

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

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ МЕДИЦИНСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ

По направлению подготовки: 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)
Направленность (профиль): Управление и экономика сферы здравоохранения
Квалификация выпускника: бакалавр
Кафедра: менеджмента и экономики

Курс – 4

Семестр – 8

Форма обучения – заочная

Лекции – 6 часов

Практические занятия – 6 часов

Самостоятельная работа – 87,8 часов

Промежуточная аттестация: зачет – 8 семестр

Трудоемкость дисциплины: 3 ЗЕ (108 часов)

Пятигорск, 2023

Рабочая программа дисциплины «Управление персоналом медицинской организации» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. № 7)

Разработчики программы:
Доцент, канд.соц. наук

О.В. Котовская

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента и экономики протокол № 1 от «29» августа 2023 г.
Заведующий кафедрой менеджмента и экономики,
канд. экон. наук, доцент

Г.Н. Тер-Акопов

Рабочая программа согласована с учебно-методической комиссией по циклу гуманитарных дисциплин протокол № 1 от «30» августа 2023 г.
Председатель УМК

Е.В. Говердовская

Рабочая программа согласована с библиотекой
Заведующая библиотекой

Л.Ф. Глущенко

Внешняя рецензия дана доцентом кафедры экономики, финансов и права федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» Филиал в г. Пятигорске, кандидатом экономических наук, доцентом Емельяновой Ириной Николаевной

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. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1	Цель дисциплины - формирование у студентов базовых знаний и навыков по формированию и организации функционирования систем управления персоналом в организациях здравоохранения, планированию кадровой работы, управлению персоналом и его развитием.
1.2	<p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - овладеть способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия в медицинской организации. - научить навыкам использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач организации здравоохранения, изучить методы и методологию организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, получить теоретические знания и практические навыки проведения аудита человеческих ресурсов - изучить современные методики диагностики организационной культуры. медицинской организации - изложить различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом медицинской организации, в том числе в межкультурной среде.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП	
Блок Б1.В.ДВ.04.01	<i>вариативная часть</i>
2.1	Перечень дисциплин и/или практик, усвоение которых необходимо для изучения дисциплины
	<p>Дисциплина базируется на знаниях, умениях и опыте деятельности, приобретаемых в результате изучения следующих дисциплин:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Управление персоналом - Психология - Профессиональные основы деятельности менеджера
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:
	<ul style="list-style-type: none"> - Оплата труда в организациях сферы здравоохранения - Современные формы оплаты и мотивации труда персонала сферы здравоохранения - Преддипломная практика; - Подготовка и сдача государственного экзамена; - Подготовка и защита выпускной квалификационной работы. - Преддипломная практика

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:

ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
	<ul style="list-style-type: none"> -способы проектирования организационных структур, методы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций - методы планирования и мероприятия в системе управления персоналом, механизмы распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия. - основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики в системе управления персоналом и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. - различные способы разрешения конфликтных ситуаций в системе управления персоналом при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.
3.2	Уметь:
	<ul style="list-style-type: none"> --проектировать организационные структуры, грамотно использовать методы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций - применять методы планирования в системе управления персоналом и владеть инновационными мероприятиями в системе управления персоналом, - разрабатывать эффективный механизм распределения и делегирования полномочий в системе управления персоналом с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия - использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

	<ul style="list-style-type: none"> - проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры в медицинских организациях - разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом в медицинских организациях, в том числе в межкультурной среде.
3.3	Иметь навык (опыт деятельности):
	<ul style="list-style-type: none"> - проектировать организационные структуры в медицинских организациях, грамотно использовать методы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций - применения методов планирования и владеть инновационными мероприятиями в системе управления персоналом в медицинских организациях - разработки механизма распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия в медицинской сфере - применения основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команд в медицинских организациях - проведения аудита человеческих ресурсов в медицинских организациях и осуществления диагностики организационной культуры. - предупреждения, прогнозирования и разрешения конфликтных ситуаций в медицинских организациях при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		8
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	16,2	16,2
Аудиторные занятия всего, в том числе:	12	12
Лекции	6	6
Практические занятия	6	6
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0,2	0,2
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	87,8	87,8
Контроль	4	4
ИТОГО:	108	108
Общая трудоемкость	108/3	108/3

4.2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
-------------	---	-------	-------------	------------

1.	Государственное управление кадрами в сфере здравоохранения. /Лек/	2	ОПК-3; ПК-1; ПК-2	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
2.	Государственное управление кадрами в сфере здравоохранения. Пр/	2	ОПК-3; ПК-1; ПК-2	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
3.	Государственное управление кадрами в сфере здравоохранения./Ср/	30	ОПК-3; ПК-1; ПК-2	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
4.	Квалификационные требования и квалификационные характеристики медицинских работников. /Лек/	2	ОПК-3; ПК-1; ПК-2	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
5.	Квалификационные требования и квалификационные характеристики медицинских работников. /Пр/	2	ОПК-3; ПК-1; ПК-2	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
6.	Квалификационные требования и квалификационные характеристики медицинских работников/Ср/	18	ОПК-3; ПК-1; ПК-2	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
7.	Профессиональные стандарты и аттестация медицинских работников. /Лек/	2	ОПК-3; ПК-1; ПК-2	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
8.	Профессиональные стандарты и аттестация медицинских работников. /Пр/	2	ОПК-3; ПК-1; ПК-2	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4

9.	Профессиональные стандарты и аттестация медицинских работников. /Ср/	18	ОПК-3; ПК-1; ПК-2	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
10.	Права и обязанности медицинских работников и работодателя. /Ср/	21,8	ОПК-3; ПК-1; ПК-2	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
	Итого	99,8		

4.3. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины вариативной части ФГОС	Содержание раздела
1.	Тема 1. Государственное управление кадрами в сфере здравоохранения	Кадровая политика органов управления здравоохранением субъектов Российской Федерации. Подготовка медицинских кадров, их профессиональное развитие и последующее трудоустройство. Создание непрерывное профессиональное развитие и самореализация медицинских работников. Обеспечение привлекательности условий труда. Обеспечение мер социальной поддержки медицинских работников. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
2	Тема 2. Квалификационные требования и квалификационные характеристики медицинских работников	Квалификация медработников. Допуск к занятию медицинской деятельностью. Квалификационные группы и уровни. Дополнительное профессиональное образование медицинского персонала. Проектирование организационных структур, участие в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планирование и осуществление мероприятий, распределение и делегирование полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.
3	Тема 3. Профессиональные стандарты и аттестация медицинских работников	Профессиональные стандарты в сфере здравоохранения и особенности их применения. Аттестация должностного соответствия медицинских работников. Аттестация

		<p>медицинских работников для получения квалификационных категорий. Порядок проведения внутренней аттестации должностного соответствия. Нормативно-правовые акты регулирующие аттестацию медицинских работников. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p>Методы планирования и владение инновационными мероприятиями в системе управления персоналом</p> <p>Аудит человеческих ресурсов и осуществление диагностики организационной культуры</p>
4	Тема 4. Права и обязанности медицинских работников и работодателя	<p>Права медицинских работников. Обязанности медицинских работников. Права работодателя. Обязанности работодателя. Нормативно-правовое регулирование прав и обязанностей медицинских работников и работодателя. Прием на работу и увольнение медицинских работников. Разрешение конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.</p> <p>Предупреждение, прогнозирование и разрешение конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.</p>

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		Управление персоналом организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : [16+] / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, Е. В. Камнева [и др.] ; под ред. М. В. Полевой, В. М. Масловой, Е. В. Камневой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2021. – 330 с. : ил. – Режим доступа:		по подписке. –

	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690654 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-00172-199-4. – Текст : электронный.			
Л 1. 2	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 подписке. – 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	Ситжанова, А. М. Инновации в управлении человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : [16+] / А. М. Ситжанова, Т. И. Лабужская. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 244 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719 . – Библиогр.: с. 224-227. – ISBN 978-5-4499-3201-3. – DOI 10.23681/691719. – Текст : электронный.			
Л 2. 2	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 подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=682397 . – Библиогр.: с. 40-42. – ISBN 978-5-4499-2736-1. – Текст : электронный.			
5.1.3. Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
	Котовская О.В.	Учебное пособие по дисциплине: «Управление человеческими ресурсами» для студентов 3-го курса 38.03.02 «Менеджмент»	Пятигорск, 2022	
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-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru ; 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

7.1. Вопросы и задания для текущего контроля успеваемости

Пример вариантов контрольных работ для студентов (заочная форма обучения)

Задание 1

1. Кадровая политика органов управления здравоохранением субъектов Российской Федерации.
2. Квалификационные группы и уровни.

Задача

Данное предприятие планирует увеличить объем производства на 15 %, без изменения структуры производства т. е. придерживается стратегии ограниченного роста. В данном случае для планирования персонала необходимо воспользоваться методом скорректированной экстраполяции, так как наряду с увеличением производства продукции прогнозируется изменение еще двух факторов, влияющих на численность персонала: производительность труда и эффективность использования рабочего времени.

Примеры контрольных вопросов

1. Управление персоналом как вид профессиональной деятельности. Сущность процесса управления персоналом.
2. Менеджмент персонала и эффективность производства.
3. Сравнительная характеристика типов профессиональной культуры менеджеров.
4. Основные факторы повышения роли управления персоналом
5. Принципы, функции и основные модели управления персоналом
6. Концептуальные взгляды на роль персонала в истории менеджмента.
7. Современная концепция управления персоналом.
8. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества и предприятия. Основные показатели трудового потенциала.
9. Трудовой и личностный потенциал с точки зрения востребованности в условиях рыночных отношений.
10. Теория «человеческого капитала».
11. Социальный и интеллектуальный капитал как фактор повышения эффективности организации.
12. Цели, задачи и организационная структура системы управления персоналом.
13. Службы персонала, основные направления их деятельности.
14. Традиционные и современные функции служб персонала.
15. Понятие, цели и задачи кадровой политики. Этапы построения кадровой политики.
16. Типы кадровой политики.
17. Реализация КП в современных организациях, оценка выбора КП.
18. Концептуальные кадровые документы.
19. Задачи кадровой службы на стадии формирования.
20. Кадровый менеджмент на стадии интенсивного роста. Трансляция корпоративной культуры в новые подразделения.

Примеры ситуационных задач

Задача 1

Данное предприятие планирует увеличить объем производства на 15 %, без изменения структуры производства т. е. придерживается стратегии ограниченного роста. В данном случае для планирования персонала необходимо воспользоваться методом скорректированной экстраполяции, так как наряду с увеличением производства продукции прогнозируется изменение еще двух факторов, влияющих на численность персонала: производительность труда и эффективность использования рабочего времени.

Задача 2

Рассчитайте эффективность инвестиций в человеческий капитал специалиста с денежной точки зрения и с точки зрения определения сегодняшней ценности будущих выгод. Условие: Проводимые исследования величины и окупаемости потенциала специалиста установили величину стоимостной оценки его потенциала в размере 390 тыс. грн. Процентная ставка в банке – 10%. Количество лет использования знаний – 38. Среднее ожидаемое увеличение заработка специалиста в течение трудовой деятельности 15,5 тыс. грн; ставка дисконтирования 0,04.

Задача 3

В связи с расширением дилерской сети фирма провела обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга – 2 тыс. ден. ед. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 3 тыс. ден. ед. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников? Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.

Задача 4

В связи с расширением дилерской сети фирма провела обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга – 2 тыс. ден. ед. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 3 тыс. ден. ед. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников? Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.

Задача 5

По предложенным данным оценить интенсивность движения трудовых ресурсов.

Таблица – Данные для расчетов

Показатели	Количество, чел.
------------	------------------

Среднесписочная численность за период	175
Число работников, принятых за период	38
Число работников, уволенных по всем причинам за период	53
Число работников, уволенных по причинам, относящимся к текучести кадров	41

Примеры тестовых заданий

1. В структуру мотива труда включены элементы:

1. Благо
2. Потребность
3. Трудовое действие
4. Издержки материального и морального характера
5. Интерес

2. Формирование мотивов труда от низшего к высшему по иерархии потребностей А. Маслоу:

1. Особые надбавки к заработной плате
2. Сохранение рабочего места лишь при условии конкурентоспособности компании
3. Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе
4. Признание особых личных достижений персонала в работе
5. Возможность полнее раскрыть в работе свой потенциал.

3. Основными целями системы стимулирования труда являются

1. оптимальное соотношение материальных затрат и на меры социальной защиты
2. справедливая оценка трудового вклада работников
3. увеличение производительности труда работников
4. успешное осуществление диверсификации бизнеса
5. разработка стратегии управления персоналом.

4. Приведенным авторам теорий мотивации с буквенными обозначениями соответствует основной тезис разработанных ими теорий, обозначенные цифрами:

1. А. Маслоу
2. Ф. Герцберг
3. В. Врум
4. С. Адамс

5. Мотивация потребностей имеет определенную иерархию - потребности вышестоящих уровней начинают удовлетворяться только после удовлетворения потребностей нижестоящих

1. На производственную деятельность человека оказывают влияние две группы факторов: гигиенические и факторы мотивации.
2. Человек ожидает и надеется, что выбранный тип поведения позволит достичь цели и получить желаемое вознаграждение, т.е. в полной мере удовлетворить свои потребности.
3. Мотивация человека к труду базируется на субъективной оценке и сравнении сотрудником полученного вознаграждения с затраченными усилиями, с вознаграждениями других сотрудников за аналогичную работу.

7.2. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачет):

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые компетенции
1.	Управление человеческими ресурсами как вид	ОПК-3;

	профессиональной деятельности.	ПК-1; ПК-2
2.	Основные подходы к управлению персоналом в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
3.	Факторы повышения роли персонала в постиндустриальном обществе.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
4.	Принципы и функции управления персоналом в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
5.	Современная концепция управления персоналом в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
6.	Общее понятие концепции управления персоналом.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
7.	Характеристика основных компонентов концепции управления персоналом в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
8.	Анализ концептуальных взглядов на управление персоналом в истории менеджмента.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
9.	Современная концепция управления персоналом.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
10.	Система управления персоналом как целостность функций и как непрерывный процесс.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
11.	Основные барьеры, препятствующие внедрению системы управления в российских в медицинских организациях.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
12.	Цели и задачи современной кадровой службы в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
13.	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом. Социально-психологические методы управления в медицинской организации. Маркетинг персонала в медицинской организации. Методы определения потребности в персонале. Внешние и внутренние источники поиска персонала, их преимущества и недостатки.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
14.	Подразделения кадровой службы и направления их деятельности.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
15.	Современные функции службы управления персоналом.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
16.	Метод управления как способ управленческого воздействия на персонал. Классификация методов.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
17.	Административные методы как способы прямого воздействия.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
18.	Позитивные и негативные стороны административных методов управления.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
19.	Характеристика экономических методов управления: преимущества и недостатки.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
20.	Сущность планирования человеческих ресурсов. Его цели, задачи и принципы.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
21.	Виды планов по персоналу в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
22.	Разработка среднесрочных планов. Содержание основных этапов планирования.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2

23.	Процесс отбора персонала: характеристика основных этапов.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
24.	Методы и критерии отбора в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
25.	Методика проведения интервью в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
26.	Сущность профориентации. Ее социально-экономические аспекты.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
27.	Общее понятие деловой оценки.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
28.	Роль оценки персонала в деятельности организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
29.	Показатели и методы оценки работы персонала.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
30.	Проведение процедуры оценки и аттестации персонала.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
31.	Решения, принимаемые по результатам аттестации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
32.	Управление адаптацией в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
33.	Основные аспекты адаптации: психофизиологический, социально-психологический, профессиональный, организационный.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
34.	Трудовая адаптация персонала.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
35.	Стажировка как форма профессионального развития в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
36.	Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
37.	Общее понятие профессионального развития в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
38.	Задачи и объективная необходимость профессионального развития.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
39.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров в медицинских организациях.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
40.	Организация профессионального обучения на предприятии и за его пределами.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
41.	Формы и методы профессионального обучения в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
42.	Понятие и цели карьеры.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
43.	Основные виды карьеры.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
44.	Модели карьеры («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье») в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
45.	Основные факторы выбора карьеры.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
46.	Этапы карьеры.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2

47.	Планирование деловой карьеры.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
48.	Высвобождение персонала как функция управления персоналом.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
49.	Основные виды увольнений: краткая характеристика.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
50.	Уход работника по собственному желанию.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
51.	Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
52.	Увольнение по инициативе администрации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
53.	Социально-психологическое сопровождение увольнения персонала в связи с сокращением штатов.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
54.	Организация скользящего пенсионирования.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
55.	Организационно-методическое сопровождение увольнения персонала в связи с выходом на пенсию.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
56.	Проектирование организационных структур, грамотное использование методов разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций,	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
57.	Методы планирования и инновационные мероприятия в системе управления персоналом.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
58.	Эффективный механизм распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
59.	Аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры в медицинской организации.	ОПК-3; ПК-1; ПК-2
60.	Разрешение конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в медицинской организации на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	ОПК-3; ПК-1; ПК-2

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		Управление персоналом организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : [16+] / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, Е. В. Камнева [и др.] ; под ред. М. В. Полевой, В. М. Масловой, Е. В. Камневой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2021. – 330 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690654 . – Библиогр. в кн. – ISBN		

	978-5-00172-199-4. – Текст : электронный.			
Л 1. 2	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 подписке. – 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, составите ли	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л 2. 1	Ситжанова, А. М. Инновации в управлении человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : [16+] / А. М. Ситжанова, Т. И. Лабужская. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 244 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719 . – Библиогр.: с. 224-227. – ISBN 978-5-4499-3201-3. – DOI 10.23681/691719. – Текст : электронный.			
Л 2. 2	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 подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=682397 . – Библиогр.: с. 40-42. – ISBN 978-5-4499-2736-1. – Текст : электронный.			
5.1.3. Методические разработки				
	Авторы, составител и	Заглавие	Издательство, год	Колич- во
	Котовская О.В.	Учебное пособие по дисциплине: «Управление человеческими ресурсами» для студентов 3-го курса 38.03.02 «Менеджмент»	Пятигорск, 2022	
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				
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru ; 4. 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

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

Текущая аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационных задач, собеседование по контрольным вопросам.

7.1.1. Примеры контрольных вопросов

1. Подходы к управлению человеческими ресурсами.
2. Принципы и функции управления человеческими ресурсами.
3. Модели управления персоналом
4. Какие концепции управления персоналом вы знаете?
5. Реализация стратегического управления персоналом в современных организациях.
6. Построение оргструктуры системы стратегического управления персоналом.
7. Основные принципы планирования персонала.
8. Перечислите основные формы профориентации.
9. Понятие и основные виды и модели карьеры.
10. Сформулируйте смысл кадрового резерва и дайте характеристику основных процессов его формирования

7.1.2. Примеры ситуационных задач

Задание 1.

Описание ситуации

Вы - руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

Постановка задачи

Как вы ответите на звонок?

1. «Действуйте согласно инструкции. Прочитайте ее, она лежит у меня на столе и сделайте все, что требуется».
2. «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся».
3. «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь».
4. «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо, вызовите врача».

Задание 2.

Главная задача менеджера по персоналу – эффективное использование человеческих ресурсов компаний. Вместе с тем все большее значение приобретают социальная ответственность менеджера перед обществом, его конкретные действия, обеспечивающие решение социальных проблем, стоящих перед страной.

В связи с этим существуют две позиции. Сторонники одной позиции считают, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес - только «делать деньги». Они обосновывают свою позицию тем, что действия в социальной области ведут к снижению прибылей компании, ухудшению ее конкурентоспособности, росту издержек, которые в последующем ведут к росту цен (наноса ущерб потребителям) и другим отрицательным последствиям.

Сторонники другой позиции считают, что бизнесмены имеют перед обществом моральные обязательства, и предпринимаемые ими действия, способствующие решению социальных проблем, могут оказать большую пользу предпринимателям, повысить их имидж в обществе и быть неплохой рекламой.

Вопросы:

1. Чью позицию вы разделяете и почему?
2. Должен ли, по вашему мнению, предприниматель в современной России выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах?
3. Будет ли ему в конечном итоге это выгодно (в том числе в финансовом отношении)? Если выгодно, то почему?
4. В каких формах социальная поддержка может осуществляться российским бизнесом:
 - в масштабах фирмы?
 - в масштабах региона, страны?

7.1.3. Примеры тестовых заданий

1. К организационным методам воздействия на персонал относятся:
 - а) должностная инструкция;
 - б) приказ;
 - в) распоряжение;
 - г) удержание из зарплаты;
 - д) увольнение
2. Какие выделяют способы распорядительного воздействия на персонал?
 - а) приказы;
 - б) устав предприятия;
 - в) инструкции;
 - г) штатное расписание;
 - д) должностные инструкции
3. Контроль в организации, с точки зрения менеджмента, это:
 - а) процесс обеспечения достижения организацией своих целей;
 - б) совокупность норм и ценностей общества, а также санкции, применяемые в целях их осуществления;
 - в) способность сознательно регулировать и изменять условия;
 - г) фундаментальные идеи, правила, нормы, которыми следует руководствоваться в своей деятельности в ходе решения задач, стоящих перед фирмой, предприятием;
 - д) система способов воздействия субъекта управления на объект для достижения определенного результата.
4. Кто не является представителем школы человеческих отношений?
 - а) А.Файоль;
 - б) Г.Мюнстербер;
 - в) Э.Мэйо;
 - г) М.П.Фоллет;
 - д) А. Маслоу
5. Кто сформулировал новые обязанности администрации?
 - а) Ф.Тейлор;
 - б) Э.Мэйо;
 - в) Н.Винер;
 - г) Д. Карнеги;
 - д) К Маркс

7.2. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачет):

№	Вопросы для промежуточной аттестации	Проверяемые индикаторы достижения компетенций
1.	Управление человеческими ресурсами как вид профессиональной деятельности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2;

2.	Основные подходы к управлению персоналом.	ОПК-3.1; ОПК-3.2;
3.	Факторы повышения роли персонала в постиндустриальном обществе	ОПК-3.1; ОПК-3.2;
4.	Принципы и функции управления персоналом.	ОПК-3.1; ОПК-3.2;
5.	Современная концепция управления персоналом.	ОПК-3.1; ОПК-3.2;
6.	Общее понятие концепции управления персоналом.	ОПК-3.1; ОПК-3.2;
7.	Характеристика основных компонентов концепции управления персоналом.	ОПК-3.1; ОПК-3.2;
8.	Анализ концептуальных взглядов на управление персоналом в истории менеджмента.	ОПК-3.1; ОПК-3.2;
9.	Система управления персоналом как целостность функций и как непрерывный процесс.	ОПК-3.1; ОПК-3.2;
10.	Основные барьеры, препятствующие внедрению системы управления в российских организациях.	ОПК-3.1; ОПК-3.2;
11.	Цели и задачи современной кадровой службы.	ПК-3.1; ПК-3.2
12.	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом.	ПК-3.1; ПК-3.2
13.	Подразделения кадровой службы и направления их деятельности.	ПК-3.1; ПК-3.2
14.	Современные функции службы управления персоналом.	ПК-3.1; ПК-3.2
15.	Метод управления как способ управленческого воздействия на персонал. Классификация методов.	ПК-3.1; ПК-3.2
16.	Административные методы как способы прямого воздействия.	ПК-3.1; ПК-3.2
17.	Позитивные и негативные стороны административных методов управления.	ПК-3.1; ПК-3.2
18.	Характеристика экономических методов управления: преимущества и недостатки.	ПК-3.1; ПК-3.2
19.	Социально-психологические методы управления.	ПК-3.1; ПК-3.2
20.	Маркетинг персонала.	ПК-3.1; ПК-3.2
21.	Сущность планирования человеческих ресурсов. Его цели, задачи и принципы.	ПК-3.1; ПК-3.2
22.	Виды планов по персоналу.	ПК-3.1; ПК-3.2
23.	Разработка среднесрочных планов. Содержание основных этапов планирования.	ПК-3.1; ПК-3.2
24.	Методы определения потребности в персонале.	ПК-3.1; ПК-3.2
25.	Внешние и внутренние источники поиска персонала, их преимущества и недостатки.	ПК-3.1; ПК-3.2
26.	Процесс отбора персонала: характеристика основных этапов.	ПК-3.1; ПК-3.2
27.	Методы и критерии отбора.	ПК-3.1; ПК-3.2
28.	Методика проведения интервью.	ПК-3.1; ПК-3.2
29.	Сущность профориентации. Ее социально-экономические аспекты.	ПК-3.1; ПК-3.2
30.	Трудовая адаптация персонала.	ПК-3.1; ПК-3.2
31.	Основные аспекты адаптации: психофизиологический,	ПК-3.1; ПК-3.2

	социально-психологический, профессиональный, организационный.	
32.	Управление адаптацией.	ПК-3.1; ПК-3.2
33.	Общее понятие деловой оценки.	ПК-3.1; ПК-3.2
34.	Роль оценки персонала в деятельности организации.	ПК-3.1; ПК-3.2
35.	Показатели и методы оценки работы персонала.	ПК-3.1; ПК-3.2
36.	Проведение процедуры оценки и аттестации персонала.	ПК-3.1; ПК-3.2
37.	Решения, принимаемые по результатам аттестации.	ПК-3.1; ПК-3.2
38.	Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления.	ПК-3.1; ПК-3.2
39.	Общее понятие профессионального развития.	ПК-3.1; ПК-3.2
40.	Задачи и объективная необходимость профессионального развития.	ПК-3.1; ПК-3.2
41.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.	ПК-3.1; ПК-3.2
42.	Стажировка как форма профессионального развития.	ПК-3.1; ПК-3.2
43.	Организация профессионального обучения на предприятии и за его пределами.	ПК-3.1; ПК-3.2
44.	Формы и методы профессионального обучения.	ПК-3.1; ПК-3.2
45.	Понятие и цели карьеры.	ПК-3.1; ПК-3.2
46.	Основные виды карьеры.	ПК-3.1; ПК-3.2
47.	Модели карьеры («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье»).	ПК-3.1; ПК-3.2
48.	Основные факторы выбора карьеры.	ПК-3.1; ПК-3.2
49.	Этапы карьеры.	ПК-3.1; ПК-3.2
50.	Планирование деловой карьеры.	ПК-3.1; ПК-3.2
51.	Высвобождение персонала как функция управления персоналом.	ПК-3.1; ПК-3.2
52.	Основные виды увольнений: краткая характеристика.	ПК-3.1; ПК-3.2
53.	Уход работника по собственному желанию.	ПК-3.1; ПК-3.2
54.	Увольнение по инициативе администрации.	ПК-3.1; ПК-3.2
55.	Социально-психологическое сопровождение увольнения персонала в связи с сокращением штатов.	ПК-3.1; ПК-3.2
56.	Организация скользящего пенсионирования.	ПК-3.1; ПК-3.2
57.	Организационно-методическое сопровождение увольнения персонала в связи с выходом на пенсию.	ПК-3.1; ПК-3.2

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.	B	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.	C	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.	D	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.	E	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.	F	60-0	НЕ СФОРМИРОВАНА	2

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

№ п\п	Наименование дисциплин	Наименование специальных помещений и	Оснащенность специальных помещений и	Перечень лицензионного программного обеспечения.
-------	------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	--

	ы (модуля), практик в соответств ии с учебным планом	помещений для самостоятельной работы	помещений для самостоятельной работы	Реквизиты подтверждающего документа
1	Б1.В.ДВ.04. 01 Управление персоналом медицинско й организаци и	Учебная аудитория № 220 для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации и практической подготовки	Стол преподавателя (1шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (20 шт.), стул ученический (40 шт); Стационарная доска; Ноутбук с подключением к Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ПМФИ; мультимедийное оборудование (видеопроектор, экран).	VeralTest Professional 2.7 Электронная версия. Акт предоставления прав № IT178496 от 14.10.2015. Бессрочно. MOODLE e-Learning, eLearningServer, Гиперметод. Договор с 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 Renewal License № лицензии 2434191112-140152020635. Договор № РЦА09220003 от 29.09.2022 Google Chrome Свободное и/или безвозмездное ПО;

	Помещение для самостоятельной работы обучающихся ауд. 139 (тех. 139)	Компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС Столы ученические Стулья ученические Доска	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
	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: ауд. 430 (тех.245)	Столы Стулья Шкаф Набор демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации	

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, видео-лекции 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.

Целью воспитательной работы в институте является полноценное развитие личности будущего специалиста в области медицины и фармации при активном участии самих обучающихся, создание благоприятных условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социо-культурных и духовно-нравственных ценностей народов России, формирование у студентов социально-личностных качеств: гражданственности, целеустремленности, организованности, трудолюбия, коммуникабельности.

Для достижения поставленной цели при организации воспитательной работы в институте определяются следующие **задачи**:

- ✓ развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности;
- ✓ приобщение студенчества к общечеловеческим нормам морали, национальным устоям и академическим традициям;
- ✓ воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности;
- ✓ воспитание положительного отношения к труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях;
- ✓ обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;
- ✓ выявление и поддержка талантливой молодежи, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации;
- ✓ формирование культуры и этики профессионального общения;
- ✓ воспитание внутренней потребности личности в здоровом образе жизни, ответственного отношения к природной и социо-культурной среде;
- ✓ повышение уровня культуры безопасного поведения;
- ✓ развитие личностных качеств и установок, социальных навыков и управленческими способностями.

Направления воспитательной работы:

- Гражданское,
- Патриотическое,
- Духовно-нравственное;
- Студенческое самоуправление;
- Научно-образовательное,
- Физическая культура, спортивно-оздоровительное и спортивно-массовое;
- Профессионально-трудовое,
- Культурно-творческое и культурно-просветительское,
- Экологическое.

Структура организации воспитательной работы:

Основные направления воспитательной работы в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России определяются во взаимодействии заместителя директора по учебной и воспитательной работе, отдела по воспитательной и профилактической работе, студенческого совета и профкома первичной профсоюзной организации студентов. Организация воспитательной работы осуществляется на уровнях института, факультетов, кафедр.

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.

Воспитание, осуществляемое во время аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся, составляет 75% от всей воспитательной работы с обучающимися в ПМФИ – филиале ВолгГМУ (относительно 25%, приходящихся на внеаудиторную работу).

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 общеузовского 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.

