

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ковтун Ольга Петровна
Должность: ректор
Дата подписания: 31.08.2023 12:54:35
Уникальный программный ключ:
f590ada38fac7f9d3be3160b34c218b72d19757c

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

кафедра высшего сестринского и социального образования



Рабочая программа дисциплины РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ РЕГИОНА

Направление подготовки: 39.03.02 Социальная работа

Уровень высшего образования: бакалавриат

Квалификация: бакалавр

Екатеринбург
2023 год

Рабочая программа дисциплины «Развитие кадрового потенциала в социальной работе региона» разработана в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05.02.2018 г., № 76 и Профессионального стандарта 03.001 «Специалист по социальной работе», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.10.2013 г., № 571н.

Рабочая программа дисциплины составлена: Е. А. Осипова ст. преподаватель; О. П. Смирнова, канд. экон наук, доцент.

Рабочая программа дисциплины рецензирована: канд. пед. наук, доцент, С. В. Королёва, доцент кафедры управления социальной и воспитательной работы ФГБОУ ВО «УрГПУ».

Рабочая программа дисциплины обсуждена и одобрена на заседании кафедры высшего сестринского и социального образования от 25.05.2023 г., протокол № 10.

Рабочая программа дисциплины обсуждена и одобрена Методической комиссией направления подготовки «Социальная работа» от 25.05.2023 г., протокол № 10.

1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины – формирование универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций бакалавра и воспитание его профессионально-личностных качеств на основе получения профессиональных знаний и практических навыков, необходимых для развития кадрового потенциала органов социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания.

Задачи дисциплины:

1. Сформировать представление об основных направлениях государственной кадровой политики в социальной сфере и способности к ее реализации на основе текущего и перспективного планирования работы с персоналом органов социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания;
2. Стимулирование у будущих социальных работников мотивации к профессиональному развитию и творческому участию в организационно-административной работе в подразделениях учреждений и служб социальной защиты населения;
3. Развить навыки разработки предложений по повышению эффективности системы контроля деятельности и мотивации труда специалистов учреждений социальной защиты населения;
4. Овладеть содержанием нормативно-правовой базы, определяющей порядок, содержание и организацию работы с кадрами в органах социальной защиты и учреждениях социального обслуживания населения;
5. Сформировать способность к координации деятельности различных специалистов в решении задач социальной защиты населения и при работе в конкретных случаях, в организации медико-социальной помощи;
6. Развить навыки делового общения, способствующего максимальной пользе социальной защите населения;
7. Овладеть технологиями формирования корпоративной культуры и методами развития корпоративной идентичности в работе с кадрами учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения;
8. Овладеть управленческими компетенциями по профилактике и преодолению профессионального выгорания работников учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Развитие кадрового потенциала в социальной работе региона» относится к части Б1 дисциплин (модулей), формируемой участниками образовательных отношений. В результате изучения дисциплины студенты получают представление о современных концепциях организационного поведения и системе управления персоналом организации, подходах к анализу и оценке кадрового потенциала организации, факторах формирования профессиональной карьеры личности, особенностях подбора кадров, организации развития персонала.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование:

универсальных компетенций

Категория (группа) универсальных компетенций	Компетенции	Индикаторы достижений
--	-------------	-----------------------

Анализ и оценка профессиональной информации	УК-3 - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИОПК-2.1. Анализирует и обобщает профессиональную информацию на теоретико-методологическом уровне; ИОПК-2.2. Описывает социальные явления и процессы на основе комплексной информации.
---	--	---

профессиональных компетенций:

Наименование типа профессиональной деятельности	Код и наименование трудовой функции	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Обобщенная трудовая функция А. Деятельность по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки населения			
Организационно-управленческий	А/01.6. Выявление граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации	ПК-5 – Способен к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, осуществляющих социальное обслуживание и реализующих иные меры социальной и социально-медицинской поддержки и защиты населения; ПК-11 – Способен к подготовке предложений по формированию социальной политики, развитию социальной и социально-медицинской помощи и социального обслуживания населения.	ИПК-5.1. Обеспечивает организационно-управленческую деятельность в организациях или подразделениях социального обслуживания, реализующих меры социальной и социально-медицинской поддержки и защиты населения; ИПК-5.2. Осуществляет планирование, организацию и контроль над реализацией мер социальной защиты, в том числе социальных и социально-медицинских услуг; ИПК-5.3. Владеет технологией принятия управленческих решений в сфере социальной работы в здравоохранении и социальном обслуживании граждан; ИПК-11.1. Анализирует специфику социокультурного пространства, инфраструктуру обеспечения социального благополучия различных категорий населения; ИПК-11.2. Обладает навыками анализа и сопоставления различных моделей социальной политики; ИПК-11.3. Обладает навыками организации социального партнерства;

			ИПК-11.4. Участвует в разработке социальных программ, способствующих повышению качества социальной и социально-медицинской помощи и социального обслуживания населения.
Научно-исследовательский			

При изучении дисциплины формируются навыки

организационно-управленческого типа профессиональной деятельности с готовностью решения задач: обеспечения организационно-управленческой деятельности в организациях или подразделениях, реализующих меры социальной защиты граждан; содействия в осуществлении планирования, организации и контроля над реализацией мер социальной защиты, в том числе социальных и социально-медицинских услуг; применения технологий маркетинговой деятельности в процессе реализации социальной работы; ведение необходимой документации и организация документооборота в подразделениях организаций социального обслуживания и организаций, реализующих меры социальной защиты граждан;

научно-исследовательского типа профессиональной деятельности с готовностью решения задач: организация и проведение прикладных исследований в области социальной работы, анализ полученных данных с использованием количественных и качественных методов; использование информационных технологий для сбора и анализа необходимых данных; создание аналитических отчетов по проблемам качества предоставления социальных услуг, перспективам развития и совершенствования социальной и социально-медицинской помощи и организации социального обслуживания населения; участие в организации деятельности по удовлетворению особых образовательных потребностей различных групп населения, направленных на повышение уровня их социальной адаптации и реабилитации, обеспечения здорового образа жизни; осуществление профессионального самообразования и личностного роста.

Указанные виды профессиональной деятельности соответствуют общим характеристикам, предъявляемым к обобщённым трудовым функциям специалиста по социальной работе, предусмотренным Профессиональным стандартом «Специалист по социальной работе» и необходимы для их реализации:

1. ОТФ А. Деятельность по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки населения
2. ОТФ В. Деятельность по планированию, организации и контролю за предоставлением социальных услуг и мер социальной поддержки

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: теоретико-методологические, организационно-экономические и социально-психологические аспекты развития кадрового потенциала учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения.

Уметь: использовать в практической деятельности системный подход к управлению персоналом, кадровыми ситуациями, социально-психологические методы управления, методику «бесконфликтного общения»; применять полученные знания и первичные навыки в процессе разработки и реализации стратегических целей и задач

управления кадровым потенциалом учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения.

Владеть: навыками самостоятельного расчета потребной численности персонала, стоимости рабочей силы для оценки экономической эффективности трудового потенциала персонала; навыками организации внутрифирменного обучения и развития персонала; методами планирования профессиональной карьеры сотрудников учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения.

4. Объем и вид учебной работы

Виды учебной работы	трудоемкость		Семестр (9-й)
	ЗЕТ	часы	
Контактная работа (всего):		14	14
в том числе:			
• лекции		4	4
• лабораторные работы		-	-
• практические занятия		6	6
• контроль самостоятельной работы		4	4
Самостоятельная работа студентов		121	121
Контроль (форма промежуточной аттестации: экзамен)		9	9
Общая трудоемкость дисциплины	4	144	144

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов (дидактических единиц)

ДЕ 1. Теоретико-методологические аспекты развития кадрового потенциала учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения УК-3, ПК-5, ПК-11

Предмет и задачи управления кадровым потенциалом учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения.

Особенности процесса управления кадровым потенциалом социальной сферы. Кадры как объект управления. Управление персоналом в структуре управленческой деятельности руководителя учреждения.

Организационно-экономические и социально-психологические аспекты управления персоналом. Субъект управления персоналом. Основные закономерности взаимодействия объекта и субъекта управления персоналом, уровни управления персоналом. Функции управления персоналом.

Основные этапы развития теории и практики управления персоналом. Особенности американской, японской и европейской моделей управления персоналом. Задачи и перспективы развития кадрового потенциала социальной сферы в современных российских условиях.

ДЕ 2. Кадровая политика учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения, ее планирование и реализация УК-3, ПК-5, ПК-11

Сущность кадровой политики организации. Виды кадровой политики. Нормативно-правовые акты как инструменты реализации кадровой политики в социальной сфере. Планирование кадровой политики в организации. Процесс, методы и критерии оценки эффективности планирования кадровой политики организации.

Сущность организационной структуры системы управления персоналом организации. Технология и опыт формирования организационной структуры управления персоналом.

Служба управления персоналом учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения. Функции служб управления персоналом организации. Планирование потребности в персонале. Наем, адаптация, увольнение.

Обучение и повышение квалификации. Планирование карьеры. Мотивация труда, оплата труда, пособия и услуги. Обеспечение трудовой дисциплины. Регулирование трудовых отношений управление конфликтами. Обеспечение безопасных и здоровых условий труда, установление режима работы.

ДЕ 3. Социально-психологические основы управления функционированием и развитием кадрового потенциала учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения УК-3, ПК-5, ПК-11

Социально-психологическая структура личности. Социально-психологические закономерности поведения личности. Социально-психологические основы кадрового интервью. Социально-психологические основы межличностного взаимодействия в управлении персоналом. Социально-психологические основы межгруппового взаимодействия в управлении персоналом.

Психодиагностика в системе оценки персонала. Бесконфликтная модель делового общения: понятие, структура, технологии использования в управлении персоналом. Управление психологическим климатом в организации как фактор повышения эффективности трудовой деятельности персонала.

Профилактика «профессионального выгорания» и профессиональной усталости как функция управления персоналом учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения.

Роль корпоративной культуры в профессиональной идентификации работников учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения. Персональная идентификация и имидж менеджера организации как фактор оптимизации управления персоналом.

ДЕ 4. Оценка эффективности управления кадрами учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения УК-3, ПК-5, ПК-11

Профессиограмма как основа для разработки системы оценки персонала. Содержание универсальной модели профессиограммы – общая характеристика профессии, специальные характеристики профессии, характеристика деятельности, условий и средств труда, психограмма.

Оценка результативности труда. Практические решения проблем оценки персонала. Измерение деятельности по управлению персоналом. Оценка показателей эффективности управления персоналом.

Оценка эффективности функционирования кадровых служб. Изучение мнений и удовлетворенности персонала работой и разнообразными сторонами деятельности организации. Диагностические методы оценки эффективности управления персоналом

5.2. Контролируемые учебные элементы

Дидактическая единица	Контролируемые ЗУН		
	Знать	Уметь	Владеть
Компетенции	УК-3, ПК-5, ПК-11		
ДЕ 1. Теоретико-методологические аспекты развития кадрового потенциала	Основные принципы и закономерности, определяющие эффективность	Формулировать цели и задачи процессов функционирования и развития кадрового потенциала учреждений	Основными функциями управления персоналом.

учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения	управления персоналом. Отечественные и зарубежные модели управления персоналом.	социальной защиты и социального обслуживания населения.	
ДЕ 2. Кадровая политика учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения, ее планирование и реализация	Основные направления современной кадровой политики в социальной сфере РФ. Содержание основных нормативно-правовых документов, регламентирующих кадровую работу в учреждениях социальной защиты и социального обслуживания населения.	Планировать кадровую политику, оценивать ее эффективность. Планировать потребность в персонале. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда в учреждениях социальной защиты и социального обслуживания населения.	Технологиями планирования карьеры, обучения и повышения квалификации персонала. Методами мотивации труда и регулирования оплаты труда. Методами обеспечения трудовой дисциплины, регулирования трудовых отношений и управления конфликтами.
ДЕ 3. Социально-психологические основы управления функционированием и развитием кадрового потенциала учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения.	Социально-психологическая структура личности. Социально-психологические закономерности поведения личности. Социально-психологические основы межличностного взаимодействия в управлении персоналом. Роль корпоративной культуры в профессиональной идентификации работников учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения. Понятия	Применять метод кадрового интервью. Создавать организационные условия для формирования благоприятного психологического климата в организации, а также для профилактики «профессионального выгорания» и профессиональной усталости как функция управления персоналом учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения.	Навыками формирования и развития корпоративной культуры учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения. Навыками формирования позитивного имиджа менеджера в целях оптимизации управления персоналом.

	персональной идентификации и имиджа менеджера в оптимизации управления персоналом.		
ДЕ 4. Оценка эффективности управления кадрами учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения	Профессиограммы работников учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения.	Оценивать результативность труда работников учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения. Оценивать эффективность управления персоналом.	Методами измерения удовлетворенности персонала работой и разнообразными сторонами деятельности организации. Диагностическими методами оценки эффективности управления персоналом.
Технологии оценивания ЗУН	Интерактивные творческие задания, реализуемые на основе компьютерных технологий	Тестовый контроль, метод АКС (анализ конкретных ситуаций)	Творческие зачетные работы

Продолжение таблицы 5.2.

Технологии формирования навыков и умений при освоении дисциплины

Навыки и умения, как составные элементы конкретной компетенции и соответствующие профессиональному стандарту	Образовательные технологии, позволяющие овладеть навыками и умениями	Средства и способ оценивания навыков и умений
ОТФ В. Деятельность по планированию, организации и контролю за предоставлением социальных услуг и мер социальной поддержки», в том числе: Код В/02.7 Организация деятельности подразделения (группы специалистов) по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки; Код В/04.7 Подготовка предложений по формированию социальной политики, развитию социальной помощи и социального обслуживания населения	Образовательные технологии: личностно-ориентированное (личностно-развивающее) обучение; проблемное обучение; игровое обучение; компьютерное обучение	Обязательная демонстрация навыков в ходе промежуточной аттестации по дисциплине

Навыки: Определения ресурсов, необходимых для реализации социального обслуживания и социальной поддержки, ответственных исполнителей Определения объема работы сотрудников подразделения (группы специалистов) и распределять задания между ними Координации деятельности сотрудников подразделения по выполнению поставленных задач Мотивации сотрудников на выполнение поставленных задач Использования способов самоорганизации и самообразования специалистов по социальной работе		
--	--	--

5.3. Разделы дисциплины (ДЕ) и виды занятий

Раздел дисциплины, ДЕ	Часов по видам занятий				
	лекций	практ. занятий	лабор. работ	самост. работа	Всего
ДЕ 1. Теоретико-методологические аспекты развития кадрового потенциала учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения	2	-	1	25	28
ДЕ 2. Кадровая политика учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения, ее планирование и реализация	2	-	1	25	28
ДЕ 3. Социально-психологические основы управления функционированием и развитием кадрового потенциала учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения	-	2	1	25	28
ДЕ 4. Оценка эффективности управления кадрами учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения	-	4	1	46	51
Контроль (формы промежуточной аттестации: экзамен)					9
Итого	4	6	4	121	144

6. Примерная тематика:

6.1. Курсовых работ: курсовые работы не предусмотрены

6.2. Учебно-исследовательских, творческих работ – не предусмотрены учебным планом

6.3. Контрольных работ:

1. Основные теории и этапы развития управления персоналом.
 2. Принципы и методы управления персоналом.
 3. Система управления персоналом и ее обеспечение.
 4. Кадровая политика организации и ее виды.
 5. Стратегическое управление персоналом. Виды стратегий.
 6. Понятие и основные компоненты трудового потенциала человека.
 7. Служба управления персоналом организации, ее структура и функции.
- Проблемы развития службы управления персоналом в России.
8. Кадровое планирование как направление деятельности организации. Принципы подбора кадров и виды кадрового планирования.
 9. Методы прогнозирования и расчета потребности персонала. Методы отбора персонала.
 10. Управление развитием персонала. Обучение и переподготовка персонала.
 11. Основные цели и задачи деловой оценки персонала. Показатели и методы оценки персонала.
 12. Принципы, показатели и способы оценки службы эффективности управления персоналом.
 13. Высвобождение как функция службы управления персоналом. Виды увольнений и высвобождения персонала.
 14. Личность в организации и ее свойства. Факторы, влияющие на формирование и поведение личности работника.
 15. Понятие и виды стилей управления. Модели лидерства
 16. Этика деловых отношений в управлении персоналом организации.
 17. Принципы и теории мотивации персонала. Методы и виды улучшения параметров работы.
 18. Деловая карьера персонала как средство мотивации: типы и принципы формирования.
 19. Особенности и факторы, влияющие на развитие управленческой карьеры в России.
 20. Понятие, виды и стадии развития трудовых коллективов.
 21. Организационная культура как инструмент управления персоналом.
- Признаки, функции и элементы организационной культуры.
22. Виды и типы организационных культур.
 23. Методы поддержания корпоративной культуры. Имидж организации.
 24. Понятие, функции и виды конфликтов в трудовом коллективе.
 25. Этапы развития конфликтов и методы их разрешения.

7. Ресурсное обеспечение

Кафедра располагает кадровыми ресурсами, гарантирующими качество подготовки бакалавра в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа и Профессионального стандарта «Специалист по социальной работе». При условии добросовестного обучения студент овладеет знаниями, умениями и навыками, необходимыми для квалификационного уровня, предъявляемого к выпускнику по направлению подготовки.

Образовательный процесс реализует научно-педагогический сотрудник кафедры, имеющий профильное высшее образование и стаж трудовой деятельности по направлению подготовки «Социальная работа» в специализированном социально-медицинском учреждении.

7.1. Образовательные технологии

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивной форме, составляет 80%. В образовательном процессе используются лекции, практические занятия и тестовые контролирующие задания, выполнение студентами контрольных работ.

Электронная информационно-образовательная среда: учебная, учебно-методическая информация представлена на образовательном портале <https://educa.usma.ru/portal>, <http://do.teleclinica.ru/>, все обучающиеся имеют доступ к электронным образовательным ресурсам (электронный каталог и электронная библиотека университета, ЭБС «Консультант студента»).

Основные технологии, формы проведения занятий:

Образовательная технология – это система взаимосвязанной деятельности преподавателя и обучающихся, основанная на конкретной концепции в соответствии с определенными принципами и взаимосвязью целей, содержания, методов, средств обучения. Образовательные технологии разрабатываются педагогической наукой и внедряются в педагогическую практику высшей школы с целью повышения эффективности образовательного процесса, развития профессионально и социально компетентной личности специалиста.

При изучении учебной дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Личностно-ориентированное (личностно-развивающее) обучение, соответствующее следующим требованиям:

- учебный материал и характер его предъявления обеспечивает выявление содержания субъектного опыта обучающегося, включая опыт его предшествующего обучения;
- изложение материала направлено не только на расширение объема знаний, структурирование и интегрирование предметного содержания, но и на преобразование наличного опыта каждого студента с целью его укоренения в культуре;
- в ходе обучения необходимо согласуется опыт студента с научным содержанием сообщаемых знаний;
- активное стимулирование студента к самоценной учебной деятельности обеспечивает ему возможность самообразования и самовыражения в процессе усвоения знаний;
- при информировании студентов о приемах выполнения учебных действий целесообразно выделяются общелогические и специфические предметные приемы учебной деятельности с учетом их функций в личностно-профессиональном развитии;
- осуществляются постоянный контроль и оценка не только результатов, но главным образом процесса обучения;
- образовательный материал обеспечивает построение, реализацию, рефлекссию и оценку учения как субъектной деятельности.

2. Проблемное обучение, предполагающее последовательную постановку перед обучающимися проблем, в процессе решения которых они усваивают не только знаниевую компоненту профессиональной деятельности, но и навыки ее осуществления. Технология проблемного обучения позволяет не только приобретать новые знания, умения, навыки, но и накапливать опыт творческого решения разнообразных профессиональных задач. Сущность проблемной интерпретации учебного материала состоит в том, что преподаватель не сообщает весь объем знаний в готовом виде, но ставит перед учащимися проблемные задачи, побуждая искать способы и средства их решения.

Методические приемы создания проблемных ситуаций:

- преподаватель подводит студентов к противоречию и предлагает им самим найти способ его разрешения;

- сталкивает противоречия практической деятельности;
- предлагает студентам рассмотреть ситуацию с различных позиций;
- побуждает обучающихся делать сравнения, обобщения, выводы из ситуации, сопоставлять факты;
- ставит конкретные вопросы с целью обоснования, обобщения, соблюдения логики рассуждения;
- определяет проблемные теоретические и практические задания;
- предлагает проблемные профессионально значимые задачи.

3. Игровое обучение, базирующееся на постулате, что игра наряду с трудом и учебной – один из основных видов деятельности человека. Главная цель технологий игрового обучения – стимуляция познавательной деятельности студентов в сфере их профессиональных интересов. Игровые технологии опираются на фундаментальные потребности личности в самовыражении, самореализации. Дидактические игры, выполняя познавательную, исследовательскую, воспитательную и контрольную функции, развивают и закрепляют умения и навыки самостоятельной работы студентов, умение профессионально мыслить, решать задачи и управлять коллективом, принимать ответственные решения и организовывать их выполнение. Деловая игра представляет собой форму воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, включая моделирование характерных для этой деятельности отношений.

Концепцию деловой игры составляют следующие взаимообусловленные принципы, которые должны соблюдаться как на этапе ее разработки, так и на этапе реализации:

- принцип имитационного моделирования профессиональной ситуации;
- принцип проблемности содержания (разработка системы игровых заданий);
- принцип совместной деятельности (имитация профессионально-ролевых функций специалистов через их взаимодействие);
- принцип диалогического общения (система рассуждений участников, их диалог, обсуждение и согласование позиций ведут к совместному решению проблемы);
- принцип двуплановости (направленность на достижение двух целей: игровой и дидактической).

4. Компьютерное обучение, подразумевающееся дидактическую систему подготовки и трансляции учебной информации обучающемуся, основным средством реализации которой является компьютер. Компьютер может выполнять функции преподавателя, учебника, справочно-информационного ресурса при подключении к Интернету, мультимедийной системы, объединяющей текст, звук, видеоряд. Компьютеры, объединенные в сеть, позволяют совместно овладеть знаниями, моделируя виртуальную педагогическую ситуацию.

Формы проведения занятий:

Основными формами проведения занятий являются лекции и семинарские (практические) занятия.

Основное назначение лекций – обеспечить изучение основного материала дисциплины, связать его в единое целое. Рекомендуется вести контроль ведения студентами конспектов изучаемого учебного материала, восстановление пропущенных лекций. В начале лекции преподаватель называет ее тему, основные вопросы, указывает основную и дополнительную литературу. После каждой изученной темы курса делаются обобщающие выводы и даются указания по самостоятельной работе над учебным материалом.

Рекомендуется применять такие формы интерактивного обучения, как лекции-дискуссии, лекции-беседы, проблемные лекции с разбором конкретных ситуаций. В основе нетрадиционных форм лекций лежат следующие принципы контекстного

обучения:

1. Принцип проблемности, предполагающий представление учебного материала в виде проблемных ситуаций и вовлечение слушателей в совместный анализ и поиск решений.

2. Принцип игровой деятельности, реализуемый с помощью игровых процедур (разыгрывание ролей, мозговой атаки, деловые игры, брифинги и т.д.). Применение их в начале лекции способствует снятию эмоционального напряжения, созданию творческой атмосферы и формированию познавательной мотивации, решению серьезных профессиональных задач как учебного, так и исследовательского плана.

3. Принцип диалогического общения. Активизация лекции предполагает использование определенных методических приемов включения слушателей в диалогическое общение, протекающее в виде внешнего и внутреннего диалога.

4. Принцип совместной коллективной деятельности. Проведение небольших дискуссий по ходу лекции при анализе и решении проблемных ситуаций позволяет создать активную, творческую и эмоционально положительную атмосферу, способствующую самоорганизации коллективной деятельности обучающихся.

5. Принцип двуплановости, проявляемый при внедрении в лекцию игровых элементов и направленный на формирование и развитие умений и навыков по профилю профессиональной подготовки.

Семинарские (практические) занятия имеют важнейшее значение для усвоения программного материала. Целью семинарских занятий является представление результатов самостоятельной работы студентов и обсуждение вопросов по наиболее важным и сложным темам учебной дисциплины.

Данная цель предполагает решение следующих задач:

1. Дать студентам общее представление о содержании, форме, объеме и порядке проведения занятия по учебной дисциплине.

2. Выявить основные вопросы для обсуждения, вызвавшие затруднения при самостоятельной подготовке к семинару.

3. Нацелить студентов на овладение навыками самостоятельной работы.

4. Рекомендовать дополнительную научную и учебно-методическую литературу по наиболее актуальным проблемам курса для самостоятельного изучения.

На каждом таком занятии обучающиеся решают практические задачи и демонстрируют результаты выполнения домашнего задания, выданного на предыдущем занятии.

Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется проведение письменного опроса (тестирование, решение задач) студентов по материалам лекций и практических работ. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала. Такой подход позволяет повысить мотивацию студентов при конспектировании лекционного материала.

В качестве методики проведения семинарских или практических занятий целесообразно использовать обсуждение существующих точек зрения на проблематику отраженную соответствующих темах и вопросах занятий и пути ее решения, подготовку тематических докладов, позволяющих вырабатывать навыки публичных выступлений, а также способность логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь. Рекомендуется также проведение мастер-классов с привлечением специалистов-практиков, решение комплексных задач (кейс-стади) с использованием компьютерных технологий и программных продуктов.

С целью проверки знаний студентов предполагаются следующие формы контроля:

- подробный ответ на вопрос занятия;
- развернутая характеристика определенных понятий;
- выступление с реферативным сообщением;
- рецензия реферативного сообщения и др.

7.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины

ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической, учебно- и научно-исследовательской работы обучающихся, которые предусмотрены учебным планом, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Перечень материально-технического обеспечения включает в себя: лекционные аудитории (оборудованные 16 рабочих мест обучающихся, 16 моноблоков (Lenovo B 300, IRU 21.5) с лицензионными программами с подключением к Интернет, Ноутбук Lenovo IdeaPadшт, Ноутбук Samsung NP 300E7A, радиофицированное рабочее место преподавателя с ПК Lenovo, с трансляцией изображения и звука на 3 экрана, 2 плазменных панели Sharp ДС -60LE751ERU 60”, многофункциональный экран Flipbox 65” (показ презентаций, видео, возможность теле-моста, вход в Интернет, рисование электронным маркером и т.д.), точка доступа wi-fi, потолочная стереосистема – громкоговорители двухполосные RCF PL.81 А – 8 шт, программное обеспечение для проведения вебинаров – Mirapolis ,лазерный принтер HP Laser Jet P1102, микрофон JTS GM 521 8L, Спикерфон Jabra SPEAK, Сканер Mustek, Микшер Berlinger, планшетный компьютер Sony 9.4, наушники Sven AP-870 БИМ-0410870), помещения для проведения семинарских и практических занятий (оборудованные учебной мебелью), кабинет для занятий по иностранному языку (оснащенный лингафонным оборудованием), библиотеку (имеющую рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и Интернет), компьютерные классы.

При использовании электронных изданий каждому обучающемуся во время самостоятельной подготовки может быть предоставлено рабочее место с компьютером и выходом в Интернет на базе учебных компьютерных классов и читального зала библиотеки. Обеспеченность компьютерным временем с доступом в Интернет составляет не менее 200 часов в год на одного студента.

7.3. Перечень лицензионного программного обеспечения

7.3.1 Системное программное обеспечение

7.3.1.1. Серверное программное обеспечение:

- VMwarevCenterServer 5 Standard, срок действия лицензии: бессрочно; VMwarevSphere 5 EnterprisePlus, срок действия лицензии: бессрочно, дог. № 31502097527 от 30.03.2015 ООО «Крона-КС»;
- WindowsServer 2003 Standard № 41964863 от 26.03.2007, № 43143029 от 05.12.2007, срок действия лицензий: бессрочно;
- WindowsServer 2019 Standard (32 ядра), лицензионное соглашение № V9657951 от 25.08.2020, срок действия лицензий: 31.08.2023 г., корпорация Microsoft;
- ExchangeServer 2007 Standard (лицензия № 42348959 от 26.06.2007, срок действия лицензии: бессрочно);
- SQL ServerStandard 2005 (лицензия № 42348959 от 26.06.2007, срок действия лицензии: бессрочно);
- CiscoCallManager v10.5 (договор № 31401301256 от 22.07.2014, срок действия лицензии: бессрочно), ООО «Микротест»;
- Шлюз безопасности Idco UTM Enterprise Edition (лицензия № 109907 от 24.11.2020 г., срок действия лицензии: бессрочно), ООО «АЙДЕКО».

7.3.1.2. Операционные системы персональных компьютеров:

- Windows 7 Pro (OpenLicense № 45853269 от 02.09.2009, № 46759882 от 09.04.2010, № 46962403 от 28.05.2010, № 47369625 от 03.09.2010, № 47849166 от 21.12.2010, № 47849165 от 21.12.2010, № 48457468 от 04.05.2011, № 49117440 от 25 03.10.2011, № 49155878 от 12.10.2011, № 49472004 от 20.12.2011), срок действия лицензии: бессрочно);
- Windows7 Starter (OpenLicense № 46759882 от 09.04.2010, № 49155878 от 12.10.2011, № 49472004 от 20.12.2011, срок действия лицензий: бессрочно);

- Windows 8 (OpenLicense № 61834837 от 09.04.2010, срок действия лицензий: бессрочно);
- Windows 8 Pro (OpenLicense № 61834837 от 24.04.2013, № 61293953 от 17.12.2012, срок действия лицензии: бессрочно);

7.3.2. Прикладное программное обеспечение

7.3.2.1. Офисные программы

- OfficeStandard 2007 (OpenLicense № 43219400 от 18.12.2007, № 46299303 от 21.12.2009, срок действия лицензии: бессрочно);
- OfficeProfessionalPlus 2007 (OpenLicense № 42348959 от 26.06.2007, № 46299303 от 21.12.2009, срок действия лицензии: бессрочно);
- OfficeStandard 2013 (OpenLicense № 61293953 от 17.12.2012, № 49472004 от 20.12.2011, № 61822987 от 22.04.2013, № 64496996 от 12.12.2014, № 64914420 от 16.03.2015, срок действия лицензии: бессрочно);
- Office 365 (№0405 от 04.04.2023, срок действия лицензии: по 12.04.2024)

7.3.2.2. Программы обработки данных, информационные системы

- Программное обеспечение «ТАНДЕМ.Университет» (включая образовательный портал educa.usma.ru) (лицензионное свидетельство № УГМУ/21 от 22.12.2021, срок действия лицензии: бессрочно), ООО «Тандем ИС»;
- Программное обеспечение 1С:Университет ПРОФ (лицензия № 17690325, срок действия – бессрочно, ООО «Технологии автоматизации»);
- Программное обеспечение iSpring Suite (№ 1102-л/353 от 13.10.2022, срок действия лицензии: на 12 месяцев);

7.3.2.3. Информационные системы дистанционного обучения

- Mirapolis HCM (№ 159/08/22-К от 16.08.2022, срок действия лицензии: на 12 месяцев).

7.3.2.4. Внешние электронные информационно-образовательные ресурсы

Электронная библиотечная система «Консультант студента», доступ к комплектам: «Медицина. Здравоохранение. ВО (базовый комплект)», «Медицина. Здравоохранение. ВО (премиум комплект)», «Медицина (ВО) ГЭОТАР-Медиа. Книги на английском языке». Ссылка на ресурс: <https://www.studentlibrary.ru/>

ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА»

Лицензионный договор №8/14 о предоставлении простой (неисключительной) лицензии на использование «Электронной библиотечной системы «Консультант студента» от 23.06.2022. Срок действия до 31.08.2023 года.

База данных «Консультант врача. Электронная медицинская библиотека».

Ссылка на ресурс: <https://www.rosmedlib.ru/>

ООО «ВШОУЗ-КМК»

Договор № 717KB/06-2022 от 10.08.2022.

Срок действия до 09.08.2023 года.

Электронная библиотечная система «Book Up»

Доступ к коллекции «Большая медицинская библиотека».

Ссылка на ресурс: <https://www.books-up.ru/>

ООО «Букап»

Договор №БМБ на оказание безвозмездных услуг размещения электронных изданий от 18.04.2022.

Срок действия до 18.04.2027 года.

Электронная библиотечная система «Book Up»

Доступ к коллекции учебных пособий по анатомии на английском языке

Ссылка на ресурс: <https://www.books-up.ru/>

ООО «Букап»

Сублицензионный контракт №73 от 06.03.2023.

Срок действия до 31.03.2024 года.

Электронно-библиотечная система «Лань», доступ к коллекции «Сетевая электронная библиотека»

Ссылка на ресурс: <https://e.lanbook.com/>

ООО «ЭБС ЛАНЬ»

Договор № СЭБ 1/2022 на оказание услуг от 01.11.2022.

Срок действия до: 31.12.2026 года.

Образовательная платформа «Юрайт»

Ссылка на ресурс: <https://urait.ru/>

ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»

Лицензионный договор № 10/14 от 30.06.2022.

Срок действия до: 31.08.2023 года.

Электронно-образовательный ресурс для иностранных студентов «РУССКИЙ КАК ИНОСТРАННЫЙ»

Ссылка на ресурс: <https://www.ros-edu.ru/>

ООО Компания «Ай Пи Ар Медиа»

Лицензионный договор №9580/22РКИ/354 от 13.10.2022

Срок действия до: 24.10.2022 года.

Электронная библиотека УГМУ, институциональный репозиторий на платформе DSpace

Ссылка на ресурс: <http://elib.usma.ru/>

Положение об электронной библиотеке ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России, утверждено и введено в действие приказом ректора ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России Ковтун О.П. от 01.06.2022 г. № 212-р

Договор установки и настройки № 670 от 01.03.2018

Срок действия: бессрочный

Универсальная база электронных периодических изданий ИВИС, доступ к индивидуальной коллекции научных медицинских журналов.

Ссылка на ресурс: <https://dlib.eastview.com/basic/details>

ООО «ИВИС»

Лицензионный договор № 9/14 от 23.06.2022.

Срок действия до 30.06.2023 г.

Централизованная подписка

Электронные ресурсы Springer Nature:

- **база данных Springer Journals**, содержащая полнотекстовые журналы издательства Springer по различным отраслям знаний (выпуски 2021 года).

Ссылка на ресурс: <https://link.springer.com/>

- **база данных Springer Journals Archive**, содержащая полнотекстовые журналы издательства Springer по различным отраслям знаний (архив выпусков 1946 — 1996 гг.).

Ссылка на ресурс: <https://link.springer.com/>

- **база данных Nature Journals**, содержащая полнотекстовые журналы Nature Publishing Group — коллекции Nature journals, Academic journals, Scientific American, Palgrave Macmillan (выпуски 2021 года).

Ссылка на ресурс: <https://www.nature.com>

Письмо РФФИ от 26.07.2021 г. №785 О предоставлении лицензионного доступа к содержанию базы данных Springer Nature в 2021 году на условиях централизованной подписки.

Срок действия: бессрочный

- **база данных Springer Journals**, содержащая полнотекстовые журналы издательства Springer (выпуски 2022 года), коллекции: Medicine, Engineering, History, Law & Criminology, Business & Management, Physics & Astronomy.

Ссылка на ресурс: <https://link.springer.com/>

- **база данных Adis Journals**, содержащая полнотекстовые журналы Adis издательства Springer Nature в области медицины и других смежных медицинских областей (выпуски 2022 года).

Ссылка на ресурс: <https://link.springer.com/>

Письмо РФФИ от 30.06.2022 г. №910 О предоставлении лицензионного доступа к содержанию баз данных издательства Springer Nature.

Срок действия: бессрочный

- **база данных Springer Journals**, содержащая полнотекстовые журналы издательства Springer (выпуски 2022 года), коллекции: Biomedical & Life Science, Chemistry & Materials Science, Computer Science, Earth & Environmental Science.

Ссылка на ресурс: <https://link.springer.com/>

- **база данных Nature Journals**, содержащая полнотекстовые журналы Nature Publishing Group, а именно коллекцию Nature journals (выпуски 2022 года).

Ссылка на ресурс: <https://www.nature.com>

Письмо РФФИ от 30.06.2022 г. №909 О предоставлении лицензионного доступа к содержанию баз данных издательства Springer Nature.

Срок действия: бессрочный

- **база данных Springer Journals**, содержащая полнотекстовые журналы издательства Springer (выпуски 2022 года), коллекции: Architecture and Design, Behavioral Science & Psychology, Education, Economics and Finance, Literature, Cultural & Media Studies, Mathematics & Statistic.

Ссылка на ресурс: <https://link.springer.com/>

- **база данных Nature Journals**, содержащая полнотекстовые журналы Nature Publishing Group, коллекция Academic journals, Scientific American, Palgrave Macmillan (выпуски 2022 года).

Ссылки на ресурс: 1. <https://www.nature.com>; 2. <https://link.springer.com>

Письмо РФФИ от 08.08.2022 г. №1065 О предоставлении лицензионного доступа к содержанию баз данных издательства Springer Nature.

Срок действия: бессрочный

- **база данных eBook Collections** (i.e. 2020 eBook collections) издательства Springer Nature – компании Springer Nature Customer Service Center GmbH.

Ссылка на ресурс: <https://link.springer.com/>

Письмо РФФИ от 17.09.2021 г. №965 О предоставлении лицензионного доступа к содержанию базы данных Springer eBook Collections издательства Springer Nature в 2021 году.

Срок действия: бессрочный

- **база данных eBook Collections** (i.e. 2021 eBook collections) издательства Springer Nature – компании Springer Nature Customer Service Center GmbH.

Ссылка на ресурс: <https://link.springer.com/>

Письмо РФФИ от 02.08.2022 г. №1045 О предоставлении лицензионного доступа к содержанию базы данных eBook Collections издательства Springer Nature.

Срок действия: бессрочный

- **база данных eBook Collections** (i.e. 2022 eBook collections) издательства Springer Nature – компании Springer Nature Customer Service Center GmbH.

Ссылка на ресурс: <https://link.springer.com/>

Письмо РФФИ от 11.08.2022 г. №1082 О предоставлении лицензионного доступа к содержанию базы данных eBook Collections издательства Springer Nature

Срок действия: бессрочный

- **база данных eBook Collections** (i.e. 2023 eBook collections) издательства Springer Nature Customer Service Center GmbH.

Ссылка на ресурс: <https://link.springer.com/>

Письмо РЦНИ от 29.12.2022 г. №1947 О предоставлении лицензионного доступа к содержанию базы данных Springer eBook Collections издательства Springer Nature в 2023 году на условиях централизованной подписки.

Срок действия: бессрочный

- **база данных Springer Journals**, содержащая полнотекстовые журналы издательства Springer (год издания — 2023 г.), а именно тематическую коллекцию Life Sciences Package.

Ссылка на ресурс: <https://link.springer.com/>

Срок действия: бессрочный

- **база данных Nature Journals**, содержащая полнотекстовые журналы Nature Publishing Group, а именно журналы Nature journals, Academic journals, Scientific American (год издания — 2023 г.) тематической коллекции Life Sciences Package.

Ссылка на ресурс: <https://www.nature.com>

Срок действия: бессрочный

- **база данных Adis Journals**, содержащая полнотекстовые журналы издательства Springer Nature, а именно журналы Adis (год издания — 2023 г.) тематической коллекции Life Sciences Package.

Ссылка на ресурс: <https://link.springer.com/>

Срок действия: бессрочный

- **база данных Springer Materials**

Ссылка на ресурс: <https://materials.springer.com>

Срок действия до 29.12.2023

Письмо РЦНИ от 29.12.2022 г. №1948 О предоставлении лицензионного доступа к содержанию баз данных издательства Springer Nature в 2023 году на условиях централизованной подписки.

- **база данных Springer Journals**, содержащая полнотекстовые журналы издательства Springer (год издания — 2023 г.), а именно тематическую коллекцию Social Sciences Package.

Ссылка на ресурс: <https://link.springer.com/>

Срок действия: бессрочный

- **база данных Nature Journals**, содержащая полнотекстовые журналы Nature Publishing Group, а именно журналы Palgrave Macmillan (год издания — 2023 г.) тематической коллекции Social Sciences Package.

Ссылка на ресурс: <https://www.nature.com>

Срок действия: бессрочный

- **база данных Springer Nature Protocols and Methods**

Ссылка на ресурс: <https://experiments.springernature.com>

Срок действия до 29.12.2023

Письмо РЦНИ от 29.12.2022 г. №1949 О предоставлении лицензионного доступа к содержанию баз данных издательства Springer Nature в 2023 году на условиях централизованной подписки.

- **база данных Springer Journals**, содержащая полнотекстовые журналы издательства Springer (год издания — 2023 г.), а именно тематические коллекции Physical Sciences & Engineering Package.

Ссылка на ресурс: <https://link.springer.com/>

- **база данных Nature Journals**, содержащая полнотекстовые журналы Nature Publishing Group, а именно журналы Nature journals (год издания — 2023 г.) тематической коллекции Physical Sciences & Engineering Package.

Ссылка на ресурс: <https://www.nature.com>

Письмо РЦНИ от 29.12.2022 г. №1950 О предоставлении лицензионного доступа к содержанию баз данных издательства Springer Nature в 2023 году на условиях централизованной подписки.

Срок действия: бессрочный

База данных The Cochrane Library издательства John Wiley&Sons, Inc.

Ссылка на ресурс: <https://www.cochranelibrary.com>

Письмо РЦНИ от 14.04.2023 №613 О предоставлении лицензионного доступа к содержанию базы данных The Cochrane Library издательства John Wiley&Sons, Inc. в 2023 году на условиях централизованной подписки.

Срок действия до 31.07.2023

Электронная версия журнала «Квантовая электроника»

Ссылка на ресурс: <https://quantum-electron.lebedev.ru/arhiv/>

Письмо РЦНИ от 22.12.2022 №1871 О предоставлении лицензионного доступа к электронной версии журнала «Квантовая электроника» в 2022 году на условиях централизованной подписки.

Срок действия: бессрочный

База данных Lippincott Williams and Wilkins Archive Journals издательства Ovid Technologies GmbH

Ссылка на ресурс: <https://ovidsp.ovid.com/autologin.cgi>

Письмо РЦНИ от 22.12.2022 №1870 О предоставлении лицензионного доступа к содержанию базы данных Lippincott Williams and Wilkins Archive Journals издательства Ovid Technologies GmbH в 2022 году на условиях централизованной подписки.

Срок действия: бессрочный

База данных патентного поиска Orbit Premium edition компании Questel SAS

Ссылка на ресурс: <https://www.orbit.com>

Письмо РЦНИ от 30.12.2022 №1955 О предоставлении лицензионного доступа к содержанию баз данных компании Questel SAS в 2023 году на условиях централизованной подписки.

Срок действия до 30.06.2023

База данных The Wiley Journal Database издательства John Wiley&Sons, Inc.

Ссылка на ресурс: <https://onlinelibrary.wiley.com>

Письмо РЦНИ от 07.04.2023 №574 О предоставлении лицензионного доступа к содержанию баз данных издательства John Wiley&Sons, Inc. в 2023 году на условиях централизованной подписки.

- Полнотекстовая коллекция журналов, содержащая выпуски за 2019 — 2022 годы

Срок действия до 30.06.2023

- Полнотекстовая коллекция журналов, содержащая выпуски за 2023 год

Срок действия: бессрочный.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплин

8.1. Основная литература

1. Архипова Н.И., Управление персоналом организации: краткий курс для бакалавров / Архипова Н.И., Седова О.Л. - Москва: Проспект, 2016. - 224 с. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392192595.html> (дата обращения: 30.10.2019). - Режим доступа: по подписке.

2. Воденко К.В., Управление персоналом: Учебник/ Воденко К.В. - Москва: Дашков и К, 2019. - 374 с. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394034442.html> (дата обращения: 01.11.2019). - Режим доступа: по подписке.

3. Кибанов А.Я., Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. - Москва: Проспект, 2014. - 72 с. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101429.html> (дата обращения: 01.11.2019). - Режим доступа: по подписке.

4. Михалкина Е.В., Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии / Лях С.М., Попова Н.Ю., Яценко Т.С. - Ростов на Дону: Изд-во ЮФУ, 2013. - 428 с. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927510771.html> (дата обращения: 01.11.2019). - Режим доступа: по подписке.

5. Башмаков, В.И. Управление социальным развитием персонала: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова. - Москва: Издательский центр "Академия", 2012. - 240 с.

6. Ткаченко, В.С. Организационно-административная работа в системе социальных служб: Учебное пособие / В. С. Ткаченко. - Ростов на Дону: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К"; [Б. м.]: Наука-Спектр, 2010. - 264 с.

7. Фёдорова, Н.В. Управление персоналом организации: учебник / Наталья Фёдорова, Ольга Минченкова. - Москва: КНОРУС, 2011. - 536 с.

8.1.1. Электронные учебные издания

Нет изданий

8.1.2. Электронные базы данных

<http://www.studmedlib.ru/> - Консультант студента, электронная библиотека медицинского вуза.

<http://diss.rsl.ru> – Электронная библиотеки диссертаций Российской государственной библиотеки

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

<http://cyberleninka.ru> – Научная электронная библиотека «Киберленинка»

<http://www.edu.ru> – Федеральный портал «Российское образование»

<http://window.edu.ru> – Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»

<http://school-collection.edu.ru> – Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов

<http://fcior.edu.ru> – Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов

<http://catalog.iot.ru> – Каталог «Образовательные ресурсы сети Интернет для общего образования»

<http://eor.edu.ru> – Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (ФЦИОР)

8.2. Дополнительная литература

1. Социальное обслуживание населения. Требования к персоналу учреждений социального обслуживания = Social service of the population. Requirements to the personnel of social service establishments : национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 52883-2007 : введен впервые : введен 2009-01-01 / Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии. – Москва : Стандартинформ, 2008. – 15 с.

2. Камынина, Наталья Николаевна. Менеджмент и лидерство: Учебник для студ. учрежд. высш. проф. образования / Н. Н. Камынина, И. В. Островская, А. В. Пьяных. - Москва: ГЭОТАР-Медиа, 2009. - 528 с.

3. Стародубов, В.И. Управление персоналом организации: Учебник для вузов / В. И. Стародубов, П. И. Сидоров, И. А. Коноплева. - Москва: ГЭОТАР-Медиа, 2006. - 1104 с.

4. Потемкин, В.К. Управление персоналом: Учебник для вузов / В. К. Потемкин. – Санкт-Петербург: Питер, 2010. - 432 с.

5. Фёдорова, Н. В. Управление персоналом: учебник / Н. В. Фёдорова, О. Ю. Минченкова. - Москва: КНОРУС, 2013. - 432 с. (дата обращения: 01.11.2019). - Режим доступа: по подписке.

9. Аттестация по дисциплине

Аттестация обучающихся проводится в соответствии с разработанной балльно-рейтинговой системой оценивания учебных достижений студентов по дисциплине.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. До зачета допускаются студенты, полностью освоившие программу дисциплины (при условии набора не менее 40 рейтинговых баллов).

10. Фонд оценочных средств по дисциплине

ФОС для проведения промежуточной аттестации в форме зачета представлен в приложении.

11. Сведения о ежегодном пересмотре и обновлении РПД

Дата	№ протокола заседания кафедры	Внесенные изменения, либо информация об отсутствии необходимости изменений

12. Оформление, размещение, хранение РПД

Электронная версия рабочей программы дисциплины размещена на сайте образовательного портала <https://educa.usma.ru/portal>, <http://do.teleclinica.ru/> на странице дисциплины.

Бумажная версия рабочей программы дисциплины (с реквизитами, в прошитом варианте) представлена на кафедре в составе учебно-методического комплекса по дисциплине.