

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Кемеровский государственный медицинский университет»
 Министерства здравоохранения Российской Федерации
 (ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России)



УТВЕРЖДАЮ:

И.о. проректора по учебной работе

Е.В. Коскина д.м.н., проф. Коскина Е.В.
 « 14 » 06 20 23 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
 ФЧД.4 ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

Код, наименование направления:

Квалификация выпускника:

Форма обучения:

Факультет:

Кафедра-разработчик рабочей программы:

32.05.01 Медико-профилактическое дело
 врач по общей гигиене, по эпидемиологии
 очная
 медико-профилактический
 общественного здоровья, организации и
 экономики здравоохранения имени
 профессора А. Д. Ткачева

Семестр	Трудоемкость		Лекций, ч	Практ. занятий, ч	Лаб. занятий, ч	КПЗ, ч	Семинар, ч	СРС, ч	КР, ч	Экзамен, ч	Форма промежу- точного контроля (экзамен/ зачет)
	зач.ед.	ч.									
III	2	72	16	32				24			Зачет
Итого	2	72	16	32				24			Зачет

Рабочая программа дисциплины ФЧД.4 Основы управления персоналом разработана в соответствии с ФГОС ВО – специалитет по специальности 32.05.01 «Медико-профилактическое дело», квалификация «Врач по общей гигиене, по эпидемиологии», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 552 от «15» июня 2017 г. (рег. в Министерстве юстиции РФ № 47305 от «05» июля 2017 года)

Рабочую программу разработала: доцент кафедры ОЗД организации и экономики здравоохранения им. проф. А. Д. Ткачева В. Б. Батиевская

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры протокол № 11 от «30» 05 2023 г.

Рабочая программа согласована:

Заведующий научной библиотекой _____  Г.А. Фролова
«06» 06 2023 г.

Декан медико-профилактического факультета _____  к.м.н., доцент Л.П. Почуева
«06» 06 2023 г.

Рабочая программа рассмотрена и рекомендована к утверждению на заседании ФМК медико-профилактического факультета, протокол № 6 от «06» 06 2023 г.

Рабочая программа зарегистрирована в учебно-методическом отделе

Регистрационный номер: 1923

Руководитель УМО _____  М.Г. Биканова

«06» 06 2023 г.

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель изучения дисциплины: заключается в получении студентами базовых знаний в области управления персоналом организации, наработка практических навыков решения внутриорганизационных, межличностных, межгрупповых проблем в учебных ситуациях.

Задачи изучения дисциплины:

- формирование представлений о теоретических основах и основных концепциях управления персоналом, его месте и роли в системе управления организацией;
- приобретение теоретических знаний и практических навыков в области управления персоналом;
- приобретение основополагающих знаний в области политики занятости, регулирования социально-трудовых отношений в сфере управления персоналом;
- выработка умения анализировать поведение работников.

1.2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина ФЧД.4 относится к дисциплинам по выбору.

Для изучения дисциплины необходимы знания и умения, формируемые предшествующими дисциплинами:

№ п/п	Наименование дисциплины
1.	Правоведение
2.	Психология и педагогика
3.	Социальная психология
4.	Гигиена труда
5.	Социология

Изучение дисциплины необходимо для получения знаний и умений, формируемых последующими дисциплинами/практиками:

№ п/п	Наименование дисциплины
1.	Организационно-управленческая практика в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

В основе преподавания данной дисциплины лежат следующие типы профессиональной деятельности:

1. научно-исследовательский;
2. проектный;
3. организационно-управленческий.

2. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ 2.1 Универсальные компетенции (УК)

№ п/п	Наименование категории универсальных компетенций	Код компетенции	Содержание универсальной компетенции	Индикаторы универсальной компетенции	Оценочные средства
2	Командная работа и лидерство	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	ИД-1 <small>УК-3</small> Уметь вырабатывать командную стратегию. ИД-2 <small>УК-3</small> Уметь реализовывать основные функции управления. ИД-3 <small>УК-3</small> Уметь формировать команду для выполнения практических задач. ИД-4 <small>УК-3</small> Уметь работать в команде.	<p>Текущий контроль: опрос, ведение глоссария, составление терминологического кроссворда, Тестовые задания №№26-50 Темы рефератов №№26-50</p> <p>Промежуточная аттестация: Вопросы для подготовки к зачету №26-45</p>

2.2 Общепрофессиональные компетенции

№ п/п	Наименование категории общепрофессиональных компетенций	Код компетенции	Содержание общепрофессиональной компетенции	Индикаторы общепрофессиональной компетенции	Оценочные средства
1	Менеджмент качества	ОПК-10	Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-1 <small>ОПК-10</small> Уметь выполнять профессиональную деятельность надлежащего качества. ИД-2 <small>ОПК-10</small> Уметь анализировать и критически оценивать качество профессиональной деятельности по заданным показателям. ИД-3 <small>ОПК-10</small> Уметь разрабатывать план организационно-методических мероприятий по достижению надлежащего уровня качества профессиональной деятельности.	<p>Текущий контроль: опрос, ведение глоссария, составление терминологического кроссворда, Тестовые задания №№1-25 Темы рефератов №№1-25</p> <p>Промежуточная аттестация: Вопросы для подготовки к зачету №1-25</p>

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость всего		Трудоемкость по семестрам (ч)	
	в зачетных единицах (ЗЕ)	в академических часах (ч)	семестры	
			III	III
Аудиторная работа , в том числе:	1,33	48	1,33	48
лекции (Л)	0,44	16	0,44	16
лабораторные практикумы (ЛП)				
практические занятия (ПЗ)	0,89	32	0,89	32
клинические практические занятия (КПЗ)				
семинары (С)				
Самостоятельная работа студента (СРС) , в том числе НИР	0,67	24	0,67	24
Промежуточная аттестация:				
Экзамен / зачёт		Зачет		Зачет
ИТОГО:	2	72		72

Общая трудоемкость модуля дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 ч.

3.2. Учебно-тематический план дисциплины

№ п/п	Наименование разделов и тем	Семестр	Всего часов	Виды учебной работы					СРС
				Аудиторные часы					
				Л	ЛП	ПЗ	КПЗ	С	
1	Модуль 1. Концептуальные основы управления персоналом организации	III	36	8		16			12
01.01.	Тема 1. Персонал предприятия как объект управления	III	5	2		2			1
01.02.	Тема 2. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием	III	4			2			2
01.03.	Тема 3. Принципы управления персоналом	III	5	2		2			1

01.04.	Тема 4. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом	III	6	2		2			2
01.05.	Тема 5. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом	III	4			2			2
01.06.	Тема 6. Анализ кадрового потенциала организации	III	6	2		2			2
01.07.	Тема 7. Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры	III	3			2			1
01.08.	Тема 8. Роль государства в развитии человеческих ресурсов	III	3			2			1
2	Модуль 2. Практические инструменты управления персоналом	III	36	8		16			12
02.01.	Тема 1. Подбор, профориентация и деловая оценка персонала	III	6	2		2			2
02.02.	Тема 2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала	III	3			2			1
02.03.	Тема 3. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности	III	3			2			1
02.04.	Тема 4. Профессиональная и организационная адаптация персонала	III	6	2		2			2
02.05.	Тема 5. Конфликты в коллективе	III	6	2		2			2
02.06.	Тема 6. Оценка эффективности управления персоналом	III	6	2		2			2
02.07.	Тема 7. Формирование социального пакета	III	3			2			1

02.08.	Тема 8. Управление по целям	Ш	3			2			1
	Зачёт	Ш							
	ИТОГО:		72	16		32			24

3.3. Лекционные (теоретические) занятия

№ п/п	Наименование раздела, тем дисциплины	Содержание лекционных занятий	Кол-во часов	Семестр	Компетенция, формируемая по теме занятия	Индикаторы компетенций	ФОС, подтверждающий освоение компетенции
1	Модуль 1. Концептуальные основы управления персоналом организации		8	3			
1.1	Тема 1. Персонал предприятия как объект управления	Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом. Школа научного управления. Административная школа. Теория человеческих отношений. Бихевиоризм. Концепция человеческого капитала. Понятие категории «персонал». Классификация персонала как инструмент управления в организации.	1	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	ИД-1 <small>ук-3</small> Уметь вырабатывать командную стратегию.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
1.2.	Тема 2. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием	Организация (предприятие) как социальная система управления. Закономерности управления персоналом. Совершенствование организации трудовой деятельности персонала. Инновации, монопроекты, мультипроекты, мегапроекты. Развитие человеческих ресурсов организации.	1	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	ИД-2 <small>ук-3</small> Уметь реализовывать основные функции управления.	Тестовые задания по теме № 5, 6 Задания по теме № 5, 6 Темы рефератов № 14,15,16,17,18 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1, 2
1.3	Тема 3. Принципы управления персоналом	Принципы управления персоналом. Методы управления персоналом. Экономические методы управления персоналом. Организационно-распорядительные методы. Социально-психологические методы. Нормативный метод планирования. Балансовый метод планирования. Методологические подходы в кадровом менеджменте.	1	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	ИД-3 <small>ук-3</small> Уметь формировать команду для выполнения практических задач.	Тестовые задания по теме № 7,8,9,10 Задания по теме № 7,8,9,10 Темы рефератов № 19,20,21,22,23, 24,25 Модуля 1 Тестовые задания

№ п/п	Наименование раздела, тем дисциплины	Содержание лекционных занятий	Кол-во часов	Семестр	Компетенция, формируемая по теме занятия	Индикаторы компетенций	ФОС, подтверждающий освоение компетенции
							№ 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1, 2
1.4	Тема 4. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом	Сущность разделения труда в организации и развитие службы управления персоналом. Цели службы управления персоналом, направления ее деятельности и функции. Организационная структура службы управления персоналом	1	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	ИД-4 <small>ук-3</small> Уметь работать в команде.	Тестовые задания по теме № 13, 14 Задания по теме № 13, 14 Темы рефератов № 31,32,33 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1, 2
1.5	Тема 5. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом	Кадровое обеспечение системы управления персоналом. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом. Правовое обеспечение системы управления персоналом, социальное партнерство. Нормативно-методическое обеспечение предприятия и организации.	1	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-3 <small>опк-10</small> Уметь разрабатывать план организационно-методических мероприятий по достижению надлежащего уровня качества профессиональной деятельности.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
1.6	Тема 6. Анализ кадрового потенциала организации	Кадровый потенциал организации и методы его анализа. Трудовой коллектив, его признаки и функции. Формальные и неформальные группы, управление ими. Власть и лидерство. Теория «Х», теория «У». Нововведение и персонал. Социально-психологический климат в коллективе.	1	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональн	ИД-1 <small>опк-10</small> Уметь выполнять профессиональную деятельность надлежащего качества.	Тестовые задания по теме № 5, 6 Задания по теме № 5, 6 Темы рефератов № 14,15,16,17,18 Модуля 1 Тестовые задания

№ п/п	Наименование раздела, тем дисциплины	Содержание лекционных занятий	Кол-во часов	Семестр	Компетенция, формируемая по теме занятия	Индикаторы компетенций	ФОС, подтверждающий освоение компетенции
					ой деятельности		№ 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1, 2
1.7	Тема 7. Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры	Политика компании в области управления карьерой. Определение потребности организации в кадровом резерве. Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала. Карьерный план сотрудника. Удержание кадрового резерва. Кадровый резерв по различным категориям. Оценка эффективности работы с кадровым резервом. Управление талантами.	1	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-2 ОПК-10 Уметь анализировать и критически оценивать качество профессиональной деятельности по заданным показателям.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
1.8	Тема 8. Роль государства в развитии человеческих ресурсов	Цели государства в развитии человеческих ресурсов: создание социальных гарантий в формировании экономических стимулов к труду; поддержание стабильности в отношениях социальных групп поселения и внутри них; поддержание экономической стабильности и безопасности; создание равных стартовых возможностей для всех слоев населения .	1	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	ИД-4 УК-3 Уметь работать в команде.	Тестовые задания по теме № 5, 6 Задания по теме № 5, 6 Темы рефератов № 14,15,16,17,18 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1, 2
2	Модуль 2. Практические инструменты управления персоналом		8	3			
2.1	Тема 1. Подбор, профориентация и деловая оценка персонала	Общие понятия подбора персонала и его профессиональной ориентации. Индивидуальные различия и их использование при подборе и профессиональной ориентации персонала. Параметрическое описание личности. Принципы диагностики	1	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая	ИД-1 УК-3 Уметь вырабатывать командную стратегию.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1

№ п/п	Наименование раздела, тем дисциплины	Содержание лекционных занятий	Кол-во часов	Семестр	Компетенция, формируемая по теме занятия	Индикаторы компетенций	ФОС, подтверждающий освоение компетенции
		профессиональной пригодности персонала. Основные этапы подбора персонала и его профессиональной ориентации. Деловая оценка как технология управления персоналом. Аттестация как форма оценки персонала. Нормативная база проведения аттестации персонала организации.			командную стратегию		Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
2.2	Тема 2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала	Значение обучения персонала организации, его сущность и виды. Особенности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем. Формы и методы обучения персонала.	1	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-2 опк-10 Уметь анализировать и критически оценивать качество профессиональной деятельности по заданным показателям.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
2.3	Тема 3. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности	Понятие мотивации трудового поведения персонала и понятийный аппарат мотивации. Классификация мотивов трудовой деятельности и понятие о мотивационном комплексе. Эволюция теорий мотивации. Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения. Индивидуальные мотивы приобретения. Влияние мотивов удовлетворения на трудовое поведение персонала организации. Мотивы безопасности в управлении персоналом. Управление персоналом на основе использования мотивов подчинения.	1	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	ИД-4 ук-3 Уметь работать в команде.	Тестовые задания по теме № 13, 14 Задания по теме № 13, 14 Темы рефератов № 31,32,33 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1, 2
	Тема 4. Профессиональная и	Понятие, виды адаптации персонала, индивидуально-психологические особенности адаптационного процесса. Стадии процесса	1	3	УК-3 Способен организовывать и руководить	ИД-1 ук-3 Уметь вырабатывать командную	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме

№ п/п	Наименование раздела, тем дисциплины	Содержание лекционных занятий	Кол-во часов	Семестр	Компетенция, формируемая по теме занятия	Индикаторы компетенций	ФОС, подтверждающий освоение компетенции
	организационная адаптация персонала	адаптации. Профессиональная ориентация и ее роль в адаптационном процессе.			работой команды, вырабатывая командную стратегию	стратегию.	№ 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
	Тема 5. Конфликты в коллективе	Понятие конфликта, его объекта и субъекта, динамика развития. Объективные и субъективные причины конфликтов. Классификация конфликтов. Роль конфликта в организации. Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения. Коллективный трудовой спор и порядок его разрешения.	1	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-2 ОПК-10 Уметь анализировать и критически оценивать качество профессиональной деятельности по заданным показателям.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
	Тема 6. Оценка эффективности управления персоналом	Сущность экономической эффективности управления и факторы, влияющие на ее уровень. Показатели экономической эффективности управления. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования систем управления персоналом. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.	1	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-2 ОПК-10 Уметь анализировать и критически оценивать качество профессиональной деятельности по заданным показателям.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
2.4	Тема 7. Формирование социального пакета	Социальные программы – это добровольно осуществляемая организацией деятельность, которая состоит из заботы о здоровье и развития персонала, создания благоприятных условий труда, деятельности по охране природы поддержке местного сообщества,	1	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента	ИД-3 ОПК-10 Уметь разрабатывать план организационно-методических	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1

№ п/п	Наименование раздела, тем дисциплины	Содержание лекционных занятий	Кол-во часов	Семестр	Компетенция, формируемая по теме занятия	Индикаторы компетенций	ФОС, подтверждающий освоение компетенции
		благотворительности и добросовестной деловой практики. Социальные гарантии – это неотъемлемые права работников, которые регулируются законодательством и обязательные для исполнения при найме сотрудника.			качества в профессиональной деятельности	мероприятий по достижению надлежащего уровня качества профессиональной деятельности.	Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
	Тема 8. Управление по целям	Основной принцип МВО – это построение работы компании на основе достижения конкретных целей, которые были определены заранее. Управление по целям (МВО) — это система управления, которая базируется на постановке конкретных целей и задач каждому сотруднику, а также контроле выполнения этих целей и задач.	1	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-2 опк-10 Уметь анализировать и критически оценивать качество профессиональной деятельности по заданным показателям.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
	ВСЕГО ЧАСОВ:		16	3			

3.4. Практические занятия

№ п/п	Наименование раздела, тем дисциплины	Содержание практических занятий	Кол-во часов	Семестр	Компетенция, формируемая по теме занятия	Индикаторы компетенций	ФОС, подтверждающий освоение компетенции
1	Модуль 1. Концептуальные основы управления персоналом организации		16	3			
1.1	Тема 1. Персонал предприятия как объект управления	Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом. Школа научного управления. Административная школа. Теория человеческих отношений. Бихевиоризм. Концепция человеческого капитала. Понятие категории «персонал». Классификация персонала как инструмент управления в организации.	2	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	ИД-1 <small>УК-3</small> Уметь вырабатывать командную стратегию.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
1.2.	Тема 2. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием	Организация (предприятие) как социальная система управления. Закономерности управления персоналом. Совершенствование организации трудовой деятельности персонала. Инновации, монопроекты, мультипроекты, мегапроекты. Развитие человеческих ресурсов организации.	2	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	ИД-2 <small>УК-3</small> Уметь реализовывать основные функции управления.	Тестовые задания по теме № 5, 6 Задания по теме № 5, 6 Темы рефератов № 14,15,16,17,18 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1, 2
1.3	Тема 3. Принципы управления персоналом	Принципы управления персоналом. Методы управления персоналом. Экономические методы управления персоналом. Организационно-распорядительные методы. Социально-психологические методы. Нормативный метод планирования. Балансовый метод планирования.	2	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая	ИД-3 <small>УК-3</small> Уметь формировать команду для выполнения практических задач.	Тестовые задания по теме № 7,8,9,10 Задания по теме № 7,8,9,10 Темы рефератов № 19,20,21,22,23,

№ п/п	Наименование раздела, тем дисциплины	Содержание практических занятий	Кол-во часов	Семестр	Компетенция, формируемая по теме занятия	Индикаторы компетенций	ФОС, подтверждающий освоение компетенции
		Методологические подходы в кадровом менеджменте.			командную стратегию		24,25 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1, 2
1.4	Тема 4. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом	Сущность разделения труда в организации и развитие службы управления персоналом. Цели службы управления персоналом, направления ее деятельности и функции. Организационная структура службы управления персоналом	2	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	ИД-4 <small>ук-3</small> Уметь работать в команде.	Тестовые задания по теме № 13, 14 Задания по теме № 13, 14 Темы рефератов № 31,32,33 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1, 2
1.5	Тема 5. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом	Кадровое обеспечение системы управления персоналом. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом. Правовое обеспечение системы управления персоналом, социальное партнерство. Нормативно-методическое обеспечение предприятия и организации.	2	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-3 <small>опк-10</small> Уметь разрабатывать план организационно-методических мероприятий по достижению надлежащего уровня качества профессиональной деятельности.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
1.6	Тема 6. Анализ кадрового потенциала организации	Кадровый потенциал организации и методы его анализа. Трудовой коллектив, его признаки и функции. Формальные и неформальные группы, управление ими. Власть и лидерство. Теория «Х», теория «У». Нововведение и персонал. Социально-психологический климат в	2	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента	ИД-1 <small>опк-10</small> Уметь выполнять профессиональную деятельность надлежащего	Тестовые задания по теме № 5, 6 Задания по теме № 5, 6 Темы рефератов № 14,15,16,17,18

№ п/п	Наименование раздела, тем дисциплины	Содержание практических занятий	Кол-во часов	Семестр	Компетенция, формируемая по теме занятия	Индикаторы компетенций	ФОС, подтверждающий освоение компетенции
		коллективе.			качества в профессиональной деятельности	качества.	Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1, 2
1.7	Тема 7. Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры	Политика компании в области управления карьерой. Определение потребности организации в кадровом резерве. Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала. Карьерный план сотрудника. Удержание кадрового резерва. Кадровый резерв по различным категориям. Оценка эффективности работы с кадровым резервом. Управление талантами.	2	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-2 опк-10 Уметь анализировать и критически оценивать качество профессиональной деятельности по заданным показателям.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
1.8	Тема 8. Роль государства в развитии человеческих ресурсов	Цели государства в развитии человеческих ресурсов: создание социальных гарантий в формировании экономических стимулов к труду; поддержание стабильности в отношениях социальных групп поселения и внутри них; поддержание экономической стабильности и безопасности; создание равных стартовых возможностей для всех слоев населения .	2	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	ИД-4 ук-3 Уметь работать в команде.	Тестовые задания по теме № 5, 6 Задания по теме № 5, 6 Темы рефератов № 14,15,16,17,18 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1, 2
2	Модуль 2. Практические инструменты управления персоналом		16	3			
2.1	Тема 1. Подбор, профориентация и деловая оценка персонала	Общие понятия подбора персонала и его профессиональной ориентации. Индивидуальные различия и их использование при подборе и профессиональной ориентации	2	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой	ИД-1 ук-3 Уметь вырабатывать командную стратегию.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2

№ п/п	Наименование раздела, тем дисциплины	Содержание практических занятий	Кол-во часов	Семестр	Компетенция, формируемая по теме занятия	Индикаторы компетенций	ФОС, подтверждающий освоение компетенции
		персонала. Параметрическое описание личности. Принципы диагностики профессиональной пригодности персонала. Основные этапы подбора персонала и его профессиональной ориентации. Деловая оценка как технология управления персоналом. Аттестация как форма оценки персонала. Нормативная база проведения аттестации персонала организации.			команды, вырабатывая командную стратегию	.	Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
2.2	Тема 2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала	Значение обучения персонала организации, его сущность и виды. Особенности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем. Формы и методы обучения персонала.	2	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-2 опк-10 Уметь анализировать и критически оценивать качество профессиональной деятельности по заданным показателям.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
2.3	Тема 3. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности	Понятие мотивации трудового поведения персонала и понятийный аппарат мотивации. Классификация мотивов трудовой деятельности и понятие о мотивационном комплексе. Эволюция теорий мотивации. Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения. Индивидуальные мотивы приобретения. Влияние мотивов удовлетворения на трудовое поведение персонала организации. Мотивы безопасности в управлении персоналом. Управление персоналом на основе использования мотивов подчинения.	2	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	ИД-4 ук-3 Уметь работать в команде.	Тестовые задания по теме № 13, 14 Задания по теме № 13, 14 Темы рефератов № 31,32,33 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1, 2
	Тема 4.	Понятие, виды адаптации персонала,	2	3	УК-3 Способен	ИД-1 ук-3 Уметь	Тестовые задания по теме №

№ п/п	Наименование раздела, тем дисциплины	Содержание практических занятий	Кол-во часов	Семестр	Компетенция, формируемая по теме занятия	Индикаторы компетенций	ФОС, подтверждающий освоение компетенции
	Профессиональная и организационная адаптация персонала	индивидуально-психологические особенности адаптационного процесса. Стадии процесса адаптации. Профессиональная ориентация и ее роль в адаптационном процессе.			организовывать и руководить работой команды , вырабатывая командную стратегию	вырабатывать командную стратегию.	1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
	Тема 5. Конфликты в коллективе	Понятие конфликта, его объекта и субъекта, динамика развития. Объективные и субъективные причины конфликтов. Классификация конфликтов. Роль конфликта в организации. Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения. Коллективный трудовой спор и порядок его разрешения.	2	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-2 ОПК-10 Уметь анализировать и критически оценивать качество профессиональной деятельности по заданным показателям.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
	Тема 6. Оценка эффективности управления персоналом	Сущность экономической эффективности управления и факторы, влияющие на ее уровень. Показатели экономической эффективности управления. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования систем управления персоналом. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.	2	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-2 ОПК-10 Уметь анализировать и критически оценивать качество профессиональной деятельности по заданным показателям.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
2.4	Тема 7. Формирование социального пакета	Социальные программы – это добровольно осуществляемая организацией деятельность, которая состоит из заботы о здоровье и развитии персонала, создания благоприятных условий	2	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы	ИД-3 ОПК-10 Уметь разрабатывать план	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2

№ п/п	Наименование раздела, тем дисциплины	Содержание практических занятий	Кол-во часов	Семестр	Компетенция, формируемая по теме занятия	Индикаторы компетенций	ФОС, подтверждающий освоение компетенции
		труда, деятельности по охране природы поддержке местного сообщества, благотворительности и добросовестной деловой практики. Социальные гарантии – это неотъемлемые права работников, которые регулируются законодательством и обязательные для исполнения при найме сотрудника.			системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	организационно-методических мероприятий по достижению надлежащего уровня качества профессиональной деятельности.	Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
	Тема 8. Управление по целям	Основной принцип МВО – это построение работы компании на основе достижения конкретных целей, которые были определены заранее. Управление по целям (МВО) — это система управления, которая базируется на постановке конкретных целей и задач каждому сотруднику, а также контроле выполнения этих целей и задач.	2	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-2 опк-10 Уметь анализировать и критически оценивать качество профессиональной деятельности по заданным показателям.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
	ВСЕГО ЧАСОВ:		32	3			

3.5. Самостоятельная работа

№ п/п	Наименование раздела, тем дисциплины	Содержание самостоятельной работы студента	Кол-во часов	Семестр	Компетенция, формируемая по теме занятия	Индикаторы компетенций	ФОС, подтверждающий освоение компетенции
1	Модуль 1. Концептуальные основы управления персоналом организации		12	3			
1.1	Тема 1. Персонал предприятия как объект управления	Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом. Школа научного управления. Административная школа. Теория человеческих отношений. Бихевиоризм. Концепция человеческого капитала. Понятие категории «персонал». Классификация персонала как инструмент управления в организации.	1	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	ИД-1 <small>УК-3</small> Уметь вырабатывать командную стратегию.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
1.2.	Тема 2. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием	Организация (предприятие) как социальная система управления. Закономерности управления персоналом. Совершенствование организации трудовой деятельности персонала. Инновации, монопроекты, мультипроекты, мегапроекты. Развитие человеческих ресурсов организации.	2	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	ИД-2 <small>УК-3</small> Уметь реализовывать основные функции управления.	Тестовые задания по теме № 5, 6 Задания по теме № 5, 6 Темы рефератов № 14,15,16,17,18 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1, 2
1.3	Тема 3. Принципы управления персоналом	Принципы управления персоналом. Методы управления персоналом. Экономические методы управления персоналом. Организационно-распорядительные методы. Социально-психологические методы. Нормативный метод	1	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды,	ИД-3 <small>УК-3</small> Уметь формировать команду для выполнения практических	Тестовые задания по теме № 7,8,9,10 Задания по теме № 7,8,9,10 Темы рефератов

№ п/п	Наименование раздела, тем дисциплины	Содержание самостоятельной работы студента	Кол-во часов	Семестр	Компетенция, формируемая по теме занятия	Индикаторы компетенций	ФОС, подтверждающий освоение компетенции
		планирования. Балансовый метод планирования. Методологические подходы в кадровом менеджменте.			вырабатывая командную стратегию	задач.	№ 19,20,21,22,23, 24,25 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1, 2
1.4	Тема 4. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом	Сущность разделения труда в организации и развитие службы управления персоналом. Цели службы управления персоналом, направления ее деятельности и функции. Организационная структура службы управления персоналом	2	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	ИД-4 ук-3 Уметь работать в команде.	Тестовые задания по теме № 13, 14 Задания по теме № 13, 14 Темы рефератов № 31,32,33 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1, 2
1.5	Тема 5. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом	Кадровое обеспечение системы управления персоналом. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом. Правовое обеспечение системы управления персоналом, социальное партнерство. Нормативно-методическое обеспечение предприятия и организации.	1	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-3 опк-10 Уметь разрабатывать план организационно-методических мероприятий по достижению надлежащего уровня качества профессиональной деятельности.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
1.6	Тема 6. Анализ кадрового потенциала организации	Кадровый потенциал организации и методы его анализа. Трудовой коллектив, его признаки и функции. Формальные и неформальные группы, управление ими. Власть и лидерство. Теория «Х», теория «У». Нововведение и персонал.	2	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы	ИД-1 опк-10 Уметь выполнять профессиональную деятельность	Тестовые задания по теме № 5, 6 Задания по теме № 5, 6 Темы рефератов

№ п/п	Наименование раздела, тем дисциплины	Содержание самостоятельной работы студента	Кол-во часов	Семестр	Компетенция, формируемая по теме занятия	Индикаторы компетенций	ФОС, подтверждающий освоение компетенции
		Социально-психологический климат в коллективе.			менеджмента качества в профессиональной деятельности	надлежащего качества.	№ 14,15,16,17,18 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1, 2
1.7	Тема 7. Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры	Политика компании в области управления карьерой. Определение потребности организации в кадровом резерве. Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала. Карьерный план сотрудника. Удержание кадрового резерва. Кадровый резерв по различным категориям. Оценка эффективности работы с кадровым резервом. Управление талантами.	2	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-2 опк-10 Уметь анализировать и критически оценивать качество профессиональной деятельности по заданным показателям.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
1.8	Тема 8. Роль государства в развитии человеческих ресурсов	Цели государства в развитии человеческих ресурсов: создание социальных гарантий в формировании экономических стимулов к труду; поддержание стабильности в отношениях социальных групп поселения и внутри них; поддержание экономической стабильности и безопасности; создание равных стартовых возможностей для всех слоев населения .	1	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	ИД-4 ук-3 Уметь работать в команде.	Тестовые задания по теме № 5, 6 Задания по теме № 5, 6 Темы рефератов № 14,15,16,17,18 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1, 2
2	Модуль 2. Практические инструменты управления персоналом		12	3			
2.1	Тема 1. Подбор, профориентация и деловая оценка	Общие понятия подбора персонала и его профессиональной ориентации. Индивидуальные различия и их использование	1	3	УК-3 Способен организовывать и руководить	ИД-1 ук-3 Уметь вырабатывать командную	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме

№ п/п	Наименование раздела, тем дисциплины	Содержание самостоятельной работы студента	Кол-во часов	Семестр	Компетенция, формируемая по теме занятия	Индикаторы компетенций	ФОС, подтверждающий освоение компетенции
	персонала	при подборе и профессиональной ориентации персонала. Параметрическое описание личности. Принципы диагностики профессиональной пригодности персонала. Основные этапы подбора персонала и его профессиональной ориентации. Деловая оценка как технология управления персоналом. Аттестация как форма оценки персонала. Нормативная база проведения аттестации персонала организации.			работой команды, вырабатывая командную стратегию	стратегию.	№ 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
2.2	Тема 2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала	Значение обучения персонала организации, его сущность и виды. Особенности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем. Формы и методы обучения персонала.	2	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-2 опк-10 Уметь анализировать и критически оценивать качество профессиональной деятельности по заданным показателям.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
2.3	Тема 3. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности	Понятие мотивации трудового поведения персонала и понятийный аппарат мотивации. Классификация мотивов трудовой деятельности и понятие о мотивационном комплексе. Эволюция теорий мотивации. Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения. Индивидуальные мотивы приобретения. Влияние мотивов удовлетворения на трудовое поведение персонала организации. Мотивы безопасности в управлении персоналом. Управление персоналом на основе использования мотивов подчинения.	1	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	ИД-4 ук-3 Уметь работать в команде.	Тестовые задания по теме № 13, 14 Задания по теме № 13, 14 Темы рефератов № 31,32,33 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1, 2

№ п/п	Наименование раздела, тем дисциплины	Содержание самостоятельной работы студента	Кол-во часов	Семестр	Компетенция, формируемая по теме занятия	Индикаторы компетенций	ФОС, подтверждающий освоение компетенции
	Тема 4. Профессиональная и организационная адаптация персонала	Понятие, виды адаптации персонала, индивидуально-психологические особенности адаптационного процесса. Стадии процесса адаптации. Профессиональная ориентация и ее роль в адаптационном процессе.	2	3	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	ИД-1 ук-3 Уметь вырабатывать командную стратегию.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
	Тема 5. Конфликты в коллективе	Понятие конфликта, его объекта и субъекта, динамика развития. Объективные и субъективные причины конфликтов. Классификация конфликтов. Роль конфликта в организации. Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения. Коллективный трудовой спор и порядок его разрешения.	1	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-2 опк-10 Уметь анализировать и критически оценивать качество профессиональной деятельности по заданным показателям.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
	Тема 6. Оценка эффективности управления персоналом	Сущность экономической эффективности управления и факторы, влияющие на ее уровень. Показатели экономической эффективности управления. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования систем управления персоналом. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.	2	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-2 опк-10 Уметь анализировать и критически оценивать качество профессиональной деятельности по заданным показателям.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
2.4	Тема 7. Формирование социального	Социальные программы – это добровольно осуществляемая организацией деятельность, которая состоит из заботы о здоровье и развития	1	3	ОПК-10 Способен реализовать	ИД-3 опк-10 Уметь разрабатывать	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме

№ п/п	Наименование раздела, тем дисциплины	Содержание самостоятельной работы студента	Кол-во часов	Семестр	Компетенция, формируемая по теме занятия	Индикаторы компетенций	ФОС, подтверждающий освоение компетенции
	пакета	персонала, создания благоприятных условий труда, деятельности по охране природы поддержке местного сообщества, благотворительности и добросовестной деловой практики. Социальные гарантии – это неотъемлемые права работников, которые регулируются законодательством и обязательные для исполнения при найме сотрудника.			принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	план организационно-методических мероприятий по достижению надлежащего уровня качества профессиональной деятельности.	№ 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
	Тема 8. Управление по целям	Основной принцип МВО – это построение работы компании на основе достижения конкретных целей, которые были определены заранее. Управление по целям (МВО) — это система управления, которая базируется на постановке конкретных целей и задач каждому сотруднику, а также контроле выполнения этих целей и задач.	2	3	ОПК-10 Способен реализовать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	ИД-2 опк-10 Уметь анализировать и критически оценивать качество профессиональной деятельности по заданным показателям.	Тестовые задания по теме № 1, 2 Задания по теме № 1, 2 Темы рефератов № 1,2,3,4 Модуля 1 Тестовые задания № 1, 2 Модуля 1 Тестовые задания по дисциплине № 1,2
	ВСЕГО ЧАСОВ:		24	3			

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

4.1. Виды образовательных технологий

Основными формами организации учебного процесса по дисциплине являются:

4.1.1. Лекции, на которых **рассматриваются** теоретические вопросы по разделам согласно учебно-тематического плана дисциплины. Все лекции читаются с использованием мультимедийного сопровождения. Темы лекционных занятий утверждены на заседании кафедры. Каждая лекция может быть дополнена и обновлена. Комплект лекционного материала по основным темам дисциплины хранится на электронном носителе и может быть дополнен и обновлен.

4.1.2. Семинарские занятия, которые проводятся в форме устного опроса по заданной теме, решения задач и тестовых заданий. Семинарские занятия проводятся в форме дискуссий, разборов конкретных ситуаций, проблемно-ориентированных и поисковых заданий.

4.1.3. Самостоятельная работа студентов, которая состоит из работы с основной и дополнительной литературой, проработки лекционного материала, написания реферата для доклада по выбранной теме. Самостоятельное изучение теоретического материала осуществляется на основе справочно-правовой системы «Консультант Плюс», электронно-библиотечных ресурсов, специальной учебной и научной литературы.

Занятия, проводимые в интерактивной форме

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется стандартом (должен составлять не менее 20%) и фактически составляет 67% от аудиторных занятий, то есть 32 часа.

Виды практических занятий – круглый стол, эссе, деловая игра, задачи и задания, творческие задания. Содержание занятий: Подбор, профориентация и деловая оценка персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности. Профессиональная и организационная адаптация персонала. Конфликты в коллективе. Оценка эффективности управления персоналом

5. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Контрольно-диагностические материалы

Основной формой текущего контроля уровня теоретических знаний является устный опрос на семинарских занятиях, тестовые задания и учебные задачи по теме, тестовые задания по основным модулям дисциплины, выполненный реферат, защита реферата в виде доклада.

Промежуточный контроль – зачет, который проводится в форме тестирования на бумажных носителях.

5.2. Список вопросов для подготовки к зачету

1. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом.
2. Понятие категории «персонал».
3. Организация как социальная система управления.
4. Закономерности управления персоналом.
5. Совершенствование организации трудовой деятельности персонала.
6. Принципы управления персоналом.
7. Методы управления персоналом.

8. Нормативный и балансовый методы определения численности работников.
9. Методологические подходы в кадровом менеджменте.
10. Организационная структура службы управления персоналом.
11. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
12. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом.
13. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
14. Трудовой коллектив, его признаки и функции.
15. Власть и лидерство.
16. Нововведения и персонал.
17. Политика компании в области управления карьерой.
18. Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала.
19. Управление талантами.
20. Подбор персонала и его профессиональная ориентация.
21. Основные этапы подбора персонала и его профессиональная ориентация.
22. Деловая оценка как технология управления персоналом.
23. Аттестация как форма оценки персонала.
24. Основные этапы и компоненты аттестации.
25. Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем.
26. Формы и методы обучения персонала.
27. Классификация мотивов трудовой деятельности и мотивационный комплекс.
28. Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения.
29. Мотивы безопасности в управлении персоналом.
30. Управление персоналом на основе использования мотивов подчинения.
31. Понятие, виды адаптации персонала. Стадии процесса адаптации.
32. Понятие конфликта, его объекта и субъекта, динамика развития.
33. Объективные и субъективные причины конфликтов.
34. Социально-психологические методы профилактики конфликта.
35. Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения.
36. Коллективный трудовой спор и порядок его разрешения.
37. Показатели экономической эффективности управления.
38. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
39. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
40. Формальные и неформальные группы и управление ими.

5.3. Тестовые задания текущего контроля:

1. Мысленное предвосхищение результатом деятельности:

- а) цель +
- б) образ
- в) модель

2. К основным факторам непосредственной социальной среды организации относится:

- а) коллективная форма управления
- б) условия работы и охрана труда +
- в) имидж организации

3. Наиболее краткой по времени протекания является адаптация:

- а) социальная
- б) психологическая
- в) физиологическая +

4. Процентное содержание юридических знаний начальника отдела кадров составляет:
- а) 19 +
 - б) 15
 - в) 25

5. Оценка, которая осуществляется на основе изучения длительного периода трудовой деятельности:

- а) комплексная
- б) экспрессивная
- в) пролонгированная +

6. Организация, проводящая исследования и разработки в области норм и нормативов по труду и кадрам:

- а) Центральный институт труда
- б) Центральное бюро нормативов по труду +
- в) Государственная система управления трудовыми ресурсами РФ

7. Сущность личности человека проявляется в:

- а) нравственной воспитанности
- б) знаниях, навыках и умениях
- в) поступках и действиях +

8. В организациях отбор кандидатов должен проводиться на конкурсной основе среди специалистов в возрасте до ... лет:

- а) 35 +
- б) 40
- в) 50

9. Для схемы управления по функциям характерен стиль руководства:

- а) децентрализованный
- б) демократический
- в) бюрократический +

10. Планирование потребности в персонале является:

- а) заключительной ступенью кадрового планирования
- б) заключительной ступенью кадрового контроллинга +
- в) промежуточным этапом между кадровым планированием и кадровым контроллингом

11. Совокупность таких факторов, как подбор новых сотрудников, их материальная оценка, качество отобранных людей, характеризует:

- а) эффективность рекрутера +
- б) интенсивность набора
- в) оптимальность набора

12. Совокупность знаний, умений и навыков, личностных свойств и качеств, которыми необходимо обладать человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей, – это профессиональная(ые):

- а) способности
- б) пригодность +
- в) компетентность

13. Разрешение межличностных форм конфликтов возможно через:

- а) компромисс и решение проблемы +
- б) уклонение от проблемы конфликта
- в) сглаживание

14. Разрабатывает федеральную программу повышения производительности труда и доводит ее до регионов в виде рекомендаций, блок-схем и направлений:

- а) Минздравсоцразвития РФ
- б) Международная организация труда
- в) Всероссийский центр производительности +

15. Результат ухода одних работников и прихода других на работу в организацию — это кадров:

- а) текучесть +
- б) издержки
- в) переход

16. Используемые для регистрации затрат рабочего времени специальные формы, как правило, представляют собой:

- а) традиционный календарь-ежедневник, имеющий сетку часов
- б) лист бумаги, разграфленной по основным направлениям работы +
- в) традиционный календарь-ежедневник

17. Особая структурная схема, позволяющая специалисту увидеть проблему как в целом, так и в наиболее важных ее деталях:

- а) таблица
- б) график
- в) модель +

18. Побуждение, основанное на потребностях личности, ее ценностных ориентациях, интересах:

- а) склонность
- б) мотивация +
- в) мышление

19. Конфликтная ситуация становится управляемой путем использования методов:

- а) структуры системы вознаграждений
- б) общеорганизационных комплексных целей
- в) разъяснения требований к работе +

20. Структура персонала организации:

- а) соотношение профессиональных групп специалистов и рабочих
- б) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку +
- в) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

21. Не определяет(-ют) эффективность персонала:

- а) тарифы оплаты труда +
- б) удовлетворенность трудом
- в) уровень квалификации

22. Оценка со стороны коллектива становится адекватной, если за основу берутся качества:

- а) коммуникативные
- б) профессионально важные +
- в) интеллектуальные

23. Трудовые ресурсы включают:

- а) лица, желающие работать
- б) лица, участвующие в труде
- в) население, способное к труду +

24. Менеджер в выполнении управленческой роли:

- а) связующее звено
- б) главный руководитель +
- в) приемник информации

25. Коммуникационный процесс в управлении персоналом:

- а) канал, средство передачи информации
- б) получатель информации
- в) отправитель, собирающий и передающий информацию +

26. С принятием решения о будущей профессии связана(-о) профессиональная(-ое):

- а) ориентация
- б) самоопределение +
- в) подготовка

27. Высококвалифицированный специалист в определенной деятельности, проблеме:

- а) эксперт +
- б) умелец
- в) мастер

28. К внешним факторам управления персоналом относится:

- а) стиль руководства
- б) подбор персонала
- в) наличие конкурентов +

29. Управление на основе единоличного принятия решений и контроля за процессом труда осуществляет:

- а) руководитель +
- б) служащий
- в) сотрудник

30. Основное качество при формировании резерва по выдвижению:

- а) способность к обучению
- б) убежденность в работе +
- в) организаторские способности

5.4. Список тем рефератов:

1. Эволюция концепций управления персоналом.
2. Этапы развития управления персоналом в организациях развитых стран мира: основной объект управления, доминирующие потребности персонала, ведущие направления HR-менеджмента

3. Классификация персонала как инструмент управления в организации.
4. Принципы и закономерности управления персоналом.
5. Модель компетенций сотрудника и стратегические цели компании.
6. Европейская модель управления персоналом.
7. Белорусская модель управления персоналом.
8. Российская модель управления персоналом.
9. Японская модель управления персоналом.
10. Китайская модель управления персоналом.
11. Кадровые стратегии.
12. Кадровая политика в туристском бизнесе.
13. Информационная безопасность в системе управления персоналом.
14. Коммуникационные системы в управлении персоналом.
15. Внешняя и внутренняя среда системы управления персоналом.
16. Связи с общественностью в системе управления персоналом.
17. Роботизация в системе управления персоналом.
18. Методы экстраполяции и экспертных в планировании персонала.
19. Компьютерное моделирование в планировании персонала.
20. Нормативный и балансовый методы планирования персонала.
21. Диаграмма разброса как метод планирования персонала.
22. Планирование затрат на персонал.
23. Оценка сбалансированности вакансии.
24. «Фотография рабочего дня» как метод анализа деятельности персонала.
25. Особенности планирования персонала в малом бизнесе в сфере туризма.
26. Применение цифровых технологий в отборе персонала.
27. Технологии выявления неблагонадежных соискателей.
28. Способы безбюджетного привлечения кандидатов на вакансию.
29. Техника стрессового интервью с кандидатом на вакансию.
30. Технология интервью с использованием деструктивных вопросов с кандидатом на вакансию.
31. Управление процессом сокращения персонала.
32. Определение требований к кандидатам на вакансию.
33. Активное слушание как способ собеседования.
34. Стратегия критических инцидентов при проведении интервью с кандидатом на вакансию.
35. Эффект ореола при отборе персонала: сущность, формы проявления и способы устранения.
36. Технология дистанционного собеседования при отборе персонала.
37. Технология группового собеседования при отборе персонала.
38. Технология панельного собеседования при отборе персонала.
39. Методы адаптации персонала.
40. Диагностика профессиональной адаптации персонала.
41. Диагностика социально-психологической адаптации персонала.
42. Особенности адаптации менеджеров.
43. Показатели эффективности адаптации персонала.
44. Технология делегирования полномочий.
45. Гибкие формы организации труда персонала: фриланс и дистанционная занятость.

6. Критерии оценок по дисциплине

Характеристика ответов	Оценка ECTS	Балл в РС	Оценка итоговая
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знания об объекте демонстрируются на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.</p>	A-B	80-100	отлично
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.</p>	C-D	70-79	хорошо
<p>Дан недостаточно полный ответ и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.</p>	E	60-69	удовлетворительно
<p>Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении</p>	F _x -F	<60	неудовлетворительно

<p>сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрывать конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.</p>			
--	--	--	--

7.ИНФОРМАЦИОННОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1.Информационное обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование и краткая характеристика библиотечноинформационных ресурсов и средств обеспечения образовательного процесса, в том числе электронно-библиотечных систем (ЭБС) и электронных образовательных ресурсов (электронных изданий и информационных баз данных)	Количество экземпляров, точек доступа
1.	ЭБС «Консультант студента» : сайт / ООО «Консультант студента». - Москва, 2013 - . - URL: https://www.studentlibrary.ru . - Режим доступа: по IP-адресу университета, удаленный доступ по логину и паролю.- Текст : электронный.	по контракту № 40ЭА22Б срок оказания услуг 01.01.2023 - 31.12.2023
2.	ЭБС «Консультант врача. Электронная медицинская библиотека» : сайт / ООО «ВШОУЗ-КМК». - Москва, 2004 - . - URL: https://www.rosmedlib.ru . - Режим доступа: по IP-адресу университета, удаленный доступ по логину и паролю. - Текст : электронный.	по контракту № 42ЭА22Б срок оказания услуги 01.01.2023 - 31.12.2023
3.	База данных «Электронная библиотечная система «Медицинская библиотека «MEDLIB.RU» (ЭБС «MEDLIB.RU») : сайт / ООО «Медицинское информационное агентство». - Москва, 2016 - 2031. - URL: https://www.medlib.ru . - Режим доступа: по IP-адресу университета, удаленный доступ по логину и паролю. - Текст : электронный.	по контракту №2912Б22 срок оказания услуги 01.01.2023 - 31.12.2023
4.	Коллекция электронных книг «Электронно-библиотечная система» «СпецЛит» для вузов : сайт / ООО «Издательство «СпецЛит». - СПб., 2017 - . - URL: https://speclit.profy-lib.ru . - Режим доступа: для авторизованных пользователей. - Текст : электронный.	по контракту №0512Б22 срок оказания услуги 01.01.2023 - 31.12.2023
5.	База данных «Электронная библиотечная система «Букап» : сайт / ООО «Букап». - Томск, 2012 - . - URL: https://www.books-up.ru . - Режим доступа: по IP-адресу университета, удаленный доступ по логину и паролю. - Текст : электронный.	по контракту №2512Б22 срок оказания услуги 01.01.2023 - 31.12.2023
6.	«Электронные издания» - Электронные версии печатных изданий / ООО «Лаборатория знаний». - Москва, 2015 - . - URL: https://moodle.kemsma.ru/ . - Режим доступа: по логину и паролю. - Текст : электронный.	по контракту №3012Б22 срок оказания услуги 01.01.2023 - 31.12.2023
7.	База данных «Электронно-библиотечная система ЛАНЬ» : сайт / ООО «ЭБС ЛАНЬ» - СПб., 2017 - . - URL: https://e.lanbook.com . - Режим доступа: по IP-адресу университета, удаленный доступ по логину и паролю. - Текст : электронный.	по контракту № 3212Б22 срок оказания услуги 31.12.2022 -30.12.2023
8.	«Образовательная платформа ЮРАЙТ» : сайт / ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» . - Москва, 2013 - . - URL: https://urait.ru . - Режим доступа: по IP-адресу университета, удаленный доступ по логину и паролю. - Текст : электронный.	по контракту № 0808Б22 срок оказания услуги 17.08.2022 - 31.12.2023
9.	Информационно-справочная система «КОДЕКС» с базой данных № 89781 «Медицина и здравоохранение» : сайт / ООО «ГК «Кодекс». - СПб., 2016 - . - URL: http://kod.kodeks.ru/docs . - Режим доступа: по IP- адресу университета, удаленный доступ по логину УСVCСO1 и паролю p32696 . - Текст : электронный.	по контракту №2312Б22 срок оказания услуги 01.01.2023 - 31.12.2023
10.	Электронный информационный ресурс компании Elsevier ClinicalKey Student Foundation : сайт / ООО «ЭКО-ВЕКТОР АЙ-ПИИ». - Санкт- Петербург. - URL: https://www.clinicalkey.com/student . - Режим доступа: по IP-адресу университета, удаленный доступ по логину и паролю. - Текст : электронный.	по договору № 03ЭА22ВН срок оказания услуги 01.03.2022 - 28.02.2023

11.	Электронная библиотека КемГМУ (Свидетельство о государственной регистрации базы данных № 2017621006 от 06.09. 2017 г.). - Кемерово, 2017. - URL: http://www.moodle.kemsma.ru . - Режим доступа: по логину и паролю. - Текст : электронный.	Свидетельство о государственной регистрации базы данных № 2017621006 срок оказания услуги неограниченный
-----	--	--

7.2. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

№ п/п	Библиографическое описание рекомендуемого источника литературы	Шифр научной библиотеки КемГМУ	Число экземпляров в библиотеке, выделяемое на данный поток обучающихся	Число обучающихся на данном потоке
Основная литература:				
1.	Менеджмент [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата: в 2-х ч. - Электрон. дан. - М. : Юрайт, Ч. 1 : учебник и практикум для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации ; ред. И. Н. Шапкин. - 4-е изд., перераб. и доп. - 2019. - 384 с – URL: «ЭБС Юрайт» https://biblio-online.ru/	--	--	60
2.	Менеджмент [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата: в 2-х ч. - Электрон. дан. - М. : Юрайт, Ч. 2 : учебник и практикум для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации ; ред. И. Н. Шапкин. - 4-е изд., перераб. и доп. - 2019. - 313 с– URL: ЭБС Юрайт» https://biblio-online.ru/	--	--	60
Дополнительная литература:				
3.	Рахыпбеков Т.К., Финансовый менеджмент в здравоохранении [Электронный ресурс] : учебное пособие. Рахыпбеков Т.К. - 3-е изд., доп. - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2013. - 312 с. – URL: «ЭБС Консультант студента» http://www.studmedlib.ru			60
4.	Вялков А.И., Управление и экономика здравоохранения [Электронный ресурс] / Под ред. А.И. Вялкова, Кучеренко В.З., Райзберг Б.А. и др. - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2009. - 664 с. – URL: «ЭБС Консультант студента» http://www.studmedlib.ru			60
5.	Липсиц И.В., Маркетинг [Электронный ресурс] / Липсиц И.В. и др. / Под ред. И.В. Липсица - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2012. - 576 с. – URL: «ЭБС Консультант студента» http://www.studmedlib.ru			60

7.3. Методические разработки кафедры

№ п/п	Библиографическое описание рекомендуемого источника литературы	Шифр научной библиотеки КемГМУ	Число экземпляров в библиотеке, выделяемое на данный поток обучающихся	Число обучающихся на данном потоке
1	Обеспечение качества и доступности медицинской помощи посредством повышения эффективности управления организациями системы здравоохранения на основе ГОСТ Р ИСО 9001:2015 и ресурсосберегающих технологий (бережливого производства) / Под ред. Г.Н. Царик // Учебное пособие. – 2-е изд. доп. и перераб. – Кемерово, 2019. – 315 с. - URL : «Электронные издания КемГМУ» http://moodle.kemsma.ru			

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения:

Учебные комнаты, комната для самостоятельной подготовки

Оборудование:

доски, столы, стулья

Средства обучения:

Технические средства:

мультимедийный комплекс (ноутбук, проектор, экран), аудиоколонки, ноутбук с выходом в интернет

Оценочные средства на печатной основе:

тестовые задания по изучаемым темам, ситуационные задачи

Учебные материалы:

учебники, учебные пособия, раздаточные дидактические материалы

Программное обеспечение:

Microsoft Windows 7 Professional

Microsoft Office 10 Standard

Microsoft Windows 8.1 Professional

Microsoft Office 13 Standard