

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)
Экономический факультет
Кафедра управления организацией

Согласовано управлением организации и
контроля качества образовательной
деятельности
« 22 » июня 2021 г.
Начальник управления _____
/Г.Е. Суслин /

Одобрено учебно-методическим советом
Протокол от « 22 » июня 2021 г. № 5
Председатель _____
/О.А. Шестакова /



Рабочая программа дисциплины

Кадровая политика в здравоохранении

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Программа подготовки:
Менеджмент в сфере здравоохранения

Квалификация
Магистр

Форма обучения
Очная

Согласовано учебно-методической комиссией
экономического факультета
Протокол от « 17 » июня 2021 г. № 11
Председатель УМКом _____
/Н.М. Антипина /

Рекомендовано кафедрой управления
организацией
Протокол от « 10 » июня 2021 г. № 12
Зав. кафедрой _____
/Е.Г. Козлова /

Мытищи
2021

Автор-составитель:
Истратий А.Ю., кандидат экономических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Кадровая политика в здравоохранении» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от № 952 от 12.08.2020

Дисциплина входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является элективной дисциплиной.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем и содержание дисциплины.....	4
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	6
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	8
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	17
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	18
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	19
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	19

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цели освоения дисциплины «Кадровая политика в здравоохранении» - изучение законов, принципов и направлений формирования механизма кадровой политики в сфере здравоохранения.

Основные задачи дисциплины:

- дать целостное представление магистрантам по вопросам кадровой политики в сфере здравоохранения;
- сформировать умение самостоятельно на достаточно высоком уровне организовать разработку и реализацию кадровой политики, составление кадровых планов по отдельным направлениям работы в здравоохранении;
- дать навыки обучающимися принимать управленческие решения по формированию и реализации кадровой политики в сфере здравоохранения.

1.2 Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины у обучающегося будут сформированы следующие компетенции:

УК-3 - способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

ДПК-2 - способен использовать количественные и качественные методы для управления ресурсами медицинской организации;

ДПК-3 - способен планировать деятельность медицинской организации и определять ее целевые показатели;

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является элективной дисциплиной.

Дисциплина «Кадровая политика в здравоохранении» представляет собой комплексное обобщение знаний, полученных в ходе изучения теоретических и практических дисциплин: «Управленческая экономика», «Командная работа и лидерство», которые являются базовыми и закладывают фундамент для изучения механизма управления на всех уровнях.

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшей образовательной деятельности магистранта при изучении следующих дисциплин: «Структура управления здравоохранением в РФ», «Оценка эффективности деятельности медицинских организаций».

Знания, полученные при изучении дисциплины «Кадровая политика в здравоохранении» закладывают фундамент по оптимизации принятия управленческих решений в системе управления персоналом, в организациях, работающих в сфере здравоохранения в целях максимизации результативности их деятельности.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	очная
Объем дисциплины в зачетных единицах	2
Объем дисциплины в часах	72

Контактная работа:	24,2
Лекции	8
Практические занятия	16
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0,2
Зачет	0,2
Самостоятельная работа	40
Контроль	7,8

Форма промежуточной аттестации зачет в 3 семестре на 2 курсе.

3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Механизм формирования кадровой политики в здравоохранении Назначение и цели кадровой политики государства. Основные этапы формирования государственной кадровой политики и их содержание. Механизм формирования государственной кадровой политики в здравоохранении в развитых странах и РФ. Типы кадровой политики организации: пассивная, превентивная, активная, рациональная, авантюристическая, открытая, закрытая. Взаимосвязь различных видов кадровой политики, сферы и условия их использования. Сущность стратегии управления персоналом как функциональной стратегии организации. Ее взаимосвязь с общеорганизационной стратегией. Факторы, влияющие на выбор кадровой стратегии. Субъект, объект и средства стратегического управления персоналом. Составляющие кадровой стратегии: планирование будущей потребности в персонале, пути улучшения занятости работников, выбор направлений развития персонала, вознаграждения и др. Цели и задачи реализации кадровой стратегии.	2	4
Тема 2. Кадровая политика в области планирования работы с персоналом в здравоохранении. Сущность цели и задачи кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом. Планирование потребности в персонале. Планирование и анализ показателей по труду. Планирование производительности труда.	1	2
Тема 3. Кадровая политика в области организации труда персонала в здравоохранении. Подбор и расстановка персонала. Деловая оценка персонала. Социализация персонала и его адаптация. Организация труда персонала. Особенности организации управленческого труда. Высвобождение персонала.	1	2
Тема 4. Кадровая политика в области управления развитием персонала в	2	4

здравоохранении. Управление социальным развитием персонала. Организация обучения персонала. Аттестация персонала. Организация процесса аттестации персонала государственных служащих. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала. Управление кадровым резервом. Управление инновациями в кадровой работе.		
Тема 5. Кадровая политика в области управления поведением персонала в здравоохранении. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Оплата труда персонала. Управление конфликтами и стрессами. Условия и дисциплина труда персонала.	2	4
Итого	8	16

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
Тема 1. Механизм формирования кадровой политики в здравоохранении	Назначение и цели кадровой политики государства. Основные этапы формирования государственной кадровой политики и их содержание. Механизм формирования государственной кадровой политики в здравоохранении в развитых странах и РФ. Типы кадровой политики организации: пассивная, превентивная, активная, рациональная, авантюристическая, открытая, закрытая. Взаимосвязь различных видов кадровой политики, сферы и условия их использования. Сущность стратегии управления персоналом как функциональной стратегии организации. Ее взаимосвязь с общеорганизационной стратегией. Факторы, влияющие на выбор кадровой стратегии. Субъект, объект и средства стратегического управления персоналом. Составляющие	8	Подготовка к практическим занятиям, подготовка докладов, изучение литературы	учебная литература по дисциплине	Доклад, тест, рецензия

	кадровой стратегии: планирование будущей потребности в персонале, пути улучшения занятости работников, выбор направлений развития персонала, вознаграждения и др. Цели и задачи реализации кадровой стратегии.				
Тема 2. Кадровая политика в области планирования работы с персоналом в здравоохранении.	Сущность цели и задачи кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом. Планирование потребности в персонале. Планирование и анализ показателей по труду. Планирование производительности труда.	8	Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы	учебная литература по дисциплине	Доклад, тест, рецензия
Тема 3. Кадровая политика в области организации труда персонала в здравоохранении.	Подбор и расстановка персонала. Деловая оценка персонала. Социализация персонала и его адаптация. Организация труда персонала. Особенности организации управленческого труда. Высвобождение персонала.	8	Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы	учебная литература по дисциплине	Доклад, тест, рецензия
Тема 4. Кадровая политика в области управления развитием персонала в здравоохранении.	Управление социальным развитием персонала. Организация обучения персонала. Аттестация персонала. Организация процесса аттестации персонала государственных служащих. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала. Управление кадровым резервом. Управление инновациями в кадровой работе.	8	Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы	учебная литература по дисциплине	Доклад, тест, рецензия
Тема 5. Кадровая политика в области управления поведением персонала в здравоохранении.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Оплата труда персонала. Управление конфликтами и стрессами. Условия и дисциплина труда персонала.	8	Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы	учебная литература по дисциплине	Доклад, тест, рецензия

Итого		40			
-------	--	----	--	--	--

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-3 - способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.
ДПК-2 - способен использовать количественные и качественные методы для управления ресурсами медицинской организации;	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.
ДПК-3 - способен планировать деятельность медицинской организации и определять ее целевые показатели;	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы процессов групповой динамики и принципов формирования команды; Уметь: эффективно организовать групповую работу для осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры;	Доклад тест, рецензия	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания рецензии Шкала оценивания теста
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях	Знать: основные виды	Доклад тест,	Шкала оценивания

		занятиях 2. Самостоятельн ая работа	организационных структур, их преимущества и недостатки; основные понятия и функции управления человеческими ресурсами. Уметь: разрабатывать проект совершенствован ия организационной структуры предприятия и активно участвовать в разработке конкретной организации Владеть: методами и приемами анализа состояния и тенденций развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах	рецензия	я доклада
ДПК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельн ая работа.	Знать: основы процессов групповой динамики и принципов формирования команды; Уметь: эффективно организовать групповую работу для осуществления административны х процессов,	Доклад тест, рецензия	Шкала оценивани я доклада Шкала оценивани я рецензии Шкала оценивани я теста

			выявлять отклонения и принимать корректирующие меры;		
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: основные виды организационных структур, их преимущества и недостатки; основные понятия и функции управления человеческими ресурсами. Уметь: разрабатывать проект совершенствования организационной структуры предприятия и активно участвовать в разработке конкретной организации Владеть: методами и приемами анализа состояния и тенденций развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах	Доклад тест, рецензия	Шкала оценивания доклада
ДПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать способы анализа результатов деятельности в контексте целей и задач организации Уметь	Доклад тест, рецензия	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания рецензии Шкала

			анализировать информацию по рынку труда для управления ресурсами медицинской организации;		оценивание теста
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать способы анализа результатов деятельности в контексте целей и задач организации Уметь анализировать информацию по рынку труда для управления ресурсами медицинской организации; Владеть методами получения информации о рынке труда для управления ресурсами медицинской организации;	Доклад тест, рецензия	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания рецензии Шкала оценивания теста

Шкала оценивания доклада

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Доклад написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.	4
Доклад написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области.	3
Доклад написан грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, не отражена точка зрения студента, допущены ошибки	2
Доклад выполнен формально, отсутствует анализ, цель реферата не достигнута	0-1

Максимальное количество баллов –20. (всего 5 докладов)

Шкала оценивания теста

Критерии оценивания	Интервал оценивания
80-100% правильных ответов	4-5
70-75 % правильных ответов	3
50-65 % правильных ответов	2
менее 50 % правильных ответов	0-1

Максимальное количество баллов –30. (всего 6 тестов)

Шкала оценивания рецензии

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.	5
Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована.	3-4
Рецензия написана грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, допущены ошибки.	2
Рецензия выполнена формально, отсутствует анализ.	0-1

Максимальное количество баллов –10. (всего 2 рецензии)

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерный перечень статей для рецензии

1. Николаев Н.А. МЕТОДИКА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика – 2020 -№2 – С. 38-48

<https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-sovershenstvovaniya-sistemy-upravleniya-personalom-predpriyatiya-kak-faktor-povysheniya-rezultativnosti-i-effektivnosti>

2. Цой Д.В. ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ // Инновационная наука – 2020 - №1 – с. 62-65

<https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-sistemy-upravleniya-personalom-v-usloviyah-tsifrovizatsii-ekonomiki>

Примерный перечень тестовых заданий

1. Оперативный план работы с персоналом в здравоохранении не включает в себя:

- а) планирование использования персонала;
- б) планирование потребности в персонале;
- в) планирование кадрового потенциала.

2. Планирование потребности в кадрах в здравоохранении учитывает:

- а) все изменения в составе коллектива;
- б) только введение дополнительных должностей;
- в) введение дополнительных должностей и замещение предусмотренных вакансий.

3. Процесс планирования потребности в персонале не включает в себя:

- а) формирование активной группы сотрудников для выполнения мероприятий кадрового планирования;
- б) планирование мер по покрытию потребности в персонале;

- в) расчет качественной потребности в персонале;
 - г) анализ статистики по персоналу.
4. Текучесть кадров в здравоохранении можно рассматривать:
- а) как положительный процесс;
 - б) причину необходимости регулирования ее показателей;
 - в) абсолютно отрицательный процесс.
5. К уровням кадрового планирования не относится:
- а) оперативное планирование; б) финансовое планирование;
 - в) стратегическое планирование; г) тактическое планирование;
 - д) целевое планирование.
6. К основным факторам, способствующим формированию персонал-маркетинговой концепции в здравоохранении, можно отнести:
- а) переоценка ценностей кандидатов на найм и уже занятого персонала;
 - б) избыток специалистов и руководителей;
 - в) особенности демографического развития.
7. Изучение имиджа организации как работодателя – частная функция такой как:
- а) информационной; б) коммуникационной;
 - в) информативной; г) коммуникативной.
8. Источники покрытия потребности в ЧР могут быть:
- а) активные, б) пассивные, в) внешние, г) организационные.
9. К активным путям покрытия потребности в ЧР в здравоохранении относят:
- а) набор персонала непосредственно в учебных заведениях;
 - б) предоставление заявок по вакансиям в службы занятости;
 - в) размещение объявлений в средствах массовой информации.
10. К внешним факторам при реализации функций маркетинга ЧР можно отнести:
- а) развитие технологии, б) цели организации,
 - в) особенности социальных потребностей.
11. К видам деловой карьеры не относится:
- а) неспециализированная; б) системная;
 - в) горизонтальная; г) центростремительная.
12. Что нельзя отнести к целям карьеры?
- а) занять высокооплачиваемую должность;
 - б) найти работу рядом с домом с возможностью, обучения на заочном отделении вуза;
 - в) получить работу управляющего филиала банка;
 - г) занять должность, благодаря которой появится возможность проявиться в новом качестве.
13. К объективным обстоятельствам, определяющим продвижение по службе, можно отнести:
- а) пик карьеры; б) длина карьеры;
 - в) внутренняя мотивация; г) высшая точка карьеры.
14. К этапам формирования кадрового резерва относится:
- а) определение кандидатов в резерв;
 - б) принятие решения об исключении из резерва;
 - в) составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров;
 - г) оценка деловых и личностных качеств включенных в резерв на выдвижение.
15. К видам деловой карьеры не относится:
- а) неспециализированная; б) системная;
 - в) горизонтальная; г) центростремительная.
16. Основными причинами создания кадрового резерва являются:
- а) мотивация персонала; б) нежелание искать кандидата вне организации;
 - в) возможность экономии средств; г) диагностика персонала.
17. Какие методы не относятся к методам обучения ЧР в здравоохранении вне рабочего

места?

- а) подготовка в проектных группах; б) деловые игры;
 - в) производственный инструктаж; г) конференции и семинары.
18. К основным направлениям развития ЧР в здравоохранении можно отнести:
- а) обучение работников; б) оценка персонала;
 - в) управление кадровым резервом; г) аттестация персонала.
19. К преимуществам обучения квалифицированных кадров в здравоохранении на своем производстве можно отнести:
- а) небольшую стоимость; б) получение опыта «из рук в руки»;
 - в) экономию времени руководителей; г) использование современного оборудования.
20. К факторам, обуславливающим необходимость непрерывного развития ЧР можно отнести:
- а) увеличение рождаемости и старение населения; б) интеллектуализация труда;
 - в) увеличение времени, затрачиваемого на работу; г) сдвиг в структуре потребления.

Примерный список тем докладов

1. Сущность, виды и этапы формирования кадровой политики государства в здравоохранении.
2. Назначение и цели кадровой политики государства в здравоохранении.
3. Основные этапы формирования государственной кадровой политики в здравоохранении и их содержание.
4. Механизм формирования государственной кадровой политики в здравоохранении в развитых странах и РФ.
5. Сущность кадровой политики организации и ее особенности на современном этапе.
6. Типы политики организации.
7. Элементы кадровой политики организации.
8. Виды кадровой политики организации.
9. Исходные документы для разработки кадровой политики в здравоохранении.
10. Роль руководителей и службы управления персоналом в реализации кадровой политики.
11. Роль кадровой политики и кадровой стратегии в достижении целей организации.
12. Сущность компетентностного подхода и процесса управления компетенциями при разработке и реализации кадровой политики организации.

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Основные функции управления персоналом в здравоохранении.
2. Система методов управления персоналом: классификация, особенности применения.
3. Основные элементы кадровой политики в здравоохранении.
4. Характеристика этапов процесса управления персоналом в здравоохранении.
7. Сущность и задачи кадрового планирования. Классификация факторов, влияющих на кадровое планирование.
8. Основные этапы кадрового планирования в здравоохранении.
9. Сущность и задачи маркетинга персонала в здравоохранении.
10. Планирование и прогнозирование потребности в персонале в здравоохранении.
11. Внутренние и внешние источники привлечения персонала в здравоохранении, их преимущества и недостатки.
12. Процесс, критерии и методы отбора персонала в здравоохранении.
13. Подходы и методы деловой оценки персонала в здравоохранении.
14. Процесс профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала в здравоохранении.

15. Основные формы и методы обучения персонала в здравоохранении, их преимущества и недостатки.
16. Основные направления адаптации персонала в здравоохранении и факторы, влияющие на ее процесс.
17. Методы управления деловой карьерой персонала в здравоохранении.
18. Формирование кадрового резерва в здравоохранении: основные цели, этапы и мероприятия.
19. Стимулирование труда: основные виды и формы стимулирования.
20. Структурные и межличностные методы управления конфликтами.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются доклады, тесты, а также написание рецензий.

Одним из условий, обеспечивающих успех практических занятий, является совокупность определенных конкретных требований к докладам студентов. Эти требования должны быть достаточно четкими и в то же время не настолько регламентированными, чтобы сковывать творческую мысль, насаждать схематизм.

Перечень требований к выступлению студента:

- связь выступления с предшествующей темой или вопросом;
- раскрытие сущности проблемы;
- методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Важнейшие требования к выступлениям студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них.

Приводимые студентом примеры и факты должны быть существенными, по возможности перекликаться с программой подготовки. Примеры из области наук, близких к программе подготовки студента, из сферы познания. Выступление студента должно соответствовать требованиям логики. Четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Тестовая система предусматривает вопросы / задания, на которые магистрант должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будет один правильный и один неправильный ответ. Всех правильных или всех неправильных ответов (если это специально не оговорено в формулировке вопроса) быть не может. Нередко в вопросе уже содержится смысловая подсказка, что правильным является только один ответ, поэтому при его нахождении продолжать дальнейшие поиски уже не требуется.

Структура написания рецензии: цель публикации, по мнению студента, характер публикации (научная, прикладная и т.д.), последовательность и логика изложения, язык работы, доступность изложения, результаты, полученные автором публикации, их обоснованность, достоинство публикации, недостатки публикации, актуальность, степень новизны результатов, по мнению студента.

От магистрантов требуется посещение лекций и практических занятий,

выполнение заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Максимальное количество баллов, которые магистрант может набрать за текущий контроль – 60 баллов. Минимальное количество баллов, которые должен набрать магистрант в течение текущего контроля – 40 баллов.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет проводится по вопросам. На зачете магистрант может набрать максимально – 40 баллов.

Требования к зачету

1. для подготовки к ответам на вопросы магистрант должен использовать не только курс лекций и основную литературу, но и дополнительную литературу, показать умение давать развернутые ответы на поставленные вопросы.

2. ответы на вопросы должны быть даны в соответствии с формулировкой вопроса и содержать не только изученный теоретический материал, но и собственное понимание проблемы.

3. в ответах желательно привести примеры из практики.

Рекомендации по подготовке к зачету

Подготовку к зачету необходимо начать с проработки основных вопросов по дисциплине, изучаемых в процессе обучения. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам и учебным пособиям по дисциплине.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, т.к. успешное овладение любой дисциплиной предполагает усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Таким образом, подготовка к зачету по дисциплине включает в себя:

- подбор примеров из практики, иллюстрирующих теоретический материал курса;
- систематизацию и конкретизацию основных понятий дисциплины;
- составление примерного плана ответа на экзаменационные вопросы.

Форма проведения зачета - выступление студента перед преподавателем с ответами на вопросы. Результаты озвучиваются сразу после ответа на вопросы. Оценка знаний студента в процессе зачета проводится по следующим критериям.

Шкала оценивания зачета

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	31-40
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	21-30
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	11-20
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-10

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература:

Горелов, Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников. — Москва : Юрайт, 2020. — 270 с. — Текст : электронный. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/bcode/451300>

Никитина, А.С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении: учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2020. — 187 с. — Текст : электронный. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/bcode/448310>

Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / под редакцией И.А. Максимцева, Н.А. Горелова. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2020. — 467 с. — Текст : электронный. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/bcode/449957>

6.2. Дополнительная литература:

Богомолова, Т.П. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Т.П. Богомолова, Э.А. Понуждаев. – М.: Директ-Медиа, 2019. - 418 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=498460>

Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – М.: Дашков и К°, 2018. - 389 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066>

Исаева, О.М. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2020. — 168 с. — Текст : электронный. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/bcode/451252>

Консультирование в управлении человеческими ресурсами [Текст] : учеб. пособие для вузов / Шаталова Н.И., ред. - М. : Инфра-М, 2014. - 221с.

Москвин, С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации: учебное пособие для вузов. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2020. — 142 с. — Текст : электронный. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/bcode/453992>

Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для вузов / Кибанов А.Я., ред. - 4-е изд. - М. : Инфра-М, 2018. - 695с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=942757>

Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для вузов / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд. — М. : Юрайт, 2018. — 212 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/AB6DD9A6-B667-4865-A3E9-9B5B4D608682

Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / под ред. О. А. Лапшовой. — Москва : Юрайт, 2020. — 406 с. — Текст : электронный. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/bcode/450458>

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. www.kdelo.ru - практический журнал «Кадровое дело» по работе с персоналом
2. www.hrm.ru - ведущий портал о кадровом менеджменте
3. www.kadrovik.ru – сайт Национального союза кадровиков
4. www.pro-personal.ru – электронная версия журнала «Справочник кадровика» - ведущего российского журнала руководителя кадровой службы
5. <http://rosmintrud.ru> - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
6. www.consultant.ru - Правовая информационная система КонсультантПлюс
7. www.gks.ru - Федеральная служба государственной статистики

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по подготовке и проведению практических занятий по дисциплинам
2. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам

8.ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных:

fgosvo.ru pravo.gov.ru

www.edu.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием.
- помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.