

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



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 очная, заочная

Квалификация выпускника магистр

Краснодар 2019

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 № 08 от 20 марта 2019 г.
Заведующий кафедрой А.А. Лузаков



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии
протокол № 07 от 22 апреля 2019 г.
Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



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, регламентирующих 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			
		2			
Контактные часы	24,2	24,2			
Аудиторные занятия (всего)	24	24			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	8	8			
Занятия семинарского типа	16	16			
Самостоятельная работа (всего)	47,8	47,8			
ИКР	0,2	0,2			
Контроль					
Общая трудоемкость	час	72	72		
	зач. ед.	2	2		

(для магистрантов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Курс/Сессия			
		1/2	1/3		
Контактные часы	10,2				
Аудиторные занятия (всего)	10	10			
В том числе:					

Занятия лекционного типа	4	4			
Занятия семинарского типа	6	6			
Самостоятельная работа (всего)	58	26	32		
ИКР	0,2		0,2		
Контроль	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	СРС
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	СРС
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 учреждений (психологический аспект)	Специфика профессионализации субъекта медицинского труда: непрерывность, поэтапность, сертификация, специализация. Организационные факторы риска профессиональной дезадаптации. 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.	
2	Деятельность службы УП в лечебных и образовательных учреждениях	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.	Активность участия в дискуссии
3	Практические занятия в отделах по персоналу	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. 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. Основные формы подбора педагогических кадров. Дефицит кадров в общеобразовательной системе и пути его преодоления. Роль системы менеджмента образовательного учреждения в подборе и отборе кадров.	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)	Анализ медицинского труда. Основные субъекты медицинского труда (младший и средний персонал, врач). Специфика профессионализации субъекта медицинского труда: непрерывность, поэтапность, сертификация, специализация. Организационные факторы риска профессиональной дезадаптации. 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. Негосударственные медицинские учреждения. Система государственного контроля их деятельности. Принципы	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарского занятия по темам 1-3.

		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.	
2	Деятельность службы УП в лечебных и образовательных учреждениях	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.	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по темам 4-6.
3	Практические занятия в отделах по персоналу	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)	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.	Проработка теоретического материала (подготовка к семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологии,
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3.	Подготовка к текущему контролю	

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,

- позапажность, 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 ургентных (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)

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания
индивидуальных сообщений студентов по вопросам согласно
плану семинарских занятий**

Критерии оценки:

оценка «отлично»: глубокие исчерпывающие знания излагаемого вопроса, логически последовательный, полный, грамматически правильный и конкретный ответ на излагаемый вопрос, уверенные правильные ответы на вопросы аудитории (не менее 3 вопросов), заданные аудитории вопросы по теме сообщения (не менее 3 вопросов)

оценка «хорошо»: твёрдые и достаточно полные знания излагаемого материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на заданные вопросы (не менее 2 правильных полных ответа); свободное реагирование на замечания преподавателя в процессе изложения материалов вопроса, готовность к корректировке ответа

оценка «удовлетворительно»: неуверенные знания излагаемого вопроса; ответ неполный, выстроен недостаточно логически и грамматически; неуверенное реагирование на заданные вопросы (неверные ответы); неуверенное реагирование на замечания преподавателя, неготовность к корректировке излагаемого материала.,

оценка «неудовлетворительно»: отказ от ответа; непонимание сущности излагаемого вопроса, грубые ошибки в ответе, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменаторов.

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

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов студентов

Реферат должен удовлетворять следующим требованиям:

- *отражать основное содержание выбранной темы;*
- *отражать степень разработанности данной темы в литературе*
- *должен содержать собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы*
- *текст должен иметь четкую структуру, быть построен логично, последовательно, в соответствии с планом*
- *текст должен быть написан грамотно*

Критерии оценки:

оценка «отлично»: текст в полном объеме отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует отличное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы; текст имеет четкую структуру, построен логично, последовательно, в соответствии с планом; текст написан грамотно

оценка «хорошо»: текст в целом отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует достаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит отдельные размышления автора по выбранной теме, но не содержит обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен недостаточно логично, последовательно, в тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

оценка «удовлетворительно»: текст недостаточно отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует недостаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

оценка «неудовлетворительно»: текст не отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует непонимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания эссе студентов

Эссе (от фр. *essai* – попытка, от лат. *exagium* – взвешивание) – краткое, свободное сочинение, рассуждение небольшого объема, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному вопросу, субъективное окрашенное мнение на заданную тему

Эссе должно содержать четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, авторскую позицию по поставленной проблеме.

Построение эссе – это ответ на вопрос или раскрытие темы.

Структура эссе:

Введение – суть и обоснование выбора темы..

Основная часть – теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Заключение – обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения.

Критерии оценки:

оценка «отлично»: автор в полной мере демонстрирует знание и понимание теоретического материала. Рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, используемые понятия строго соответствуют теме. Представлен качественный анализ и оценка информации. Рассматриваются альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему. Представлена авторская позиция по рассматриваемой проблеме. Изложение ясное и четкое, приводимые доказательства логичны, выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией

оценка «хорошо»: автор в целом демонстрирует знание и понимание теоретического материала. Даны определения рассматриваемых понятий, приводятся некоторые примеры, используемые понятия в целом соответствуют теме. Представлен анализ и оценка информации. Акцент сделан на рассмотрении какой-либо одной точки зрения на рассматриваемую проблему. Сделана попытка сформулировать авторскую позицию по рассматриваемой проблеме, однако изложена она недостаточно четко и однозначно. Приводимые аргументы логичны, выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией. В тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

оценка «удовлетворительно»: автор демонстрирует недостаточно знание и понимание теоретического материала. Отсутствуют четкие определения рассматриваемых понятий, отсутствуют примеры. Акцент сделан на рассмотрении какой-либо одной точки зрения на рассматриваемую проблему. Авторская позиция по исследуемой проблеме отсутствует. Текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

оценка «неудовлетворительно»: автор демонстрирует непонимание теоретического материала. Отсутствуют четкие определения рассматриваемых понятий, отсутствуют примеры. Отсутствует представление об основных подходах к исследуемой проблеме. Авторская позиция по исследуемой проблеме отсутствует. Текст не имеет четкой структуры, построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

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 последипломного (послевузовского) образования в медицине и образовании.
- 30) Место и роль УП в многопрофильном лечебном учреждении.
- 31) Место и роль УП в современном образовательном учреждении

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на зачете

Студенты обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет является формой контроля усвоения студентом учебной программы по дисциплине.

Результат сдачи зачета по прослушанному курсу оценивается как итог деятельности студента в семестре, а именно - по посещаемости лекций, результатам работы на практических занятиях, успешности участия в групповой игре.

При очной форме обучения допускается пропуск не более 20% занятий, с обязательной отработкой пропущенных семинаров. Студенты, у которых количество пропусков, превышает установленную норму, не выполнившие все виды работ и неудовлетворительно работавшие в течение семестра, проходят индивидуальное собеседование с преподавателем, который опрашивает студента на предмет выявления знания основных положений дисциплины.

Ответ студента на зачете оценивается одной из следующих оценок: «зачтено» и «не зачтено», которые выставляются по следующим критериям.

Оценки «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой.

Также оценка «зачтено» выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой, демонстрирующие систематический характер знаний по дисциплине и способные к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценкой «зачтено» оцениваются ответы студентов, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляющихся с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допустившим погрешности в ответе, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей.

Оценка «не зачтено» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

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:

1. Управление персоналом
2. Директор по персоналу
3. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России

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

- Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>
- База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>
- Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>

- База данных рефератов и цитирования Scopus <http://www.scopus.com/>;
- Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>
- HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hr-portal.ru
- Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrm.ru.
- Интернет-портал <http://www.hrmaximum.ru>
- HeadHunter <http://www.hh.ru>
- Журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
- Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>

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

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий; промежуточный контроль – по итогам освоения дисциплины. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

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.

- Microsoft Windows 8, 10
- Microsoft Office Professional Plus

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.