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

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе, качеству образования – первый проректор
_____ Хагуров Т.А.
подпись
«_ 29 »_____ мая_____ 2020г.

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 2020

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

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии
протокол № 12 от 20 мая 2020 г.
Заведующий кафедрой А.А. Лузаков

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии
протокол № 06 от 25 мая 2020 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 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					
	Итого по дисциплине:	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				
	Итого по дисциплине:	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)	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» индивидно-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» индивидно-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.

4.1Фонд 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 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) *О*собенности системы подбора кадров в лечебных учреждениях: источники кадрового пополнения; конкурсная основа; проблема дефицита кадров. Отбор персонала. Учет «конгруэнтности» индивидно-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» индивидно-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 заданрную 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 Федерерации https://data.gov.ru

– База данных Научной электронный 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 Федерерации 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
– HeadHanter 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 соответствие 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.