

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский национальный исследовательский медицинский университет
имени Н.И. Пирогова» Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России)**

Институт клинической психологии и социальной работы

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Общероссийской
общественной организации
«Российский Красный Крест»

Савчук П. О

«23» июня 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор Института клинической
психологии и социальной работы
д-р психол. наук, проф.

В.Б. Никишина

«23» июня 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б.1.В.О.4 УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ

для образовательной программы высшего образования -

программы магистратуры

по направлению подготовки

39.04.02 Социальная работа

Направленность (профиль):

«Управление стратегическими проектами в сфере общественного здоровья»

Настоящая рабочая программа дисциплины части, формируемой участниками образовательных отношений, Б.1.В.О.4 «Управление кадровыми ресурсами» (далее – рабочая программа дисциплины), является частью программы магистратуры по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа

Направленность (профиль) образовательной программы – «Управление стратегическими проектами в сфере общественного здоровья»

Форма обучения: очная

Рабочая программа дисциплины подготовлена на базе Института клинической психологии и социальной работы (далее – Институт) ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России и на базе Академии Красного Креста ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России (далее – Академия), авторским коллективом под руководством Директора Института клинической психологии и социальной работы, д-р психол.наук, проф. Никишиной Веры Борисовны и Председателя общероссийской общественной организации «Российский красный крест», зам. руководителя Общественного совета при ФМБА России; зам. директора Федерального центра поддержки добровольчества и наставничества в сфере охраны здоровья Минздрава России Савчука Павла Олеговича.

Составители:

№ п.п.	Фамилия, Имя, Отчество	Ученая степень, ученое звание	Занимаемая должность	Основное место работы	Подпись
1.	Савчук Павел Олегович	-	Председатель общероссийской общественной организации «Российский красный крест», зам. руководитель Общественного совета при ФМБА России; зам. директора федерального центра поддержки добровольчества и наставничества в сфере охраны здоровья Минздрава России	Общероссийская общественная организация «Российский Красный Крест»	
2.	Даниленко Ольга Васильевна	-	Доцент факультета социальной психологии МГППУ	Факультет социальной психологии МГППУ	

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры (Протокол № 11 от «22» июня 2023 г.).

Рабочая программа дисциплины рекомендована к утверждению рецензентами:

№ п/п	Фамилия, Имя, Отчество	Ученая степень, ученое звание	Занимаемая должность	Основное место работы	Подпись
1.	Иванов Сергей Юрьевич	Д-р социолог. наук, профессор	Заведующий кафедрой теоретической и специальной социологии имени М.А. Будановой ИСГО	ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»	
2.	Рычихина Элина Николаевна	Д-р социолог. наук, доцент	Профессор Института специального образования и психологии	ГАОУ ВО «Московский городской педагогический университет»	

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена советом Института клинической психологии и социальной работы, протокол № 11 от «23» июня 2023 г.

Нормативно-правовые основы разработки и реализации рабочей программы дисциплины:

1) Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – магистратура по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа, утвержденный Приказом Министра образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 г. № 80 (Далее – ФГОС ВО 3++).

2) Общая характеристика образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа.

3) Учебный план образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа.

4) Устав и локальные акты Университета.

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи освоения дисциплины

1.1.1. Целью освоения дисциплины Б.1.В.О.4 «Управление кадровыми ресурсами» является освоение обучающимися современных форм и методов управления человеческими ресурсами, формирование системы знаний, умений, навыков, связанных с целенаправленным воздействием на персонал для обеспечения эффективного функционирования организации и удовлетворения потребностей работников.

1.1.2. Задачи, решаемые в ходе освоения программы дисциплины:

- **сформировать систему знаний**, умений, навыков, компетенций в сфере управления кадровыми ресурсами; совершенствовать умения по обеспечению укомплектования медицинской и социальной организации работниками необходимых профессий, специальностей и квалификации; применять междисциплинарные знания для осмысления управленческих решений кадрового менеджмента в социальной сфере;
- развивать профессионально важные качества, значимые для реализации управленческих решений, кадрового менеджмента в социальной сфере;
- **сформировать готовность** применять в профессиональной деятельности теоретические и методические знания в области управления кадровыми ресурсами в социальной сфере;
- **развивать умения, навыки** самостоятельной деятельности в области изучения актуальных проблем управления кадровыми ресурсами в социальной сфере;
- успешное прохождение текущего контроля и промежуточной аттестации, предусмотренных настоящей рабочей программой;
- развитие профессионально важных качеств личности, значимых для реализации формируемых компетенций.

1.2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б.1.В.О.4 «Управление кадровыми ресурсами» изучается в 1-м семестре и относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока Б.1. Является обязательной дисциплиной.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 з.е.

Для успешного освоения настоящей дисциплины (модуля) обучающиеся должны освоить программу, полученную на уровне бакалавриата (или специалитета).

Знания, умения и опыт практической деятельности, приобретенные при освоении настоящей дисциплины, необходимы для успешного освоения дисциплин: Современные практики социальной работы; Социальное партнерство и межведомственное взаимодействие; Теория и практика управления в социальной работе; Управление социальными рисками; Экономика социальной работы и проблемы ее ресурсного обеспечения; Эффективное взаимодействие, конфликтология и медиация.

1.3. Планируемые результаты освоения дисциплины

1 семестр

Код и наименование компетенции		
Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	
Универсальные компетенции		
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
УК-3. ИД1 – Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Знать:	Принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели Основы лидерства и командообразования, особенности различных стилей лидерства Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, коммуникации и управления конфликтами Роль и место управления кадровыми ресурсами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации
	Уметь:	Применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике Разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации Разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность Разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации Корректно формулировать задачи (проблемы) управления кадровыми ресурсами
	Владеть практическим опытом (трудовыми действиями):	Навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели Применения современного инструментария управления персоналом Способностью находить организационно-управленческие решения в области управления кадровыми ресурсами
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		
УК-6. ИД1 – Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использует	Знать:	Свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные)
	Уметь:	Применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных) для успешного выполнения порученной работы
	Владеть практическим опытом (трудовыми действиями):	Навыками оценки своих ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания

Профессиональные компетенции		
ПК-3. Способен к организации межведомственного взаимодействия, использованию ресурсов социальной инфраструктуры, бизнеса и общественных организаций в управлении стратегическими проектами в сфере общественного здоровья		
ПК-3. ИД1 – Осуществляет межведомственное взаимодействие для обеспечения социальной защиты населения	Знать:	Направления и формы межведомственного взаимодействия для обеспечения управления стратегическими проектами в сфере общественного здоровья.
	Уметь:	Планировать межведомственное взаимодействие для управления стратегическими проектами в сфере общественного здоровья Решать профессиональные задачи вместе со специалистами других ведомств Разрабатывать и реализовывать формы межведомственного взаимодействия специалистов в решении профессиональных задач для обеспечения управления стратегическими проектами в сфере общественного здоровья
	Владеть практическим опытом (трудовыми действиями):	Технологиями межведомственного взаимодействия специалистов в решении профессиональных задач для обеспечения управления стратегическими проектами в сфере общественного здоровья
ПК-5. Способен к проведению оперативного контроля и реализации мероприятий по повышению эффективности деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих управление стратегическими проектами в сфере общественного здоровья		
ПК-5. ИД1 – Осуществляет оперативный контроль деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	Знать:	Методы и особенности оперативного контроля деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих управление стратегическими проектами в сфере общественного здоровья Способы повышения эффективности работы сотрудников, участвующих в проектной деятельности
	Уметь:	Использовать полученные знания и навыки в практической деятельности в сфере реализации стратегических проектов в сфере общественного здоровья
	Владеть практическим опытом (трудовыми действиями):	Навыками проведения оперативного контроля и реализации мероприятий по повышению эффективности деятельности сотрудников и подразделения организаций, реализующих управление стратегическими проектами в сфере общественного здоровья Способами внедрения и сопровождения стратегических проектов в сфере общественного здоровья

2. Формы работы обучающихся, виды учебных занятий и их трудоёмкость

Виды учебных занятий/ Формы промежуточной аттестации / Формы работы обучающихся	Всего часов	Распределение часов по семестрам			
		1	2	3	4

Учебные занятия					
Контактная работа обучающихся с преподавателем в семестре (КР), в т.ч.:		64	64		
Лекционное занятие (ЛЗ)		32	32		
Семинарское занятие (СЗ)		26	26		
Практическое занятие (ПЗ)					
Практикум (П)					
Лабораторно-практическое занятие (ЛПЗ)					
Лабораторная работа (ЛР)					
Клинико-практические занятия (КПЗ)					
Специализированное занятие (СПЗ)					
Комбинированное занятие (КЗ)					
Коллоквиум (К)		6	6		
Контрольная работа (КР)					
Итоговое занятие (ИЗ)					
Групповая консультация (ГК)					
Конференция (Конф.)					
Иные виды занятий					
Самостоятельная работа обучающихся в семестре (СРО), в т.ч.		80	80		
Подготовка к учебным аудиторным занятиям		80	80		
Подготовка истории болезни					
Подготовка курсовой работы					
Подготовка реферата					
Иные виды самостоятельной работы (в т.ч. выполнение практических заданий проектного, творческого и др. типов)					
Промежуточная аттестация					
Контактная работа обучающихся в ходе промежуточной аттестации (КРПА), в т.ч.:		9	9		
Зачёт (З)					
Защита курсовой работы (ЗКР)					
Экзамен (Э)		9	9		
Самостоятельная работа обучающихся при подготовке к промежуточной аттестации (СРПА), в т.ч.		27	27		
Подготовка к экзамену		27	27		
Общая трудоемкость дисциплины (ОТД)	в часах: ОТД = КР+СРС+КРПА+СРПА	180	180		
	в зачетных единицах: ОТД (в часах):36	5	5		

3. Содержание дисциплины

3.1. Содержание разделов, тем дисциплины

1 семестр

№ п/п	Шифр компетенции	Наименование раздела (модуля), темы дисциплины (модуля)	Содержание раздела и темы в дидактических единицах
1	2	3	4
1.	УК-3. ИД1 УК-6. ИД1 ПК-3. ИД1 ПК-5. ИД1	Управление кадровыми ресурсами на современном этапе	Стратегические цели и принципы управления кадровыми ресурсами. Управление кадровыми ресурсами воздействие внешних факторов. Человеческие ресурсы, персонал, кадры. Современные тенденции управления кадровыми ресурсами в социальной сфере. Трудовые ресурсы и проблема занятости в социальной сфере. Современные тенденции управления кадровыми ресурсами. Поведение личности в группах.

			Технократизм Социо-техническое конструирование. Корпоративная культура.
2.	УК-3. ИД1 УК-6. ИД1 ПК-3. ИД1 ПК-5. ИД1	Теоретико-методологические основы управления кадровыми ресурсами	Кадровая стратегия и кадровая политика. Планирование работы с персоналом в организации в социальной сфере. Элементы системы управления кадровыми ресурсами (управления персоналом) и их функции Организационная структура управления персоналом организации. Функциональное разделение труда в аппарате управления организацией. Принципы построения и развития системы управления кадровыми ресурсами. Кадровое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Методы управления кадровыми ресурсами. Стили руководства. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом. Основные функции системы управления кадровыми ресурсами организации в социальной сфере. Понятие маркетинга персонала. Этапы маркетинга персонала. Планирование работы с персоналом в организации. Оперативный план работы с персоналом. Нормирование и учет численности персонала. Определение потребности в персонале. Источники привлечения персонала в социальной сфере. Отбор персонала, предварительные сведения. Анализ содержания и требований работы. Планирование и анализ показателей по труду, расходов на персонал в социальной сфере. Источники найма персонала. Привлечение кадровых ресурсов. Опыт зарубежных стран. Методы отбора персонала. Отборочное собеседование. Деловая оценка персонала. Задачи и виды деловой оценки. Показатели деловой оценки. Методы деловой оценки. Этапы деловой оценки персонала. Этапы деловой оценки персонала. Профорентация и трудовая адаптация персонала в социальной сфере. Понятие профорентации, ее формы. Направления и аспекты адаптации. Управление нововведениями. Социализация и корпоративная культура. Условия успешной адаптации. Конфликты в организации.
3.	УК-3. ИД1 УК-6. ИД1 ПК-3. ИД1 ПК-5. ИД1	Мотивация и обучение персонала.	Трудовая мотивация персонала. Понятие мотивации и мотива. Простая модель мотивации. Традиционные и современные теории мотивации. Содержательные теории мотивации трудового поведения. Процессуальные теории мотивации трудового поведения. Оценка результативности деятельности руководителей и специалистов управления Мотивация персонала. Теории подкрепления мотивации трудового поведения. Организация системы обучения персонала. Модель обучения, требования к процессу обучения. Определение потребностей в обучении персонала. Учебные планы и программы, методы обучения. Оценка результатов обучения. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования управления персоналом. Определение потребностей в обучении персонала. Оценка результатов обучения. Управление карьерой персонала. Рациональное использование персонала. Понятие и этапы карьеры. Управление служебно-профессиональным

			продвижением персонала. Принципы рационального использования персонала. Внутриорганизационные трудовые перемещения. Обучение и развитие в системе управления человеческими ресурсами. Система оценки персонала. Понятие высвобождения персонала. Виды увольнений. Увольнение по инициативе администрации. Увольнение по инициативе работника. Выход на пенсию.
--	--	--	--

3.2. Перечень разделов, тем дисциплины для самостоятельного изучения обучающимися (при наличии)

Тем дисциплины для самостоятельного изучения обучающимися в программе не предусмотрено.

4. Тематический план дисциплины

4.1. Тематический план контактной работы обучающихся с преподавателем

№ п/п	Виды учебных занятий/ форма промежуточной аттестации *	Период обучения (семестр). Порядковые номера и наименование тем (модулей) модулей. Темы учебных занятий.	Количество часов контактной работы	Виды текущего контроля успев. **	Формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации ***					
					КП	ОУ	А	ОП	ТЭ	КПР
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 семестр										
		Тема 1. Управление кадровыми ресурсами на современном этапе								
1	ЛЗ	Стратегические цели и принципы управления кадровыми ресурсами. Управление кадровыми ресурсами воздействие внешних факторов. Человеческие ресурсы, персонал, кадры.	2	Д	+					
2	СЗ	Современные тенденции управления кадровыми ресурсами в социальной сфере.	2	Д,Т	+	+	+			
3	ЛЗ	Человеческие ресурсы, персонал, кадры.	2	Д	+					
4	СЗ	Трудовые ресурсы и проблема занятости в социальной сфере.	2	Д,Т	+	+	+			
5	ЛЗ	Современные тенденции управления кадровыми ресурсами. Поведение личности в группах.	2	Д	+					
6	К	<i>Текущий рубежный (модульный) контроль по дисциплине</i>	2	Д,Р	+			+		
		Тема 2. Теоретико-методологические основы управления кадровыми ресурсами.								
7	ЛЗ	Кадровая стратегия и кадровая политика. Планирование работы с персоналом в организации в социальной сфере.	2	Д	+					
8	СЗ	Формирование коллектива.	2	Д,Т	+	+	+			
9	ЛЗ	Элементы системы управления кадровыми	2	Д	+					

		ресурсами (управления персоналом) и их функции								
10	СЗ	Организационная структура управления персоналом организации. Функциональное разделение труда в аппарате управления организацией.	2	Д,Т	+	+	+			
11	ЛЗ	Принципы построения и развития системы управления кадровыми ресурсами. Кадровое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.	2	Д	+					
12	СЗ	Методы управления кадровыми ресурсами. Стили руководства. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.	2	Д,Т	+	+	+			
13	ЛЗ	Основные функции системы управления кадровыми ресурсами организации в социальной сфере. Понятие маркетинга персонала. Этапы маркетинга персонала. Планирование работы с персоналом в организации. Оперативный план работы с персоналом. Нормирование и учет численности персонала.	2	Д	+					
14	СЗ	Определение потребности в персонале. Источники привлечения персонала в социальной сфере.	2	Д,Т	+	+	+			
15	ЛЗ	Отбор персонала, предварительные сведения. Анализ содержания и требований работы. Планирование и анализ показателей по труду, расходов на персонал в социальной сфере.	2	Д	+					
16	СЗ	Источники найма персонала. Привлечение кадровых ресурсов. Опыт зарубежных стран.	2	Д,Т	+	+	+			
17	ЛЗ	Методы отбора персонала.	2	Д	+					
18	СЗ	Отборочное собеседование.	2	Д,Т	+	+	+			
19	ЛЗ	Деловая оценка персонала. Задачи и виды деловой оценки. Показатели деловой оценки. Методы деловой оценки. Этапы деловой оценки персонала.	2	Д	+					
20	СЗ	Методы деловой оценки. Этапы деловой оценки персонала.	2	Д,Т	+	+	+			
21	ЛЗ	Профориентация и трудовая адаптация персонала в социальной сфере. Понятие профориентации, ее формы. Направления и аспекты адаптации. Управление нововведениями. Социализация и корпоративная культура. Конфликты в организации.	2	Д	+					
22	К	<i>Текущий рубежный (модульный) контроль по дисциплине</i>	2	Д,Р	+			+		
		Тема 3. Мотивация и обучение персонала.								
23	ЛЗ	Трудовая мотивация персонала. Понятие мотивации и мотива. Простая модель мотивации. Традиционные и современные теории мотивации. Содержательные теории мотивации трудового поведения. Процессуальные теории мотивации трудового поведения. Оценка	2	Д	+					

		результативности деятельности руководителей и специалистов управления.								
24	СЗ	Мотивация персонала. Теории подкрепления мотивации трудового поведения.	2	Д,Т	+	+	+			
25	ЛЗ	Организация системы обучения персонала. Модель обучения, требования к процессу обучения. Определение потребностей в обучении персонала. Учебные планы и программы, методы обучения. Оценка результатов обучения. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования управления персоналом.	2	Д	+					
26	СЗ	Определение потребностей в обучении персонала. Оценка результатов обучения.	2	Д,Т	+	+	+			
27	ЛЗ	Управление карьерой персонала. Рациональное использование персонала. Понятие и этапы карьеры. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.	2	Д	+					
28	СЗ	Принципы рационального использования персонала. Внутриорганизационные трудовые перемещения.	2	Д,Т	+	+	+			
29	ЛЗ	Обучение и развитие в системе управления человеческими ресурсами.	2	Д	+					
30	СЗ	Система оценки персонала.	2	Д,Т	+	+	+			
31	ЛЗ	Понятие высвобождения персонала. Виды увольнений. Увольнение по инициативе администрации. Увольнение по инициативе работника. Выход на пенсию.	2	Д	+					
32	К	<i>Текущий рубежный (модульный) контроль по дисциплине</i>	2	Д,Р	+			+		
		Всего часов за семестр:	64							
33	Э	Промежуточная аттестация	9							
		Всего часов по дисциплине:	73							

Условные обозначения:

Виды учебных занятий и формы промежуточной аттестации *

Виды учебных занятий, формы промежуточной аттестации	Сокращённое наименование	
Лекционное занятие	Лекция	ЛЗ
Семинарское занятие	Семинар	СЗ
Практическое занятие	Практическое	ПЗ
Практикум	Практикум	П
Лабораторно-практическое занятие	Лабораторно-практическое	ЛПЗ
Лабораторная работа	Лабораторная работа	ЛР
Клинико-практические занятия	Клинико-практическое	КПЗ
Специализированное занятие	Специализированное	СЗ
Комбинированное занятие	Комбинированное	КЗ
Коллоквиум	Коллоквиум	К
Контрольная работа	Контр. работа	КР
Групповая консультация	Групп. консультация	КС
Конференция	Конференция	Конф.

Зачёт	Зачёт	З
Защита курсовой работы	Защита курсовой работы	ЗКР
Экзамен	Экзамен	Э

Виды текущего контроля успеваемости (ВТК)**

Виды текущего контроля успеваемости (ВТК)**	Сокращённое наименование		Содержание
Текущий дисциплинирующий контроль	Дисциплинирующий	Д	Контроль посещаемости занятий обучающимся
Текущий тематический контроль	Тематический	Т	Оценка усвоения обучающимся знаний, умений и опыта практической деятельности на занятиях по теме.
Текущий рубежный (модульный) контроль	Рубежный	Р	Оценка усвоения обучающимся знаний, умений и опыта практической деятельности по теме (разделу) дисциплины
Текущий итоговый контроль	Итоговый	И	Оценка усвоения обучающимся знаний, умений и опыта практической деятельности по темам (разделам) дисциплины

Формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся /виды работы обучающихся/ ***

№	Формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (ФТКУ) ***	Техническое и сокращённое наименование		Виды работы обучающихся (ВРО) ***	Типы контроля
1	Контроль присутствия (КП)	Присутствие	КП	Присутствие	Присутствие
2	Учет активности (А)	Активность	А	Работа на занятии по теме	Участие
3	Опрос устный (ОУ)	Опрос устный	ОУ	Выполнение задания в устной форме	Выполнение обязательно
4	Опрос письменный (ОП)	Опрос письменный	ОП	Выполнение задания в письменной форме	Выполнение обязательно
5	Опрос комбинированный (ОК)	Опрос комбинированный	ОК	Выполнение заданий в устной и письменной форме	Выполнение обязательно
6	Тестирование в электронной форме (ТЭ)	Тестирование	ТЭ	Выполнение тестового задания в электронной форме	Выполнение обязательно
7	Проверка реферата (ПР)	Реферат	ПР	Написание (защита) реферата	Выполнение обязательно
8	Проверка лабораторной работы (ЛР)	Лабораторная работа	ЛР	Выполнение (защита) лабораторной работы	Выполнение обязательно
9	Подготовка учебной	История болезни	ИБ	Написание	Выполнение

	истории болезни (ИБ)			(защита) учебной истории болезни	обязательно
10	Решение практической (ситуационной) задачи (РЗ)	Практическая задача	РЗ	Решение практической (ситуационной) задачи	Выполнение обязательно
11	Подготовка курсовой работы (ПКР)	Курсовая работа	ПКР	Выполнение (защита) курсовой работы	Выполнение обязательно
12	Клинико-практическая работа (КПР)	Клинико-практическая работа	КПР	Выполнение клинико-практической работы	Выполнение обязательно
13	Проверка конспекта (ПК)	Конспект	ПК	Подготовка конспекта	Выполнение обязательно
14	Проверка контрольных нормативов (ПKN)	Проверка нормативов	ПKN	Сдача контрольных нормативов	Выполнение обязательно
15	Проверка отчета (ПО)	Отчет	ПО	Подготовка отчета	Выполнение обязательно
16	Контроль выполнения домашнего задания (ДЗ)	Контроль самостоятельной работы	ДЗ	Выполнение домашнего задания	Выполнение обязательно, Участие
17	Контроль изучения электронных образовательных ресурсов (ИЭОР)	Контроль ИЭОР	ИЭОР	Изучения электронных образовательных ресурсов	Изучение ЭОР

5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

5.1. Планируемые результаты обучения по темам и/или разделам дисциплины

Планируемые результаты обучения по темам и/или разделам дисциплины, соотнесенные с планируемыми результатами освоения дисциплины – согласно п. 1.3. и содержанием дисциплины – согласно п.3. настоящей рабочей программы дисциплины.

5.2. Формы проведения текущего контроля успеваемости

Текущий контроль успеваемости обучающегося в семестре осуществляется в формах, предусмотренных тематическим планом настоящей рабочей программы дисциплины (см. п. 4.1).

5.3. Критерии, показатели и оценочные средства текущего контроля успеваемости обучающихся

5.3.1. Условные обозначения:

Типы контроля (ТК)*

Типы контроля		Тип оценки
Присутствие	П	наличие события
Участие (дополнительный контроль)	У	дифференцированный
Изучение электронных образовательных ресурсов (ЭОР)	И	наличие события
Выполнение (обязательный контроль)	В	дифференцированный

Виды текущего контроля успеваемости (ВТК)**

Виды текущего контроля успеваемости (ВТК)**	Сокращённое наименование		Содержание
Текущий дисциплинирующий контроль	Дисциплинирующий	Д	Контроль посещаемости занятий обучающимся
Текущий тематический контроль	Тематический	Т	Оценка усвоения обучающимся знаний, умений и опыта практической деятельности на занятиях по теме.
Текущий рубежный (модульный) контроль	Рубежный	Р	Оценка усвоения обучающимся знаний, умений и опыта практической деятельности по теме (разделу) дисциплины
Текущий итоговый контроль	Итоговый	И	Оценка усвоения обучающимся знаний, умений и опыта практической деятельности по темам (разделам) дисциплины

5.3.2. Структура текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине 1 семестр

Виды занятий		Формы текущего контроля успеваемости/виды работы		ТК*	ВТК**	Max	Min	Шаг
Лекционное занятие	ЛЗ	Контроль присутствия	КП	П	Д	1	0	0
Семинарское занятие	СЗ	Контроль присутствия	КП	П	Д	1	0	0
		Опрос устный	ОУ	В	Т	10	0	1
		Учет активности	А	У	Т	10	0	1
Коллоквиум	К	Контроль присутствия	КП	П	Д	1	0	0
		Опрос письменный	ОП	В	Р	20	0	1

5.3.3. Весовые коэффициенты текущего контроля успеваемости обучающихся (по видам контроля и видам работы) 1 семестр

Вид контроля	План %	Исходно		Формы текущего контроля успеваемости/виды работы	ТК	План %	Исходно		Кэф.
		Баллы	%				Баллы	%	
Текущий дисциплинирующий контроль	5	32	9,1	Контроль присутствия	П	5	32	9,1	0,2
Текущий тематический контроль	65	260	73,8	Учет активности	У	25	130	36,9	0,19
				Опрос устный	В	40	130	36,9	0,3
Текущий рубежный (модульный) контроль	30	60	17,1	Опрос письменный	В	30	60	17,1	0,5
Max кол. баллов	100	352							

5.4. Методические указания по порядку проведения текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине по формам текущего контроля, предусмотренным настоящей рабочей программой дисциплины.

Методические указания по порядку проведения текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине по формам текущего контроля, предусмотренным настоящей

рабочей программой дисциплины (см. п. 5.3.2), подготавливаются кафедрой и объявляются преподавателем накануне проведения текущего контроля успеваемости.

6. Организация промежуточной аттестации обучающихся

1 семестр

- 1) Форма промежуточной аттестации согласно учебному плану – экзамен
- 2) Форма организации промежуточной аттестации – устный опрос по билетам.
- 3) Перечень тем, вопросов, практических заданий для подготовки к промежуточной аттестации.

Перечень вопросов для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине «Управление кадровыми ресурсами»:

1. Стратегические цели и принципы управления кадровыми ресурсами.
2. Управление кадровыми ресурсами воздействие внешних факторов.
3. Человеческие ресурсы, персонал, кадры.
4. Современные тенденции управления кадровыми ресурсами в социальной сфере.
5. Трудовые ресурсы и проблема занятости в социальной сфере.
6. Корпоративная культура.
7. Кадровая стратегия и кадровая политика.
8. Планирование работы с персоналом в организации в социальной сфере.
9. Элементы системы управления кадровыми ресурсами (управления персоналом) и их функции.
10. Организационная структура управления персоналом организации.
11. Функциональное разделение труда в аппарате управления организацией.
12. Принципы построения и развития системы управления кадровыми ресурсами.
13. Кадровое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.
14. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
15. Методы управления кадровыми ресурсами. Стили руководства.
16. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.
17. Основные функции системы управления кадровыми ресурсами организации в социальной сфере.
18. Понятие маркетинга персонала. Этапы маркетинга персонала.
19. Планирование работы с персоналом в организации. Оперативный план работы с персоналом.
20. Нормирование и учет численности персонала.
21. Определение потребности в персонале.
22. Источники привлечения персонала в социальной сфере.
23. Отбор персонала, предварительные сведения.
24. Анализ содержания и требований работы.
25. Планирование и анализ показателей по труду, расходов на персонал в социальной сфере.
26. Источники найма персонала.
27. Привлечение кадровых ресурсов.
28. Методы отбора персонала. Отборочное собеседование.
29. Деловая оценка персонала. Задачи и виды деловой оценки. Показатели деловой оценки. Методы деловой оценки. Этапы деловой оценки персонала.
30. Профориентация и трудовая адаптация персонала в социальной сфере. Понятие профориентации, ее формы.
31. Направления и аспекты адаптации. Условия успешной адаптации.
32. Управление нововведениями.

32. Социализация и корпоративная культура.
33. Конфликты в организации.
34. Трудовая мотивация персонала. Понятие мотивации и мотива. Простая модель мотивации.
35. Традиционные и современные теории мотивации. Содержательные теории мотивации трудового поведения. Процессуальные теории мотивации трудового поведения.
36. Оценка результативности деятельности руководителей и специалистов управления.
37. Организация системы обучения персонала. Модель обучения, требования к процессу обучения.
38. Определение потребностей в обучении персонала. Учебные планы и программы, методы обучения. Оценка результатов обучения.
39. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования управления персоналом.
40. Управление карьерой персонала. Рациональное использование персонала. Понятие и этапы карьеры. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
41. Принципы рационального использования персонала. Внутриорганизационные трудовые перемещения.
42. Обучение и развитие в системе управления человеческими ресурсами. Система оценки персонала.
43. Понятие высвобождения персонала. Виды увольнений. Увольнение по инициативе администрации. Увольнение по инициативе работника. Выход на пенсию.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (по периодам освоения образовательной программы) – согласно п. 1.3. настоящей рабочей программы дисциплины.

7.2. Критерии, показатели и порядок промежуточной аттестации обучающихся с использованием балльно-рейтинговой системы. Порядок перевода рейтинговой оценки обучающегося в традиционную систему оценок.

Порядок промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине (модулю) в форме экзамена.

Промежуточная аттестация по дисциплине в форме экзамена организуется в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, на основании результатов текущего контроля успеваемости обучающегося в семестрах, в которых преподавалась дисциплина и результатов экзаменационного испытания.

Порядок допуска обучающихся к промежуточной аттестации в форме экзамена, критерии, показатели и порядок балльно-рейтинговой системы промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине в форме экзамена, а также порядок перевода рейтинговой оценки обучающегося в традиционную систему оценок устанавливается Положением о балльно-рейтинговой системе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Н.И. Пирогова» Министерства

здравоохранения Российской Федерации с изменениями и дополнениями (при наличии).

Условные обозначения:

Типы контроля (ТК)**

Типы контроля		Тип оценки
Присутствие	П	наличие события
Выполнение (обязательный контроль)	В	дифференцированный

Структура итогового рейтинга по дисциплине

Дисциплина	Методы социологических исследований в управлении общественным здоровьем
Направление подготовки	39.04.02 Социальная работа
Направленность (профиль)	«Управление стратегическими проектами в сфере общественного здоровья»
Семестры	1
Трудоемкость семестров в часах (ТдсГ)	180
Трудоемкость дисциплины в часах за весь период ее изучения (Тд)	180
Весовые коэффициенты семестровой рейтинговой оценки с учетом трудоемкости (Кросі)	1,00
Коэффициент экзаменационного семестрового рейтинга за все семестры изучения дисциплины	0,7
Экзаменационный коэффициент (Кэ)	0,3

Структура промежуточной аттестации в форме экзамена

1 семестр

Форма промежуточной аттестации	Формы текущего контроля успеваемости/виды работы *		ТК**	Мах.	Весовой коэффициент, %	Коэффициент одного балла в структуре экзаменационной рейтинговой оценки	Коэффициент одного балла в структуре итогового рейтинга по дисциплине
Экзамен (Э)	Контроль присутствия	П	П	1	0	0	0
	Опрос устный	ОУ	В	10	100	10	3

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для проведения промежуточной аттестации

Экзаменационный билет по дисциплине «Управление кадровыми ресурсами» по направлению подготовки 39.04.02 «Социальная работа», направленность (профиль) «Управление стратегическими проектами в сфере общественного здоровья»:

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Н.И. Пирогова» Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России)

Кафедра социальной работы

Экзаменационный билет № 1

для проведения экзамена
по дисциплине «Управление кадровыми ресурсами»
по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа
направленность (профиль): Управление стратегическими проектами в сфере
общественного здоровья

1. Трудовые ресурсы и проблема занятости в социальной сфере.
2. Организация системы обучения персонала. Модель обучения, требования к процессу обучения.

Заведующий кафедрой _____ Фамилия, инициалы

8. Методические указания обучающимся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Управление кадровыми ресурсами» складывается из контактной работы обучающихся с преподавателем, включающей лекционные, семинарские занятия и самостоятельной работы.

В соответствии с требованиями ФГОС ВО 3++ по направлению подготовки реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, решение ситуационных задач, групповых дискуссий) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся (навыков применения основ выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике, разработки мероприятий по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации, программ обучения сотрудников и оценки их эффективности, разработки мероприятий по мотивированию и стимулированию персонала организации).

Самостоятельная работа обучающихся подразумевает подготовку к практическим занятиям и включает изучение специальной литературы по теме (рекомендованные учебники, методические пособия, ознакомление с материалами, опубликованными в монографиях, специализированных журналах, на рекомендованных медицинских сайтах). Работа с учебной литературой рассматривается как вид учебной работы по дисциплине и выполняется в пределах часов, отводимых на её изучение. Каждый обучающийся обеспечивается доступом к библиотечным фондам кафедры и ВУЗа, а также электронным ресурсам.

Различные виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающегося, способствуют овладению культурой мышления, письменной и устной речи; готовности к пониманию картины мира на основе сформированного мировоззрения, овладению достижениями естественных и общественных наук; умение использовать положения философских категорий для оценки и анализа различных социальных и психологических тенденций, сформировавшихся в социуме, клинических феноменов, явлений и состояний, характеризующих психические нарушения на современном этапе развития общества.

Различные виды учебной деятельности формируют способность и готовность к использованию нормативно-правовых документов.

Работа обучающегося в группе формирует чувство коллективизма и коммуникабельность. Самостоятельная работа с литературными источниками (в процессе подготовки к занятиям, написания конспекта избранных глав монографий), написание рефератов и эссе формируют способность анализировать медицинские, психологические и социальные проблемы, умение использовать на практике естественно - научных, медико-биологических и клинических наук в различных видах профессиональной и социальной деятельности.

9. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

9.1. Перечень литературы по дисциплине:

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания	Наличие литературы	
		В библиотеке	
		Кол. экз.	Электр. адрес ресурса
1	2	3	4
1	Степанова, С. М. Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления : учебное пособие / С. М. Степанова, Н. Ю. Челнокова, О. К. Луховская. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 146 с. — ISBN 978-5-4486-0213-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/73330.html . — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: https://doi.org/10.23682/73330	-	Удаленный доступ: https://doi.org/10.23682/73330
2	Степанова, С. М. Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления : учебное пособие / С. М. Степанова, Н. Ю. Челнокова, О. К. Луховская. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 146 с. — ISBN 978-5-4486-0213-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/73330.html	-	Удаленный доступ: https://www.iprbookshop.ru/73330.html
3	Ларионов, Г. В. Инновационное формирование тенденций управления человеческими ресурсами : монография / Г. В. Ларионов. — Москва : Дашков и К, 2014. — 160 с. — ISBN 978-5-394-02500-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/60304.html	-	Удаленный доступ: https://www.iprbookshop.ru/60304.html

9.2. Перечень ресурсов информационно - телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины:

Электронное информационное обеспечение и профессиональные базы данных
 Электронная библиотечная система РНИМУ
<https://library.rsmu.ru/resources/e-lib/els/>

Справочные правовые системы
 ГАРАНТ <https://www.garant.ru/>
 Консультант Плюс <http://www.consultant.ru/>
 Каталог национальных стандартов
<https://www.gost.ru/portal/gost/home/standarts/catalognational>

Современные профессиональные базы данных (в том числе международные реферативные базы данных научных изданий) и информационные справочные системы
 Электронно-библиотечные системы, к которым обеспечивается доступ для сотрудников и обучающихся РНИМУ

Консультант студента <https://www.studentlibrary.ru/>
 ЭБС «Айбукс» <https://ibooks.ru/>
 ЭБС «Лань» <https://e.lanbook.com/>
 ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
 ЭБС «IPR BOOKS» <https://www.iprbookshop.ru/>
 ЭБС «Букап» <https://www.books-up.ru/>

Зарубежные ресурсы

Полнотекстовая коллекция ведущих журналов по биомедицинским исследованиям

«Pub Med» <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/>

Реферативная и аналитическая база научных публикаций и цитирования издательства Elsevier «Scopus» <https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic&zone=header&origin=#basic>

База рефератов и полных текстов научных статей PNAS Online <https://www.pnas.org/>

Аналитическая и цитатная база данных журнальных статей компании Thomson Reuters «Web of Science» <https://clarivate.com/>

Платформа Health Psychology <https://www.apa.org/pubs/journals/hea/>

Отечественные ресурсы

Российская государственная библиотека <https://www.rsl.ru/>

Российская национальная библиотека <https://nlr.ru/>

Государственная публичная научно-техническая библиотека России <https://www.gpntb.ru>

Государственная публичная научно-техническая библиотека СО РАН <http://www.spsl.nsc.ru>

Библиотека по естественным наукам РАН <http://www.benran.ru>

Научная библиотека Московского государственного университета <https://nbmgu.ru/>

Всероссийская патентно-техническая библиотека <https://www.fips.ru/about/vptb-otdelenie-vserossiyskaya-patentno-tekhnicheskaya-biblioteka/index.php>

Фундаментальная библиотека Института научной информации по общественным наукам РАН <http://inion.ru/>

Федеральная электронная медицинская библиотека <https://femb.ru/>

Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>

Архив научных журналов НЭИКОН <https://neicon.ru/science/archive-journals>

Национальная электронная библиотека Портал СИГЛИА <https://rusneb.ru/>

Проект Научной библиотеки МГУ КиберЛенинка <https://cyberleninka.ru/>

Научная электронная библиотека Российской академии естествознания SciGuide <https://monographies.ru/ru>

Электронный навигатор зарубежных и отечественных научных электронных ресурсов открытого доступа в Интернет <http://www.prometeus.nsc.ru/sciguide/>

Главный внештатный специалист по медицинской психологии министерства здравоохранения российской федерации. Методические (клинические) рекомендации http://psyrus.ru/med_psy/klinicheskie-rekomendatsii/

Российское психологическое общество. Официальный сайт профессиональной корпорации психологов России http://psyrus.ru/news/news_rpo/unit/8461/

Научно-техническая информация

Российская книжная палата Государственного комитета РФ по печати — по опубликованным в Российской Федерации произведениям печати и государственной библиографии; <https://www.bookchamber.ru/>

Российский государственный архив научно-технической документации

Научно-технический центр «Информрегистр» — по электронным изданиям <http://infoereg.ru/>

Министерство здравоохранения Российской Федерации <https://minzdrav.gov.ru/>

Министерство образования и науки Российской Федерации <https://minobrnauki.gov.ru/>

Всемирная организация здравоохранения <https://www.who.int/ru>

Полнотекстовая база данных «Medline Complete» <https://www.ebsco.com/e/ru-ru>

Электронный рубрикатор клинических рекомендаций <https://cr.minzdrav.gov.ru/>

Федеральная служба государственной статистики <https://rosstat.gov.ru/>

9.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при наличии)

1. Автоматизированная образовательная среда университета.
2. Балльно-рейтинговая система контроля качества освоения образовательной программы в автоматизированной образовательной системе университета.

9.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения занятий используются стандартно оборудованные аудитории:

– учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектована учебной мебелью (столы, стулья), техническими средствами обучения (мультимедийный проектор, ноутбук, экран).

– учебная аудитория для самостоятельной работы оснащена специализированной мебелью (компьютерные столы, стулья и др.), техническими средствами обучения (персональные компьютеры с доступом в сеть интернет и обеспечением доступа в электронно-информационную среду университета, программным обеспечением).

Предусмотрено наличие звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями слуха. Для слабослышащих студентов возможно использование сурдотехнических средств, что является средством оптимизации учебного процесса, посредством компенсации, утраченной или нарушенной слуховой функции. Учебные аудитории, в которых обучаются студенты с нарушением слуха, оборудованы компьютерной техникой, аудиотехникой (акустический усилитель и колонки), видеотехникой (мультимедийный проектор), видеоматериалами.

Компьютеры содержат электронную лупу, программу-синтезатор речи и другие технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями зрения. Компьютерные тифлотехнологии базируются на комплексе аппаратных и программных средств, обеспечивающих преобразование компьютерной информации в доступные для слабовидящих формы (звуковое воспроизведение или укрупненный текст), и позволяют им самостоятельно работать на обычном персональном компьютере с программами общего назначения. Для слабовидящих студентов в лекционных и учебных аудиториях предусмотрена возможность просмотра удаленных объектов (например, текста или слайда на экране) при помощи электронной лупы.

Для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата предусмотрено использование компьютеров с настроенными специальными возможностями операционной системы Windows, такими как экранная клавиатура, с помощью которой можно вводить текст, а также настройка действий Windows при вводе с помощью клавиатуры или мыши.

Заведующий кафедрой
В.Л.

Баркова

Сведения об изменениях в рабочей программе дисциплины

«Управление кадровыми ресурсами»

для образовательной программы высшего образования – программы магистратуры по
направлению подготовки _____

(код и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль) «_____» на _____ учебный год.

Рабочая программа дисциплины с изменениями рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
_____ Института клинической психологии и социальной работы (Протокол
№ _____ от «___» _____ 20___).

1. Изменения внесены в п.

*Далее приводится текст рабочей программы дисциплины в части, касающейся
изменений.*

Заведующий кафедрой

(подпись)

(Инициалы и фамилия)

	Содержание	Стр.
1.	Общие положения	5
2.	Формы работы обучающихся, виды учебных занятий и их трудоёмкость	7
3.	Содержание дисциплины	8
4.	Тематический план дисциплины	10
5.	Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине	14
6.	Организация промежуточной аттестации обучающихся	15
7.	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	17
8.	Методические указания обучающимся по освоению дисциплины	18
9.	Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины	19
	Приложения:	
1)	Сведения об изменениях в рабочей программе дисциплины	23