

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление человеческими ресурсами в здравоохранении

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.02 - Менеджмент

Направленность образовательной программы
Организация и управление здравоохранением

Форма обучения
заочная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.07 Управление человеческими ресурсами в здравоохранении относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК-3.1: Разрабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе формирует команду для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.2: Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений, предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий</p>	<p>УК-3.1: Разрабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе формирует команду для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.2: Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений, предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий</p>	<p>Практическое задание</p> <p>Кейс-задание «Сформировать рабочую группу из сотрудников учреждения здравоохранения для разработки и реализации программы «Обучение персонала как инструмент реализации стратегических целей организации».</p> <p>Дискуссия «Вклад в обучение персонала при ситуации риска текучести кадров».</p> <p>Симуляция реальной кадровой ситуации «Эффективная профориентация в образовательной организации».</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>1. Стратегические цели организации здравоохранения в области управления человеческими ресурсами.</p> <p>2. Функциональный анализ менеджмента организации здравоохранения в управлении человеческими ресурсами. Трудовой капитал: понятие, структура.</p> <p>3. Стандарты индекса развития человеческого потенциала.</p> <p>4. Корпоративная культура организации здравоохранения как реализация культурно-нравственного потенциала.</p> <p>5. Капитал здоровья сотрудников организации здравоохранения.</p> <p>Профилактика профессиональных заболеваний.</p>

				6. Бренд-капитал. 7. Расходы на образование, экономическая эффективность инвестиций. 8. Квалификационная аттестация и оценка трудового потенциала работников. 9. Мотивация развития человеческого капитала. 10. Инвестиции в капитал здоровья и повышение работоспособности.
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	6
- КСР	1
самостоятельная работа	93
Промежуточная аттестация	4 зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	3 ф 0	3 ф 0	3 ф 0	3 ф 0	3 ф 0

Тема 1 Сущность и содержание понятия «человеческий капитал»	13	1		1	12
Тема 2 Концепции управления персоналом. Теория человеческого капитала	13	1		1	12
Тема 3. Виды человеческого капитала	14	1	1	2	12
Тема 4. Инвестиции в человеческий капитал	14	1	1	2	12
Тема 5. Управление капиталом здоровья	13		1	1	12
Тема 6. Управление трудовым потенциалом работников	13		1	1	12
Тема 7. Развитие человеческого капитала	13		1	1	12
Тема 8. Работа с персоналом по развитию человеческого капитала	10		1	1	9
Аттестация	4				
КСР	1			1	
Итого	108	4	6	11	93

Практические занятия /лабораторные работы организуются, в том числе, в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: заочная форма обучения - 2 ч.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "нет" (нет).
- открытый онлайн-курс MOOC "нет" (нет).

Иные учебно-методические материалы: нет

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Кейс-задание «Сформировать рабочую группу из сотрудников учреждения здравоохранения для разработки и реализации программы «Обучение персонала как инструмент реализации стратегических целей организации».
2. Дискуссия «Вклад в обучение персонала при ситуации риска текучести кадров».
3. Симуляция реальной кадровой ситуации «Эффективная профориентация в медицинской образовательной организации».

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами
не зачтено	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

	обучающегося от ответа		некоторым и недочетами	и недочетами	недочетов	ошибок и недочетов	
--	---------------------------	--	------------------------------	-----------------	-----------	-----------------------	--

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Контрольные вопросы

Зачёт

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами
не зачтено	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-3 (Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели)

1. Стратегические цели организации здравоохранения в области управления человеческими ресурсами.
2. Функциональный анализ менеджмента организации здравоохранения в управлении человеческими ресурсами. Трудовой капитал: понятие, структура.
3. Стандарты индекса развития человеческого потенциала.
4. Корпоративная культура организации здравоохранения как реализация культурно-нравственного потенциала.
5. Капитал здоровья сотрудников организации здравоохранения. Профилактика профессиональных заболеваний.
6. Бренд-капитал.
7. Расходы на образование, экономическая эффективность инвестиций.
8. Квалификационная аттестация и оценка трудового потенциала работников.
9. Мотивация развития человеческого капитала.
10. Инвестиции в капитал здоровья и повышение работоспособности.

Оценочное средство – Тест на выбор правильных ответов

Зачёт

1. Группы показателей для оценки развития человеческого капитала:
 - а) образование
 - б) здоровье
 - в) трудовая занятость
 - г) правовая защиты
 - д) трудовая защита
2. Инвестиции в человеческий капитал:
 - а) расходы на правовую защиту
 - б) расходы на образование и повышение квалификации
 - в) расходы на профилактику профессиональных заболеваний сотрудников
 - г) расходы на трудовую миграцию
 - д) расходы на производительность труда
3. Критерии эффективности инвестиций в человеческий ресурс:
 - а) срок окупаемости

б) предварительная оценка трудового потенциала работников

в) ключевые функции работников, их влияние на качество труда

Критерии оценивания (Тест - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами
не зачтено	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Цибарева М. Е. Управленческая экономика и человеческий капитал / Цибарева М. Е. - Самара : Самарский университет, 2021. - 84 с. - Рекомендовано редакционно-издательским советом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» в качестве учебного пособия для обучающихся по основным образовательным программам высшего образования по направлениям подготовки 38.03.03 Управление персоналом, 38.03.04 Государственное и муниципальное управление. - Книга из коллекции Самарский университет - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7883–1624-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=807441&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Голованова Елена Николаевна. Инвестиции в человеческий капитал предприятия : Учебное пособие / Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2011. - 88 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-004754-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=598444&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Интернет-ресурсы

www.nlr.ru/ – Российская национальная библиотека.

www.nns.ru/ – Национальная электронная библиотека.

www.rsl.ru/ – Российская государственная библиотека. www.biznes-karta.ru/ – Агентство деловой информации «Бизнес-карта».

www.cfin.ru/management/ www.devbusiness.ru/index.html www.smart-edu.com/

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной

программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.04.02 - Менеджмент.

Автор(ы): Дюотова Марина Владиславовна, доктор медицинских наук.

Рецензент(ы): Куликова Александра Владимировна, кандидат социологических наук.

Заведующий кафедрой: Петрова Ирина Эдуардовна, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.