

Министерство образования и науки Российской Федерации  
федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор

Иванов А.Г.

подпись

« 01 »

июль

2016г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.ДВ.4.1 Особенности управления человеческими ресурсами в образовательных и медицинских учреждениях

Направление подготовки/специальность 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) / специализация Управление кадровым потенциалом организации

Программа подготовки академическая

Форма обучения заочная

Квалификация (степень) выпускника магистр

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины «Особенности управления человеческими ресурсами в образовательных и медицинских учреждениях» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Программу составил(и):

Ясько Бэла Аслановна, д.психол.наук, профессор



ПОДПИСЬ

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии

протокол № 12 «25» мая 2016 г.

Заведующий кафедрой (разработчика) А.А. Лузаков



ПОДПИСЬ

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № 5 от 27 мая 2016 г.

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.



Рецензенты:

Горская Г.Б. – д.психол.наук, заведующая кафедрой психологии КГУФКСТ

Ожигова Л.Н. - д.психол.наук, профессор кафедры психологии личности и общей психологии

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).**

### **1.1 Цель освоения дисциплины.**

Получение студентами основных знаний в области управления персоналом учреждений образования и здравоохранения, в частности, психологических характеристик субъектов педагогического и медицинского труда, специфики этих видов профессиональной деятельности.

### **1.2 Задачи дисциплины.**

Студент должен достичь определенного уровня знаний и умений.

Для этого:

- 1) изучить субъектно-личностные особенности профессиональной деятельности в системе образования и здравоохранения;
- 2) освоить основные принципы организации работы с кадрами (отбор, подбор, развитие персонала; аттестация кадров);
- 3) ознакомиться на конкретных примерах деятельности отделов УП в лечебном и образовательном учреждении с основными видами их деятельности.

### **1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.**

Дисциплина «Особенности управления человеческими ресурсами в образовательных и медицинских учреждениях» является дисциплиной выбора Учебного плана направления 38.04.03 «Управление персоналом»; магистерская программа «Управление кадровым потенциалом организации». Предмет основан на разработках отечественной психологии по теории и методам управления персоналом в организациях субъект-субъектных видов профессионального труда. Он призван способствовать формированию профессиональной компетентности в понимании специфики кадровой политики, управления развитием персонала (педагогов, медицинских работников), нормативной деятельности службы УП в учреждениях образования и здравоохранения.

Коды компетенций: ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ПК-11

### **1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.**

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций: ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ПК-11.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-7	Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на выработку и реализацию политики мотивации и стимулирования персонала организации. Виды стратегий в сфере мотивации и стимулирования персонала организации	самостоятельно применять систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в конкретных условиях. Умеет определять взаимосвязь стратегий в сфере мотивации и стимулирования персонала со стратегией в сфере управления персоналом и в	опытом применения условий материального денежного стимулирования персонала (в том числе системы оплаты труда), определения приоритетных направлений материального не денежного стимулирования и нематериального стимулирования персонала

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
				сфере развития компании в целом	
2.	ПК-8	Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	понятие, виды, формы конфликтов, их динамику, способы регулирования, медиацию	учитывать особенности национальных культур и принимать во внимание этнические особенности деловых взаимоотношений, правила делового этикета. Поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	принципами кросскультурных отношений в управлении
3.	ПК-9	Способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	вредные производственные факторы условий труда, состав профессиональных заболеваний и характеристики рисков производственного травматизма	определять степень влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала. Умеет принимать участие в разработке программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, проектировать распределение обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации	технологиями организации оптимальных режимов труда и отдыха
4.	ПК-10	Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	классификацию документов по управлению персоналом в организации. Знает систему	разрабатывать организационно-распорядительную документацию по кадрам на основе	опытом разработки и внедрения документации, сопровождающей процедуры

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			организационно-распорядительной документации и информационно-справочной документации по кадрам, структуру и назначение корпоративных стандартов в области управления персоналом	требований законодательных норм трудового права, регламентирующей их работу с кадровыми документами	регулирования трудовых отношений
5.	ПК-11	Умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	методологию системного анализа	решать системные задачи и проблемы управления персоналом	навыками организации деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации

## 2. Структура и содержание дисциплины.

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

*(для магистрантов ОФО).*

Вид учебной работы	Всего часов	Курс/Сессия			
		5/А			
<b>Контактные часы</b>	24,2	24,2			
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	24	24			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	8	8			
Занятия семинарского типа	16	16			
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	47,8	47,8			
<b>ИКР</b>	0,2	0,2			
<b>Контроль</b>					
Общая трудоемкость	час	72	72		
	зач. ед.	2	2		

*(для магистрантов ЗФО).*

Вид учебной работы	Всего часов	Курс/Сессия			
		5/2	5/3		
<b>Контактные часы</b>	10,2				
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	10	10			
В том числе:					

Занятия лекционного типа	4	4			
Занятия семинарского типа	6	6			
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	58	26	32		
<b>ИКР</b>	0,2		0,2		
<b>Контроль</b>	3,8		3,8		
Общая трудоемкость	час	72	36	36	
	зач. ед.	2			

## 2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Для ОФО

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Общие основы УП в образовательных и медицинских учреждениях (психологический аспект)	14	2	2		10
2.	Деятельность службы УП в лечебных и образовательных учреждениях	32	6	6		20
3.	Практические занятия в отделах по персоналу	25,8	-	8		17,8
	Контроль					
	<i>Итого по дисциплине:</i>	72	8	16	0,2	47,8

Для ЗФО

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Общие основы УП в образовательных и медицинских учреждениях (психологический аспект)	22	2			20
2.	Деятельность службы УП в лечебных и образовательных учреждениях	34	2	2		30
3.	Практические занятия в отделах по персоналу	12		4		8
	Контроль	3,8				
	<i>Итого по дисциплине:</i>	72	4	6	0,2	58

## 2.3 Содержание разделов дисциплины:

### 2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Общие основы УП в образовательных и	Анализ медицинского труда. Основные субъекты медицинского труда (младший и средний персонал, врач).	Активность участия в дискуссии

	медицинских учреждениях (психологический аспект)	<p>Специфика профессионализации субъекта медицинского труда: непрерывность, поэтапность, сертификация, специализация. Организационные факторы риска профессиональной дезадаптации.</p> <p>Анализ особенностей педагогического труда. Понятия: «педагогический процесс»; «педагогическое взаимодействие»; «педагогический стресс». Специфика профессионализации субъекта педагогического труда: специализация; этапы профессионализации; квалификационные категории и др. Организационные факторы риска профессиональной дезадаптации.</p>	
2	Деятельность службы УП в лечебных и образовательных учреждениях	<p>Организационная среда лечебного и образовательного учреждений. Профессиональная среда как фактор профессионализации и социализации личности.</p> <p>Организационные условия функционирования лечебных учреждений: система нормирования рабочего времени, оказания экстренной помощи при ургентных (неотложных) состояниях; непрерывность лечебного процесса в стационарных учреждениях; клинический тип лечебных учреждений государственной собственности. Система менеджмента. Организационные условия функционирования образовательных учреждений: система нормирования рабочего времени; режим труда; профессиональные объединения педагогов. Гендерная специфика субъектной среды.</p>	Активность участия в дискуссии
3	Практические занятия в отделах по персоналу	<p>Особенности системы подбора кадров в лечебных учреждениях: источники кадрового пополнения; конкурсная основа; проблема дефицита кадров. Отбор персонала. Учет «конгруэнтности» индивидуально-личностных характеристик профессионала требованиям трудового поста, типа лечебного учреждения.</p> <p>Особенности системы подбора кадров в образовательных учреждениях: источники кадрового пополнения; конкурсная основа. Отбор персонала. Учет «конгруэнтности» индивидуально-личностных характеристик профессионала требованиям педагогической деятельности. Мотивация педагогического труда.</p> <p>Основные формы подбора педагогических кадров. Дефицит кадров в общеобразовательной системе и пути его преодоления. Роль системы менеджмента образовательного учреждения в подборе и отборе кадров.</p>	Активность участия в дискуссии

### 2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Общие основы УП в образовательных и медицинских учреждениях (психологический аспект)	<p>Анализ медицинского труда.</p> <p>Основные субъекты медицинского труда (младший и средний персонал, врач).</p> <p>Специфика профессионализации субъекта медицинского труда: непрерывность, поэтапность, сертификация, специализация.</p> <p>Организационные факторы риска профессиональной дезадаптации.</p> <p>Основные виды собственности в системе образования и здравоохранения. Специфика кадрового потенциала.</p> <p>Государственные услуги в системе здравоохранения, их конституционные гарантии. Система подготовки кадров для региональных учреждений здравоохранения.</p> <p>Передовые технологии работы с персоналом.</p> <p>Негосударственные медицинские учреждения. Система государственного контроля их деятельности. Принципы</p>	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарского занятия по темам 1-3.

		<p>подбора кадров.          Основные виды собственности в системе образования.          Специфика кадрового потенциала          Анализ особенностей педагогического труда.          Понятия: «педагогический процесс»; «педагогическое взаимодействие»; «педагогический стресс».          Специфика профессионализации субъекта педагогического труда: специализация; этапы профессионализации; квалификационные категории и др.          Организационные факторы риска профессиональной дезадаптации.</p>	
2	Деятельность службы УП в лечебных и образовательных учреждениях	<p>Организационная среда лечебного и образовательного учреждений.          Профессиональная среда как фактор профессионализации и социализации личности.          Организационные условия функционирования лечебных учреждений: система нормирования рабочего времени, оказания экстренной помощи при ургентных (неотложных) состояниях; непрерывность лечебного процесса в стационарных учреждениях; клинический тип лечебных учреждений государственной собственности. Система менеджмента.          Организационные условия функционирования образовательных учреждений: система нормирования рабочего времени; режим труда; профессиональные объединения педагогов.          Гендерная специфика субъектной среды.          Обучение и аттестация кадров в лечебном учреждении.          Система профессиональной подготовки медицинских кадров: непрерывность образовательного процесса; специализация и сертификация.          Общая характеристика медицинских образовательных учреждений региона.          Подбор и отбор кадров в образовательном учреждении.          Основные формы подбора педагогических кадров.          Дефицит кадров в общеобразовательной системе и пути его преодоления.          Роль системы менеджмента образовательного учреждения в подборе и отборе кадров.</p>	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по темам 4-6.
3	Практические занятия в отделах по персоналу	<p>Место и роль УП в многопрофильном лечебном учреждении. Практические занятия в отделе по управлению персоналом в многопрофильном учреждении здравоохранения. Изучение делопроизводства, движения документации, сроков оформления нормативных документов. Роль УП в разрешении производственных и организационных конфликтов.          Место и роль УП в современном образовательном учреждении. Практические занятия в управлении образованием округа и в образовательном учреждении. Изучение делопроизводства, движения документации, сроков оформления нормативных документов. Роль УП в разрешении социальных, педагогических конфликтов.          Специфика управления персоналом в медицинском / образовательном учреждении (подготовка рефератов)</p>	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по темам 7-10. Рефераты

#### 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)



№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Общие основы управления персоналом в образовательных и медицинских учреждениях (психологический аспект)	1) Ясько Б.А. Организационная психология здравоохранения: Монография. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013. Раздел 1. 2) Федеральный закон Российской Федерации от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации". 3) Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015)
2	Деятельность службы УП в лечебных и образовательных учреждениях	1) Ясько Б.А. Организационная психология здравоохранения: Монография. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013. Раздел 2. 2) Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE" <a href="http://www.biblioclub.ru">www.biblioclub.ru</a> ➤ <a href="#">Захарова Л. Н. Основы психологического консультирования организаций. Учебное пособие</a> - М.: Логос, 2012.
3	Практические занятия в отделах по персоналу	1) Ясько Б.А. Организационная психология здравоохранения: Монография. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013. Раздел 3-5. 2) Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются 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,
- в печатной форме на языке Брайля.

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.

### **3. Образовательные технологии.**

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: проблемные лекции, дискуссии, семинар малыми группами, анализ конкретных ситуаций.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество Часов (ОФО/ЗФО)
5	Л	Лекция с элементами дискуссии	4/2
	ПЗ	Презентация эссе, рефератов	10/4
Итого:			14/6

#### **4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.**

##### **4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.**

###### **Раздел 1.**

- 1) Анализ медицинского труда.
- 2) Основные субъекты медицинского труда (младший и средний персонал, врач).
- 3) Специфика профессионализации субъекта медицинского труда: непрерывность, поэтапность, сертификация, специализация.
- 4) Организационные факторы риска профессиональной дезадаптации.
- 5) Основные виды собственности в системе образования и здравоохранения. Специфика кадрового потенциала. Государственные услуги в системе здравоохранения, их конституционные гарантии. Система подготовки кадров для региональных учреждений здравоохранения. Передовые технологии работы с персоналом.
- 6) Негосударственные медицинские учреждения. Система государственного контроля их деятельности. Принципы подбора кадров.
- 7) Основные виды собственности в системе образования. Специфика кадрового потенциала
- 8) Анализ особенностей педагогического труда.
- 9) Понятия: «педагогический процесс»; «педагогическое взаимодействие»; «педагогический стресс».
- 10) Специфика профессионализации субъекта педагогического труда: специализация; этапы профессионализации; квалификационные категории и др.
- 11) Организационные факторы риска профессиональной дезадаптации.

###### **Раздел 2.**

- 1) Организационная среда лечебного и образовательного учреждений.
- 2) Профессиональная среда как фактор профессионализации и социализации личности. Организационные условия функционирования лечебных учреждений: система нормирования рабочего времени, оказания экстренной помощи при urgentных (неотложных) состояниях; непрерывность лечебного процесса в стационарных учреждениях; клинический тип лечебных учреждений государственной собственности. Система менеджмента.
- 3) Организационные условия функционирования образовательных учреждений: система нормирования рабочего времени; режим труда; профессиональные объединения педагогов.
- 4) Гендерная специфика субъектной среды.
- 5) Обучение и аттестация кадров в лечебном учреждении.
- 6) Система профессиональной подготовки медицинских кадров: непрерывность образовательного процесса; специализация и сертификация.
- 7) Общая характеристика медицинских образовательных учреждений региона.
- 8) Подбор и отбор кадров в образовательном учреждении.
- 9) Основные формы подбора педагогических кадров.

- 10) Дефицит кадров в общеобразовательной системе и пути его преодоления.
- 11) Роль системы менеджмента образовательного учреждения в подборе и отборе кадров.

### **Раздел 3.**

- 1) Место и роль УП в многопрофильном лечебном учреждении. Практические занятия в отделе по управлению персоналом в многопрофильном учреждении здравоохранения. Изучение делопроизводства, движения документации, сроков оформления нормативных документов. Роль УП в разрешении производственных и организационных конфликтов.
- 2) Место и роль УП в современном образовательном учреждении. Практические занятия в управлении образованием округа и в образовательном учреждении. Изучение делопроизводства, движения документации, сроков оформления нормативных документов. Роль УП в разрешении социальных, педагогических конфликтов.
- 3) Специфика управления персоналом в медицинском / образовательном учреждении (подготовка рефератов)

#### **4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.**

##### **Вопросы к зачету по дисциплине**

- 1) Анализ медицинского труда.
- 2) Основные субъекты медицинского труда (младший и средний персонал, врач).
- 3) Специфика профессионализации субъекта медицинского труда: непрерывность, поэтапность, сертификация, специализация.
- 4) Организационные факторы риска профессиональной дезадаптации.
- 5) Анализ особенностей педагогического труда.
- 6) Понятия: «педагогический процесс»; «педагогическое взаимодействие»; «педагогический стресс».
- 7) Специфика профессионализации субъекта педагогического труда: специализация; этапы профессионализации; квалификационные категории и др. Организационные факторы риска профессиональной дезадаптации.
- 8) Основные виды собственности в системе здравоохранения.
- 9) Государственные услуги в системе здравоохранения, их конституционные гарантии.
- 10) Система подготовки кадров для региональных учреждений здравоохранения. Передовые технологии работы с персоналом.
- 11) Негосударственные медицинские учреждения. Система государственного контроля их деятельности. Принципы подбора кадров.
- 12) Основные виды собственности в системе образования.
- 13) Государственные услуги в системе образования, их конституционные гарантии.
- 14) Система подготовки кадров для региональных учреждений образования.
- 15) Роль региональных исполнительных и законодательных органов в обеспечении конституционных гарантий на деятельность учреждений образования.
- 16) Негосударственные образовательные учреждения. Система государственного контроля их деятельности. Принципы подбора кадров.
- 17) Организационная среда лечебного учреждения.
- 18) Организационная среда образовательного учреждения.
- 19) Организационные условия функционирования лечебных учреждений.
- 20) Организационные условия функционирования образовательных учреждений.
- 21) Подбор и отбор кадров в лечебном учреждении.
- 22) Особенности системы подбора кадров в образовательных учреждениях.

- 23) Мотивация педагогического труда.
- 24) Обучение и аттестация кадров в лечебном учреждении.
- 25) Система профессиональной подготовки и переподготовки педагогических кадров.
- 26) Основные каналы работы служб УП лечебных учреждений по подбору кадров.
- 27) Основные формы подбора педагогических кадров. Дефицит кадров в общеобразовательной системе и пути его преодоления.
- 28) Обучение и аттестация кадров образовательном учреждении.
- 29) Система последиplomного (послевузовского) образования в медицине и образовании.
- 30) Место и роль УП в многопрофильном лечебном учреждении.
- 31) Место и роль УП в современном образовательном учреждении

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– 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;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) 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.

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.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

## **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).**

### **5.1 Основная литература:**

1. Ясько Б.А. Организационная психология здравоохранения: Монография. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013. (3)
2. Ясько, Б.А. Кадровый резерв организации здравоохранения: основы отбора и развития [Текст] : [монография] / Б. А. Ясько, В. А. Порханов, Л. А. Сизова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2017. - 269 с. (10)

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

## **5.2 Дополнительная литература:**

1. Ясько Б.А. Психологическое консультирование в менеджменте : Монография. – Краснодар: Кубанский госуниверситет, 2017.

2. Казарин Б.В., Ясько Б.А. Организационно-психологическая диагностика в здравоохранении: практическое пособие для руководителей учреждений и курсантов-организаторов здравоохранения. – М.: Издательский дом Академии Естествознания, 2013. – 114 с. <https://www.twirpx.com/file/1192979/>

## **5.3. Периодические издания:**

«Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru/>,

«Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России» [naukaru.ru/journal/view/Upravlenie-personalom-i-intellektualnimi-resursami/](http://naukaru.ru/journal/view/Upravlenie-personalom-i-intellektualnimi-resursami/).

## **6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).**

1. Российское образование, федеральный портал [Официальный сайт] — URL: <http://www.edu.ru>

2. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE». URL / [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)

## **7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).**

Самостоятельная работа студентов является составной частью учебной деятельности, при которой предполагается определенный уровень самостоятельности студента во всех ее структурных компонентах: от постановки проблемы до осуществления контроля, самоконтроля и коррекции с диалектическим переходом от выполнения простейших видов работы к более сложным, носящим поисковый характер.

Целью самостоятельной работы является формирование метакогнитивных способностей обучаемых, их готовности к непрерывному самообразованию. В связи с этим решается ряд задач: закрепление и углубление полученных знаний, обучение студентов методам самостоятельной работы с учебным материалом, поиск и приобретение новых знаний, выполнение учебных заданий, подготовка к предстоящим занятиям и зачету. Самостоятельная работа предусматривает в основном следующие виды учебной деятельности: разработка рефератов, написание эссе, подготовку и выполнение заданий в соответствии с учебной программой (психологическая диагностика, анализ и интерпретация результатов).

### **Примерная тематика рефератов**

- 1) Особенности системы подбора кадров в лечебных учреждениях: источники кадрового пополнения; конкурсная основа; проблема дефицита кадров. Отбор персонала. Учет «конгруэнтности» индивидуально-личностных характеристик профессионала требованиям трудового поста, типа лечебного учреждения.
- 2) Особенности системы подбора кадров в образовательных учреждениях: источники кадрового пополнения; конкурсная основа. Отбор персонала. Учет «конгруэнтности» индивидуально-личностных характеристик профессионала требованиям педагогической деятельности.
- 3) Адаптация как функция по управлению персоналом. Особенности ее реализации в медицинских учреждениях
- 4) Специфика адаптации педагогических работников.
- 5) Обучение как функция по управлению персоналом. Специфика ее реализации в медицинских учреждениях

- 6) Обучение как функция по управлению персоналом. Специфика ее реализации в организациях сферы образования
- 7) Оценка персонала в учреждениях здравоохранения. Специфика. Правовые аспекты.
- 8) Оценка персонала в сфере образования. Специфика. Правовые аспекты.
- 9) Мотивация врачебной деятельности
- 10) Мотивация педагогического труда.
- 11) Профессиональные стандарты в здравоохранении. Разработка и внедрение в систему управления персоналом
- 12) Профессиональные стандарты в педагогической деятельности. Проблемы разработки и внедрения в систему работы с персоналом
- 13) Структура службы персонала лечебного учреждения» (дифференцированно по типам и видам);
- 14) Структура службы персонала образовательного учреждения» (дифференцированно по типам и видам)

#### **Тематика эссе:**

- 1) Образ субъекта медицинского труда;
- 2) Образ субъекта педагогического труда
- 3) Пути самореализации личности в медицинских профессиях
- 4) Возможности личностной, профессиональной карьерной самореализации в педагогических профессиях

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

### **8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).**

#### **8.1 Перечень информационных технологий.**

– Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).

– Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

#### **8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.**

Университет обеспечивает возможность свободного использования компьютерных технологий. Все компьютерные классы университета объединены в локальную сеть, со всех учебных компьютеров имеется выход в Интернет. Обеспечивается доступ к информационным ресурсам, к базам данных, в читальных залах к справочной и научной литературе, к периодическим изданиям в соответствии с направлением подготовки. При использовании электронных изданий КубГУ обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

В компьютерных классах имеется необходимое программное обеспечение: Windows 7, Office 13, Консультант, Гарант.

Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «WindowsMediaPlayer»).

Программы для демонстрации и создания презентаций («MicrosoftPowerPoint»).

#### **8.3. Перечень информационных справочных систем:**

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

**9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).**

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.