Дисциплина труда. Дисциплинарная и материальная ответственность работников здравоохранения	2		4	7
Итого (часов)	20	-	30	69,7
Форма контроля	Экзамен			

4.3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование модулей дисциплины	Содержание раздела	Индикатор достижения компетенции
Модуль 1. Теоретические основы кадрового менеджмента			
1	Модульная единица 1. Особенности кадровой политики в РФ	Цели кадровой политики управления персоналом Виды кадровой политики организации Кадровая политика организации: пример алгоритма	ПК-3.1.
2	Модульная единица 2. Подготовка медицинских кадров. Сертификация и аккредитация медицинских кадров	Показатели укомплектованности и обеспеченности медицинских кадров Проблемы привлечения и оттока кадров Переход к системе непрерывного медицинского образования Внедрение процедуры аккредитации	ПК-3.1., ПК-4.1.
3	Модульная единица 3. Личное развитие и самореализация в системе кадрового менеджмента в здравоохранении	Процесс самоменеджмента как последовательность выполнения конкретных функций. Параметры индивидуального стиля работы. Целеполагание как процесс сознательного осуществления своих действий в соответствии с генеральной линией или ориентиром организации.	УК-6.1., УК-6.2., ПК-3.1.
Модуль 2. Кадровая политика организации			
4	Модульная единица 4. Планирование персонала медицинской организации	Профессиональные стандарты в здравоохранении: особенности применения в медицинских организациях Расчет потребности во врачебных кадрах на основе моделирования по методу компонентов Алгоритм расчета потребности в медицинских кадрах	ПК-3.1., ПК-4.1.
5	Модульная единица 5. Привлечение и отбор кандидатов	Поиск, привлечение, отбор и оценка персонала медицинской организации Развитие, обучение сотрудников медицинской организации: аттестация Сертификация, повышение квалификации и профессиональная переподготовка, допуск к медицинской деятельности иностранных граждан	ПК-4.1.
6	Модульная единица 6.	Эффективный контракт: критерии оценки и	ПК-3.1., ПК-4.1.

	Мотивация, стимулирование и вознаграждение персонала медицинской организации	показатели эффективности Социальная политика в медицинской организации: услуги, льготы, дополнительные выплаты сотрудникам Порядок оформления страховых выплат и отпусков сотрудникам медицинской организации.	
7	Модульная единица 7. Оценка и развитие персонала медицинской организации	Проблемы оценки качества кадрового потенциала медицинской организации Анализ имеющиеся методик оценки кадрового потенциала Основные составляющие системы кадровой политики медицинской организации	УК-6.1., УК-6,2., ПК-4.1.
8	Модульная единица 8. Формирование и подготовка кадрового резерва в медицинской организации	Модульная единица 8. Формирование и подготовка кадрового резерва в медицинской организации Задачи формирования и развития кадрового резерва Основные принципы формирования кадрового резерва Понятие и структура кадрового резерва Порядок формирования кадрового резерва Порядок работы с кадровым резервом Разработка графического представление кадрового потенциала работника	УК-6.1., УК-6,2., ПК-4.1.
9	Модульная единица 9. Психологические аспекты кадровой работы	Психологические аспекты информационного воздействия в организациях Адаптация вновь принятых сотрудников Психологические вопросы аттестации кадров Антикризисная кадровая политика	УК-3.1., УК-3,2., УК-6.1., УК-6,2.,
10	Модульная единица 10. Дисциплина труда. Дисциплинарная и материальная ответственность работников здравоохранения	Дисциплина труда. Правила внутреннего трудового распорядка Дисциплинарная ответственность Материальная ответственность Индивидуальный трудовой спор	УК-3.2., УК-УК-6,2., ПК-3.1.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Рекомендуемая литература				
5.1.1. Основная литература				
№	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л 1.1		Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 208 с.: ил., табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по паролю. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621626 – Библиогр.: с. 206-209. – ISBN 978-5-394-04205-8. – Текст : электронный.		
Л 1.2		Петренко, Е. С. Современные инструменты тайм-менеджмента=Modern time-management tools: учебное пособие: [16+] / Е. С. Петренко, Л. В. Шабалтина, А. В. Варламов. – Москва: Креативная экономика, 2019. – 86 с.: ил. – Режим доступа: по паролю. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599621 . – Библиогр.: с. 82 - 83. – ISBN 978-5-91292-294-7. – DOI 10.18334/9785912922947. – Текст : электронный.		
Л 1.3		Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 389 с.: ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по паролю. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04494-6. – Текст : электронный.		
5.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л 2. 1		Акулин, И. М. Ограничения медицинских и фармацевтических работников при осуществлении профессиональной деятельности. Урегулирование конфликта интересов: учебно-методическое пособие: [16+] / И. М. Акулин, О. А. Махова, Е. А. Чеснокова. – Москва: Директ-Медиа, 2021. – 48 с.: ил., табл. – Режим доступа: по паролю. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=682397 – Библиогр.: с. 40-42. – ISBN 978-5-4499-2736-1. – Текст : электронный.		
Л 2. 2.		Жуков, А. Л. Аудит человеческих ресурсов организации: учебное пособие: [16+] / А. Л. Жуков, Д. В. Хабарова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 364 с.: табл. – Режим доступа: по паролю. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497388 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-2822-5. – DOI 10.23681/497388. – Текст : электронный.		
Л 2. 3.		Бобина, Н. В. Самоменеджмент: учебное пособие: [16+] / Н. В. Бобина, Л. А. Каменская, И. Ю. Столярова; Сочинский государственный университет. – Сочи: Сочинский государственный университет, 2020. – 184 с.: схем., табл., ил. – Режим доступа: по паролю. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618131 – Библиогр.: с. 156-157. – Текст : электронный.		
5.1.3. Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
5.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы				
5.2.1. Современные профессиональные базы данных				
1. ecsosman.hse.ru - Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал				

2. clarivate.ru - Мультидисциплинарная база с большей представленностью изданий по наиболее актуальным для российской науки предметным областям.
3. <http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/> - Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам
4. www.elibrary.ru - Научная электронная библиотека.

5.2.2. Информационные справочные системы

1. Справочно-правовые системы «КонсультантПлюс», «Официальный Интернет - портал правовой информации»
2. <https://rosstat.gov.ru/> - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация компетентностно-ориентированных образовательных программ предусматривает использование в учебном процессе различных образовательных процедур: перечень используемых технологий (например, лекционные, дискуссионные, исследовательские, тренинговые (игровые), самообучение, практика и др. и их описание).

При реализации дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии.

Приводятся образовательные технологии, необходимые для обучения по дисциплине инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

7. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Размещается фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся. Если ФОС разработан в виде отдельного комплекта документов, то в данном разделе делается сноска на ФОС - «ФОС представлен в приложении к рабочей программе дисциплины».

7.1. Примеры контрольных вопросов и заданий для текущего контроля успеваемости.

7.1.1. Примеры контрольных вопросов для собеседования

1. Основные функции управления кадрами в медицинской организации.
2. Что относится к внешним источникам при подборе персонала?
3. Каковы принципы управления кадровыми ресурсами в здравоохранении?
4. Каковы преимущества и недостатки внешних источников привлечения персонала?
5. Дайте характеристику работникам, относящимся к категории «Профессионалов».
6. Каковы задачи медицинской организации в области управления и развития персонала?
7. Понятие и основные виды и модели карьеры
8. Сформулируйте смысл кадрового резерва и дайте характеристику основных процессов его формирования
9. Реализация стратегического кадрового менеджмента в современных организациях здравоохранения
10. Основные принципы планирования персонала.

7.1.2. Примеры ситуационных задач

1. Должность в штатном расписании медицинского учреждения значится как «врач-специалист». Профессиональный стандарт «Специалист в области медико-профилактического утверждён Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 июня 2015 г. №399 н. предусматривает такие возможные должности: главный специалист-эксперт, ведущий специалист-эксперт, специалист-эксперт, врач-бактериолог, врач-вирусолог, врач-дезинфектолог, врач клинической лабораторной диагностики, врач-паразитолог, врач по гигиене детей и подростков, врач по гигиене питания, врач по гигиене труда, врач по гигиеническому воспитанию, врач по коммунальной

гигиене, врач по общей гигиене, врач по радиационной гигиене, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям, врач по социальной гигиене и организации госсанэпидслужбы, врач-эпидемиолог.

Обязательно ли переименование должности в штатном расписании в соответствии с профессиональным стандартом?

2. Выберите для анализа региональные целевые программы субъектов СКФО, направленные на решение кадровых проблем здравоохранения. Сравните две любые программы, ответив на следующие вопросы:

1). На какие основные проблемы кадровой политики направлены данные программы. Сходство и различие программ.

2). Основные направления региональных целевых программ. Сходства и различия.

3). Какие инструменты кадрового менеджмента предлагается использовать? Есть ли различия в данных инструментах у разных регионов?

4). Что следовало бы добавить в данные программы.

7.1.3. Примеры заданий для самостоятельной работы

1. Виды кадровой политики организации;

2. Проблемы привлечения и оттока кадров;

3. Мотивация кадрового потенциала и его использованию в управлении;

4. Проблемы оценки качества кадрового потенциала медицинской организации.

7.1.4. Примеры тестовых заданий

1. Бюрократическая организационная культура предполагает, что:

а) работники обеспокоены в основном социальными нуждами

б) для работников побудительными есть экономический интерес и максимизация личного дохода

в) работники интересуются только своими личными целями

г) большинство работников готовы напряженно трудиться ради достижения целей предприятия, даже если они не соответствуют их личным установкам.

2. Органическая организационная культура предполагает, что:

а) на предприятии наблюдается высокий уровень групповой сплоченности. +

б) ответственность не приписывается работникам, а принимается ими по желанию

в) организационная культура предприятия должна контролировать желания работников и максимально нейтрализовать возможные непредвиденные действия

г) все ответы верны.

3. Сущность управления человеческими ресурсами заключается в том, что:

а) наблюдается перенос технократического подхода на практике организации производственных и трудовых процессов

б) Люди рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе

в) наблюдается повышение предпринимательской активности персонала

г) Все ответы не являются верными.

4. Психологический механизм регуляции социально-психологического климата, который способствует превращению группы в сплоченный, саморегулируемый социальный организм, в котором усилия всего персонала направлены на достижение целей организации.

а) коммуникация

б) адаптация

в) идентификация

г) интеграция

5. Ощущение неудовлетворенности от реального или воображаемого контакта с другим человеком:

а) симпатия

б) притяжение

в) отторжение

г) антипатия

6. Феномен огруппления мышления впервые описал _____ (И. Джанис)

7. _____ - это стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, боевые военные действия и т.п.) (**Авторитарный**)

8. _____ это лидер, опирающийся на законы, правила, нормы, в рамках которых властвование связано со знанием и четким соблюдением норм политической деятельности, их активного использования для достижения поставленных целей. (**Бюрократический**)

9. Под навыками групповой работы понимают: навыки эффективного общения, решение проблем и принятие решений, достижение согласия (консенсуса); навыки обратной связи, или навыки _____ критики. (**Конструктивной**)

10. _____ это лидер - лидер, не выходящий в своей активности за рамки выполнения тех обязанностей, которые предписаны ему правилами политической деятельности. (**Функциональный**)

7.1.5. Примерная тематика рефератов

1. Кадрового потенциала в медицинской организации.
2. Повышение качества подготовки медицинских кадров.
3. Информационные технологии в работе с персоналом медицинской организации и разработка рекомендаций по его совершенствованию.
4. Внутренний контроль качества в медицинской организации.
5. Система конфликт-менеджмента в медицинской организации.
6. Система менеджмента качества в медицинской организации.
7. Информационное обеспечение управления качеством медицинской деятельности многопрофильной больницы.
8. Проблем командообразования в трудовом коллективе медицинских работников и разработка мероприятий по их разрешению.
9. Методы экономического стимулирования и оплаты труда в здравоохранении.
10. Методов экономического стимулирования повышения качества медицинской помощи.
11. Контроль качества медицинской помощи в организациях здравоохранения.
12. Обучение и развитие младшего медицинского персонала в...
13. Службы управления персоналом в организации здравоохранения.
14. Корпоративная культура и оценка соответствия сотрудников ключевым требованиям учреждения в сфере здравоохранения.
15. Мотивация различных категорий персонала лечебного учреждения.
16. Развитие персонала как условие повышения качества услуг в здравоохранении.
17. Развитие системы мотивации и стимулирования сестринского персонала в...
18. Стратегии управления персоналом в медицинской организации на примере...
19. Системы адаптации медицинского персонала в...
20. Непрерывное обучение медицинского персонала в организации здравоохранения.

7.2. Примеры вопросов для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Примеры типовых контрольных заданий или иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в ходе промежуточной аттестации студентов.

1. Современная парадигма кадрового менеджмента.
2. Проблемы кадрового менеджмента в здравоохранении в современных условиях.

3. Мировые тенденции формирования кадровой политики государства в сфере здравоохранения
4. Государственная кадровая политика в сфере здравоохранения в России.
5. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами.
6. Парадигмы кадрового менеджмента.
7. Особенности кадрового менеджмента в здравоохранении в современных условиях.
8. Задачи и функции кадрового менеджмента медицинской организации для решения задач повышения качества и доступности медицинской помощи населению
9. Мировые тенденции формирования кадровой политики государства в сфере здравоохранения
10. Государственная кадровая политика в сфере здравоохранения в России.
11. Программно-целевой подход и проектное управление в сфере здравоохранения: мировой опыт и российские проблемы.
12. Общие понятия нормативно-правовой основы кадрового менеджмента.
13. Нормативно-методическое обеспечение кадрового менеджмента в здравоохранении.
14. Документационное обеспечение кадрового менеджмента в здравоохранении.
15. Требования к составлению и корректировке штатного расписания медицинской
16. организации.
17. Локальная нормативная база медицинской организации.
18. Положение о структурном подразделении медицинской организации.
19. Должностные инструкции в медицинской организации.
20. Проектная деятельность медицинской организации и ее кадровое обеспечение.
21. Разработка и утверждение профессиональных стандартов для сферы здравоохранения в сфере здравоохранения.
22. Нормативно-правовое регулирование разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов.
23. Применение профессиональных стандартов в сфере здравоохранения.
24. Особенности планирования и прогнозирования кадров в медицинской организации.
25. Планирование кадровых ресурсов медицинской организации для организации и осуществления прикладных и практических проектов по изучению и моделированию условий, оказывающих влияние на здоровье и качество жизни населения.
26. Методы оценки кадров медицинской организации.
27. Работа с кадровым резервом медицинской организации.
28. Программно-целевой подход и проектное управление в сфере здравоохранения РФ.
29. Нормативная основа кадрового менеджмента здравоохранения.
30. Требования к составлению и корректировке штатного расписания медицинской организации.
31. Локальная нормативная база медицинской организации.
32. Положение о структурном подразделении медицинской организации.
33. Должностные инструкции в медицинской организации.
34. Разработка и утверждение профессиональных стандартов для сферы здравоохранения в сфере здравоохранения.
35. Применение профессиональных стандартов в сфере здравоохранения.
36. Особенности планирования и прогнозирования кадров в медицинской организации.
37. Планирование кадровых ресурсов медицинской организации для реализации
38. национальных проектов в сфере здравоохранения.
39. Методы оценки кадров медицинской организации.
40. Работа с кадровым резервом медицинской организации.

ПРИМЕР ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА
Пятигорский медико-фармацевтический институт – филиал ФГБОУ ВО
«Волгоградский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра: организации и экономики фармации

Дисциплина: Кадровый менеджмент и личная эффективность

Магистратура по направлению 32.04.01 Общественное здравоохранение

Учебный год: 2022-2023

Экзаменационный билет № 1

Экзаменационные вопросы:

1. Работа с кадровым резервом организации здравоохранения
2. Особенности планирования и прогнозирования кадров в медицинской и фармацевтической организации

Экзаменационная задача:

Выберите для анализа региональные целевые программы субъектов СКФО, направленные на решение кадровых проблем здравоохранения. Сравните две любые программы, ответив на следующие вопросы:

- 1). На какие основные проблемы кадровой политики направлены данные программы. Сходство и различие программ.
- 2). Основные направления региональных целевых программ. Сходства и различия.
- 3). Какие инструменты кадрового менеджмента предлагается использовать? Есть ли различия в данных инструментах у разных регионов?
- 4). Что следовало бы добавить в данные программы.

М.П. _____ Зав. кафедрой. _____ Гацан В.В.

7.3. Критерии оценки при текущем и промежуточном контроле
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированности компетенций по дисциплине	Оценка
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.	A	100-96	ВЫСОКИЙ	5

Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.	В	95-91	ВЫСОКИЙ	5
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	С	90-76	СРЕДНИЙ	4
Дан недостаточно полный и последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. Слабо овладел компетенциями.	Д	75-66	НИЗКИЙ	3
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Слабо овладел компетенциями.	Е	65-61	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3
Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. Компетенции не сформированы.	Ф	60-0	НЕ СФОРМИРОВАНА	2

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

№ п/п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Б1.В.03 Кадровый менеджмент и личная эффективность в здравоохранении	Учебная аудитория для проведения учебных занятий (для проведения занятий лекционного типа, практических	Учебное оборудование: Стол преподавателя (1шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (9 шт.), стул ученический	VeralTest Professional 2.7 Электронная версия. Акт предоставления прав № IT178496 от 14.10.2015. Бессрочно. MOODLE e-Learning, eLearningServer, Гиперметод. Договор с

		занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации) (ауд.213)	(18 шт); Стационарная доска; Технические средства обучения: Ноутбук с подключением к Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ПМФИ;	ООО «Открытые технологии» 82/1 от 17 июля 2013 г. Бессрочно. (пакет обновления среды электронного обучения 3KL Hosted 600 3.5.8b, лицензионный договор №59.9/380 от 23.12.2021 (срок действия 1 год) Операционные системы OEM (на OS Windows 95с предустановленным лицензионным программным обеспечением): OS Windows 95, OS Windows 98; OS Windows ME, OS Windows XP; OS Windows 7; OS Windows 8; OS Windows 10. На каждом системном блоке и/или моноблоке и/или ноутбуке. Номер лицензии скопирован в ПЗУ аппаратного средства и/или содержится в наклеенном на устройство стикере с голографической защитой. Бессрочно. Kaspersky Endpoint Security – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational
		Учебная аудитория для проведения учебных занятий (для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации) (ауд.305)	Учебное оборудование: Стол преподавателя (1шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (9 шт.), стул ученический (18 шт); Стационарная доска; Технические средства обучения: Ноутбук с подключением к Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ПМФИ;	

2		Помещение для самостоятельной работы (ауд. 139)	Учебное оборудование: Стол преподавателя (1шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (17 шт.), стул ученический (24 шт); Стационарная доска; Технические средства обучения: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации (14 шт)	Renewal License № лицензии 2434191112-140152020635. Договор № РЦА09220003 от 29.09.2022 Google Chrome Свободное и/или безвозмездное ПО; Браузер «Yandex» (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО 7-zip (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО Adobe Acrobat DC / Adobe Reader Свободное и/или безвозмездное ПО VooV meeting Свободное и/или безвозмездное ПО
---	--	---	--	--

9. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения рабочей программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедры обеспечивает:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
 - выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- 2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
 - надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
- 3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
 - возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (при наличии)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа

инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа;
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы для студентов с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья включает следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	организация контроля с помощью электронной оболочки MOODLE, письменная проверка

Студентам с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и

лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);
2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);
3. доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно). При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и/или в электронно-библиотечных системах. А также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине. Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушением зрения.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учётом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории должен быть беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

10. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА С ПРИМЕНЕНИЕМ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В соответствии с Положением о порядке применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, утвержденном Ученым советом 30.08.2019 учебный процесс по настоящей программе может осуществляться с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и/или электронного обучения в порядке, установленном федеральными органами исполнительной власти, распорядительными актами ФГБОУ ВолгГМУ Минздрава России, ПМФИ – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

10.1. Реализация основных видов учебной деятельности с применением электронного обучения, ДОТ.

С применением электронного обучения или ДОТ могут проводиться следующие виды занятий:

Лекция может быть представлена в виде текстового документа, презентации, видеолекции в асинхронном режиме или посредством технологии вебинара – в синхронном режиме. Преподаватель может использовать технологию web-конференции, вебинара в случае наличия технической возможности, согласно утвержденного тематического плана занятий лекционного типа.

Семинарские занятия могут реализовываться в форме дистанционного выполнения заданий преподавателя, самостоятельной работы. Задания на самостоятельную работу должны ориентировать обучающегося преимущественно на работу с электронными ресурсами. Для коммуникации во время семинарских занятий могут быть использованы любые доступные технологии в синхронном и асинхронном режиме, удобные преподавателю и обучающемуся, в том числе чаты в мессенджерах.

Практическое занятие, во время которого формируются умения и навыки их практического применения путем индивидуального выполнения заданий, сформулированных преподавателем, выполняются дистанционно, результаты представляются преподавателю посредством телекоммуникационных технологий. По каждой теме практического занятия обучающийся должен получить задания, соответствующее целям и задачам занятия, вопросы для обсуждения. Выполнение задания должно обеспечивать формирования части компетенции, предусмотренной РПД и целями занятия. Рекомендуется разрабатывать задания, по возможности, персонализировано для каждого обучающегося. Задание на практическое занятие должно быть соизмеримо с продолжительностью занятия по расписанию.

Лабораторное занятие, предусматривающее личное проведение обучающимися натуральных или имитационных экспериментов, или исследований, овладения практическими навыками работы с лабораторным оборудованием, приборами, измерительной аппаратурой, вычислительной техникой, технологическими, аналитическими или иными экспериментальными методиками, выполняется при помощи доступных средств или имитационных тренажеров. На кафедре должны быть методически проработаны возможности проведения лабораторного занятия в дистанционной форме.

Самостоятельная работа с использованием дистанционных образовательных технологий может предусматривать: решение ситуационных задач, чтение лекции, презентации и т.д.) просмотр видео-лекций, составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста, работа с электронными словарями, базами данных, глоссарием, wiki, справочниками; ознакомление с нормативными документами; учебно-исследовательскую работу, написание обзора статьи, эссе, разбор лабораторных или инструментальных методов диагностики.

Все виды занятий реализуются согласно утвержденного тематического плана. Материалы размещаются в ЭИОС института.

Учебный контент снабжается комплексом пошаговых инструкций, позволяющих обучающемуся правильно выполнить методические требования.

Методические материалы должны быть адаптированы к осуществлению образовательного процесса с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

10.2. Контроль и порядок выполнения внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся

Контрольные мероприятия предусматривают текущий контроль по каждому занятию, промежуточную аттестацию в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Обучающийся обязан выслать выполненное задание преподавателю начиная с дня проведения занятия и заканчивая окончанием следующего рабочего дня.

Преподаватель обязан довести оценку по выполненному занятию не позднее следующего рабочего дня после получения работы от обучающегося.

Контроль выполнения внеаудиторной самостоятельной работы осуществляется путем проверки реализуемых компетенций согласно настоящей программы и с учетом фондов оценочных средств для текущей аттестации при изучении данной дисциплины. Отображение хода образовательного процесса осуществляется в существующей форме – путем отражения учебной активности обучающихся в кафедральном журнале (на бумажном носителе).

10.3. Регламент организации и проведения промежуточной аттестации с применением ЭО и ДОТ

При организации и проведении промежуточной аттестации с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий кафедра:

- совместно с отделом информационных технологий создает условия для функционирования ЭИОС, обеспечивающей полноценное проведение промежуточной аттестации в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся;

- обеспечивает идентификацию личности обучающегося и контроль соблюдения условий проведения экзаменационных и/или зачетных процедур, в рамках которых осуществляется оценка результатов обучения.

Экзаменационные и/или зачетные процедуры в асинхронном режиме - с учетом аутентификации обучающегося через систему управления обучением (LMS).

Проведение промежуточной аттестации по дисциплине регламентируется п.6 рабочей программы дисциплины, включая формируемый фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации. Порядок проведения промежуточной аттестации осуществляется в форме:

- Компьютерного тестирования или собеседования с элементами письменной работы (морфологическое описание предложенного гербарного образца и его таксономическое определение).

11. ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Воспитание в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России является неотъемлемой частью образования, обеспечивающей систематическое и целенаправленное воздействие на студентов для формирования профессионала в области медицины и фармации как высокообразованной личности, обладающей достаточной профессиональной компетентностью, физическим здоровьем, высокой культурой, способной творчески осуществлять своё социальное и человеческое предназначение.

Организация воспитательной работы на уровне кафедры

На уровне кафедры воспитательная работа осуществляется на основании рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы, являющихся частью образовательной программы.

На уровне кафедры организацией воспитательной работой со студентами руководит заведующий кафедрой.

Основные функции преподавателей при организации воспитательной работы с обучающимися:

- ✓ формирование у студентов гражданской позиции, сохранение и приумножение нравственных и культурных ценностей в условиях современной жизни, сохранение и возрождение традиций института, кафедры;
- ✓ информирование студентов о воспитательной работе кафедры,
- ✓ содействие студентам-тьюторам в их работе со студенческими группами;
- ✓ содействие органам студенческого самоуправления, иным объединениям студентов, осуществляющим деятельность в институте,
- ✓ организация и проведение воспитательных мероприятий по плану кафедры, а также участие в воспитательных мероприятиях общевузовского уровня.

Универсальные компетенции, формируемые у обучающихся в процессе реализации воспитательного компонента дисциплины:

- Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий;
- Способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;
- Способность организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- Способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке, для достижения академического и профессионального взаимодействия;
- Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;
- Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни;
- Способность поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;
- Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ «КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И ЛИЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ»

Основная образовательная программа высшего образования

По направлению подготовки: 32.04.01 Общественное здравоохранение (уровень магистратуры) Направленность (профиль): Организация и управление медицинской и фармацевтической деятельностью

1. Общая трудоемкость 4 ЗЕ, 144 часа

2. Цель дисциплины - формирование высококвалифицированных управленцев, обладающих всесторонними знаниями и компетенциями в области кадрового менеджмента для эффективного осуществления профессиональной деятельности в сфере здравоохранения.

3. Задачи дисциплины:

- сформировать у обучающихся понимание сущности кадрового менеджмента в сфере здравоохранения;

- сформировать навыки организации работы по обеспечению укомплектования медицинской организации работниками необходимых профессий, специальностей и квалификации в целях осуществления прикладных и практических проектов и иных мероприятий по изучению условий, оказывающих влияние на здоровье и качество жизни населения;

- развить у обучающихся способности организовывать работу с персоналом в соответствии с общими целями развития организации и конкретными направлениями кадровой политики.

4. Основные модули дисциплины:

Модуль 1. Теоретические основы кадрового менеджмента

Модуль 2. Кадровая политика организации

5. Результаты освоения дисциплины:

- Знать

Принципы организации кадровых служб в системе здравоохранения, их функции;

Технологии управления персоналом в системе здравоохранения, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию персонала;

Подходы к оценке эффективности системы управления персоналом;

Систему показателей оценки эффективности системы управления персоналом организации сферы здравоохранения;

- Уметь

Применять методики управления персоналом, позволяющие повысить эффективность работы медицинских организаций;

Методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию персонала, эффективность проектов по совершенствованию системы управления персоналом;

Формировать и совершенствовать систему управления персоналом в медицинском учреждении.

- Иметь навык (опыт деятельности)

Определять цели и выбор путей её достижения;

Находить организационно управленческие решения в области управления персоналом в системе здравоохранения;

Различными способами разрешать конфликтные ситуации в коллективе;

Владения современными технологиями управления персоналом.

Корректно формулировать задачи (проблемы) управления персоналом, анализировать, диагностировать причины и появления проблем;

Выявлять и проводить оценку потенциала сотрудников медицинских учреждений;

Консультировать и прививать навыки работникам по аспектам своей профессиональной деятельности.

6. Перечень компетенций, вклад в формирование которых осуществляет дисциплина: УК-3; УК-6; ПК-3; ПК-4
7. Виды учебной работы: лекции, практические занятия, консультация, контроль самостоятельной работы, экзамен, самостоятельная работа, контроль
8. Промежуточная аттестация по дисциплине: *экзамен в 3 семестре.*