

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Ошский Государственный Университет

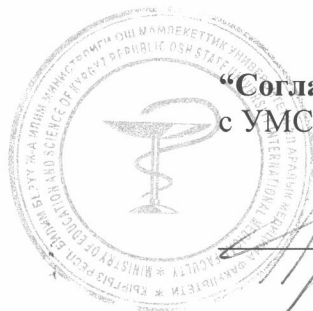
Сектор докторантуры, PhD докторантуры
Международный медицинский факультет

“Утверждаю”

Декан ММФ, д.м.н., проф.:

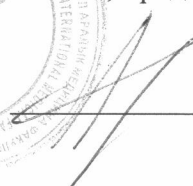


Калматов Р.



“Согласовано”

с УМС, председатель д.м.н., проф.



Мамаев Т.М.

Силлабус 2022-2023гг.

Лидерство и управление человеческими ресурсами

2	Образовательная программа	PhD –Докторантура
3	Шифр и наименование специальности	560100 - «Общественное здравоохранение и медицина»
4	Цикл дисциплины	КПВ (ДЗ)
5	Код дисциплины	
6	Курс, семестр	2/4
7	всего кредитов	2
8	всего часов- 60 ч.	аудиторных- 24ч, из них лекции- 12ч практические- 12ч СРД- 36 ч
9	количество модулей	1

Нормативные ссылки: Силлабус составлен в соответствии с ООП, утвержденной на заседании Ученого Совета от 29. X 2022 г. протокол № 2

Разработано и обсуждено на заседании КОП Протокол № 3 от 20. X 2022г.

Рук. Программы Момунова А. 

Ответственный за модуль/дисциплину: д.м.н., проф. Шамшиев А.

Анкета дисциплины

№		
1	Наименование дисциплины	Лидерство и управление человеческими ресурсами
2	Образовательная программа	PhD –Докторантура
3	Шифр и наименование специальности	560100 - «Общественное здравоохранение и медицина
4	Цикл дисциплины	КПВ(ДЗ)
5	Код дисциплины	
6	Курс, семестр	2/4
7	всего кредитов	2
8	всего часов- 60 ч.	аудиторных- 24ч, из них лекции- 12ч практические- 12ч СРД- 36 ч
9	количество модулей	1
10	Кафедра	ПБКФ
11	Язык обучения	Русский
12	Форма итогового контроля	Экзамен - 4 семестр
13	Краткое описание	Дисциплина дает стили руководства, понятия власть и лидерство. Конфликты в организациях. Математические модели принятия решений. Концепции управления человеческими ресурсами. Социальный и экономический контекст трудовой миграции. Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда. Принципы и методы командной работы.
14	Цель	Формирование у докторантов теоретических знаний и практических навыков лидерства при выполнении управленческой деятельности; приобретение знания, умения и практических навыков по управлению человеческими ресурсами.
15	РО	
16	Пререквизиты	Организация здравоохранения, проектный менеджмент
17	Постреквизиты	НИРД
18	Преподаватель	Шамшиев Абдилатип Абдрахманович Д.м.н., проф.

Введение

Аннотация - Стили руководства. Власть и лидерство. Конфликты в организациях. Математические модели принятия решений. Концепции управления человеческими ресурсами. Социальный и экономический контекст трудовой миграции. Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда. Принципы и методы командной работы.

Цели дисциплины		
Формирование у докторантов теоретических знаний и практических навыков лидерства при выполнении управленческой деятельности; приобретение знания, умения и практических навыков по управлению человеческими ресурсами.		
5. Конечные результаты обучения (РО дисциплины)		
В рамках академической честности готовятся специалисты, которые будут оценивать условия и последствия реализации различных стилей лидерства в сложившихся организационных условиях		
На различных уровнях организаций будут оценивать роль лидерской компонента в процессе реализации управленческой деятельности; оценивать взаимосвязи между спецификой реализации лидерской стратегии и стратегии организации.		
оценивать взаимосвязь лидерской стратегии и стратегии управления человеческими ресурсами; анализировать источники пополнения состава персонала;		
разрабатывать и внедрять программы и процедуры, подбора и отбора персонала; разработать требования и критерии подбора персонала; разработать и внедрять программы адаптации персонала;		
применять на практике методы управления, карьеры; проводить аудит и анализ трудоустройства организации, выявлять узкие места и обосновывать перспективные направления научных исследований; управлять формированием и использованием интеллектуально-креативных ресурсов организации, повышением производительности и деловой стратегии.		
5.1	РО	Результаты обучения ОП, с которыми связаны РО дисциплины
		Имеет совершенные навыки провести организационный, управленческий и финансовый анализ в отношении: организационных подразделений организаций здоровья и социальных служб; Открытые стратегии и политика в области здравоохранения; Смоделировать и прогнозировать влияния внедрения новых услуг, технологий, мероприятий по укреплению здоровья и лечению.
		Проектирование, внедрение, управление и оценка стратегии укрепления здоровья и развития общин для определенного сообщества, используя стандартные средства общественного здравоохранения и принимая во внимание вопросы власти и политики, обеспечивая случаи для выбранного варианта вмешательства.
		Знает, как обеспечить постоянное обновление знаний и расширение профессиональных способностей и навыков. Расширяет и углубляет знания, необходимые для профессиональной деятельности и непрерывного профессионального образования, демонстрирует ценность обучения на протяжении всей жизни на собственном примере.

неделя/я/ день	Тема	Описание	РО	Кол-во часов	Методы/ технологии обучения	методы оценивания
1- день	Феномен лидерства. Лидерство как система взаимоотношений в группе	Феномен лидерства. Лидерство реализуется в сочетании личностных качеств человека и функционирования группы, динамических процессов и ролевых ожиданий. Лидерский потенциал. существование базовых черт необходимых для осуществления роли лидера и возможные механизмы их развития. Лидерство как система взаимоотношений в группе. Понятие лидерства – история, виды и стили. Групповая дифференциация лидерство. Лидерство и руководство в малых группах.		2/2	Дискуссия, работа в малых группах, решение ситуационных задач	Оценочное интервью с использованием чек- листа
	СРДП/СРД. Стил ь руководства	Стил ь руководства как способ, система методов воздействия руководителя на подчиненных. Стили руководства в менеджменте и управлении командой. Стил ь управления: преимущества, недостатки, особенности.		3	Презентация, эссе, глоссарий	
	Соотношение понятий лидер и менеджер.	Соотношение понятий лидер и менеджер. Обязательность либо факультативность лидерской компоненты в деятельности менеджера и влияние последней на эффективность деятельности. Модели лидерства. Стили лидерства. Возможность выбора оптимального стиля лидерства и факторы влияющие на этот выбор.		2/2	TBL (Team Based Learning)	Чек лист
2- день	СРДП/СРД. Конфликты в организациях Власть и лидерство.	Конфликты в организациях: понятия, причины, виды, функций в организациях.		3/6	Презентация, эссе, глоссарий	

3- день		Межличностные конфликты. Типы конфликтов и управление ими в организациях. Понятие власти лидерства. Власть и лидерство: сущность и роль в процессе управления. Власть и лидерство в менеджменте.				
	Модели лидерства. Лидерство и организационная власть	Модель лидерства в организации. Совершенствование поведенческой модели лидеров организации. Транзакционные и трансформационные модели лидерства. Лидерство и организационная власть. Модели принятия решений лидером. Возможность влияния психологических черт лидера на формирование организационного поведения.		2/2	TBL (Team Based Learning)	Чек лист
	СРДП/СРД. Принципы и методы командной работы Математические модели принятия решений	Базовые элементы, определяющие качество командной работы. Главные принципы эффективности командной работы. Основные принципы создания и сплочения команд. Задачи принятия решений. Математические методы и модели принятия решений. Основные понятия экономико-математического моделирования.		2/6	Презентация, эссе, глоссарий	
4- день	Влияние личностных и психологических черт лидера на реализацию функций управления	Личностные и психологические черты лидера и их влияние на реализацию функций управления.		2/2	Дискуссия, работа в малых группах	Оценочное интервью с использованием чек-листа
	СРДП/СРД. Концепция	Понятие «концепция управления». Классические		3/7	Презентация, эссе,	

	управления человеческими ресурсами	методологии управления человеческими ресурсами.			гlossарий	
5- день	Система управления человеческими ресурсами .	Управление персоналом как система. Функционально- целевая модель системы управления организацией, состав подсистем управления персоналом в общей системе управления. Система целей управления персоналом – основа функционального разделения труда. Состав, содержание функций управление персоналом, варианты их классификации, взаимосвязь и последовательность выполнения. Организационная структура службы управления персоналом, её место в общей системе управления организацией. Взаимодействие с линейными руководителями.		2	Дискуссия, работа в малых группах, решение ситуационных задач	Оценочное интервью с использованием чек-листа
	СРДП/СРД. Управление профессионально должностным продвижением персонала.	Понятие и основные виды профессионально- должностных перемещений работников. Понятие «ротация» кадров. Характеристика системы профессионально- должностных перемещений работников. Планирование продвижения персонала. Кадровый резерв, его назначение. Принципы работы с кадровым резервом. Формирование кадрового резерва: определение ключевых должностей (структуры) резерва, количественного состава, выбор критериев зачисления в		3/6	Презентация, эссе, гlossарий	

		резерв и методов их оценки. Подготовка резерва. Планы индивидуального развития. Оценка работы с кадровым резервом.				
6- день	Рациональная и качественно-нормативная модель принятия решений лидером. Найм и отбор персонала в организацию	Рациональная и качественно-нормативная модель принятия решений лидером. Выбор организацией политика(найма. Основные источники(внешние и внутренние) формирования персонала и их сравнительная характеристика. Активные и пассивные пути покрытия дополнительной потребности в персонале. Содержание и группировка критериев и показателей отбора работников. Понятие и основные задачи отбора кандидатов. Последовательность действий при отборе претендентов на рабочее место. Методы отбора. Отбор с помощью заявительных документов: резюме, анкеты, характеристики, рекомендательные письма. Собеседование, его цель и виды. Технология проведения собеседования. Тестирование, его разновидности и условия применения. Медицинский отбор. Испытательный срок. Соблюдение правовых норм при приеме.		2	TBL (Team Based Learning)	Чек лист
	СРДП/СРД. Объект и субъект УЧР на различных уровнях	Объект и субъект управления человеческими ресурсами на различных уровнях. Стратегический и логический подход . Определение потребности в персонале. Развитие		2/7	Презентация, эссе, глоссарий	

7- день		персонала. Использование персонала.				
	Кадровое планирование.	Кадровое планирование как составная часть планирования в организации и как необходимое условие реализации кадровой политики. Цели, задачи и сущность. Уровни планирования: стратегическое, тактическое и оперативное.		2	Дискуссия, работа в малых группах	Оценочное интервью с использованием чек-листа
8- день	СРДП/СРД. Прогнозирование численности и профессиональной структуры человеческих ресурсов. Лидерство и практические навыки менеджера	Планирование и прогнозирование человеческих ресурсов. Анализ планирования персонала. Анализ использования человеческих ресурсов. Лидерство и практические навыки менеджера. Самосознание менеджера. Межличностные коммуникации в менеджменте.		3	Презентация, эссе, глоссарий	
	Сущность управления человеческими ресурсами	Понятие «Управление персоналом». Цели и задачи управления персоналом. Выделение двух групп целей системы управления персоналом: цели работника и цели администрации организации, их сходство и различие, определение степени их противоречивости. Место и значение цели системы управления персоналом в обеспечении главных целей организации. Основные виды деятельности (этапы) по управлению персоналом. Сущность концепции управления персоналом, ее составляющие: методология, система и технологии		2	Дискуссия, работа в малых группах	Оценочное интервью с использованием чек-листа

		управления персоналом. Системный подход к управлению персоналом организации и формированию системы управления им.			
	СРДП/СРД. Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами	Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда. Эффект дохода и замещения на рынке труда. Экономические и социальные последствия и социальные последствия безработицы. Сущность кадровой политики и ее особенности на современном этапе. Основные направления кадровой политики. Исходные положения формирования кадровой политики. Зависимость кадровой политики организации от общей политики организации, организационной культуры. Типы кадровой политики и их характеристика.		3	Презентация, эссе, глоссарий
9- день	Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала	Сущность системы непрерывного обучения персонала. Характеристика деятельности служб по организации и планированию непрерывного обучения: учети анализ состава кадров, аттестация, оценка уровня обучения, оценка профессионализма, выбор психологического исследования, экономические оценки. Цели подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Принципы, методы, формы и виды обучения. Классификация и содержание форм обучения на рабочем		2	Дискуссия, работа в малых группах Оценочное интервью с использованием чек-листа

		<p>месте, вне рабочего места, около рабочего места.</p> <p>Методы обучения, их преимущества и недостатки.</p> <p>Сущность переподготовки работников. Классификация форм повышения квалификации, их характеристика. Учебные центры.</p> <p>Определение эффективности обучения.</p>				
	<p>СРДП/СРД.</p> <p>Организационная культура: концептуальные модели и методы</p>	<p>Организационная культура: концептуальные модели и методы.</p> <p>Теоритические представления об организационной культуре.</p> <p>Организационный символизм.</p> <p>Когнитивный подход. Систематический подход.</p> <p>Проблемы диагностики организационной культуры.</p>		2	<p>Презентация</p> <p>Реферат</p> <p>Интеллект. карта</p>	

<p>Оценка эффективности проектов совершенствования системы управления человеческими ресурсами</p>	<p>Сущность, цели, функции деловой оценки сотрудников и использование ее результатов в практической деятельности. Условия формирования системы оценки сотрудников.</p> <p>Процедура деловой оценки. Выбор критериев оценки: результативность труда, показатели профессионального поведения, деловые и личностные качества. Методы измерения критериев оценки: шкалирования, упорядоченных рангов, альтернативных характеристик, экспертного опроса, метод оценки посредством установки целей. Комплексная оценка качества работы.</p> <p>Роль линейного руководства при проведении деловой оценки. Назначение и</p>		2	<p>Дискуссия, работа в малых группах</p>	<p>Оценочное интервью с использованием чек-листа</p>
---	---	--	---	--	--

		<p>содержание оценочной беседы руководителя с подчиненным. Подведение итогов и использование результатов деловой переписки.</p> <p>Аттестация сотрудников как форма деловой оценки, ее виды. Основные этапы проведения аттестации: подготовительный, аттестация, заключительный. Опыт развития аттестации на предприятиях.</p> <p>Оценочные центры и их роль в управлении персоналом.</p>				
	<p>СРДП/СРД. Тенденции трудоустройства в Казахстане на период до 2050 г.</p>	<p>Основные тенденций и явления, имеющих место на рынке труда. Структура трудоустроенных в настоящее время. Риски, способные вызвать негативные тенденции на рынке труда.</p>		2	Презентация, эссе, глоссарий	
	Рубежный контроль				собеседовани е	
9.	Методы обучения и преподавания					
9.1	Практические занятия	Учебные кейсы При дистанционном обучении практические занятия проводятся в виде индивидуальной и групповой работы по выполнению заданий, в of-line режиме и обсуждению темы на платформах Zoom				
9.2	СРДП/СРД	<p>Доклад, презентация, подготовка тестовых заданий</p> <p>При дистанционном обучении СРС проводится в of-line режиме в виде индивидуальной работы по выполнению заданий,</p> <p>СРДП проводится в on-line режиме в виде групповой работы по обсуждению темы СРД на платформах Zoom</p>				
9.3	Рубежный контроль	Тестирование Рубежный контроль проводится в традиционном или дистанционном формате в виде тестирования на платформах Zoom				

Форма суммативной оценки		
Тестирование V		Курсовая
Письменный		Эссе
Устный		Проект
ОСПЭ/ОСКЭ или прием практических навыков		Другой (указать)

Политика дисциплины

Требования, предъявляемые к докторантам , посещаемость, поведение, политика выставления оценок, штрафные меры, поощрительные меры и т.д.

1. Активное участие в учебном процессе.
2. При отсутствии активности и при невыполнении задании применяются меры наказания и снижается балл по практическому занятию.
3. Иметь представление о теме предстоящей лекции, быть готовым к обратной связи на лекции.
4. Уметь работать в команде.
5. Активное участие в научно-исследовательской работе и в мероприятиях по усовершенствованию учебно-методического процесса.
6. Соблюдать технику безопасности в аудитории.
7. Сдача рубежного контроля в установленное время.

Основная литература

1. Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера. – М.: ИНФРА-М, 1999
2. Дятлов А.Н., Плотников М.В., Мутовин И.А. Общий менеджмент: концепции и комментарии. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
3. Латфуллин Г. Р. Теория организации [Текст] : учебник для студентов вузов, обуч. по спец. 061100 Менеджмент организации, 061000 Гос. и муниципал. управление / Г. Р. Латфуллин; А. В. Райченко. - СПб.: Питер, 2007.
4. Рогожин С. В. Теория организации [Текст] : учебник для обуч. по спец. "Менеджмент организации" / С. В. Рогожин; Т. В. Рогожина. - 2-е изд., стереотип. - М.: Экзамен, 2006.

б) дополнительная литература:

1. Занковский А.Н. Организационная психология/ А.Н.Занковский. - СПб, 2001. -397 с.
2. Кузьмин А.И. Организационная культура и управление фирмой. // Организационное развитие.

Электронные ссылки

1. «Scopus» (Elsevier) www.scopus.com
2. ScienceDirect Elsevier - <https://www.sciencedirect.com>
3. «Web of science» (Thomson Reuters <http://apps.webofknowledge.com>)
4. PubMed <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed>