

ONTÜSTIK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»		58-12-2024 ()
Рабочая учебная программа дисциплины «Лидерство и управление человеческими ресурсами»		1 стр. из 16

Силлабус

Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»

Рабочая учебная программа дисциплины

«Лидерство и управление человеческими ресурсами»

D139 Образовательной программы

1.	Общие сведения о дисциплине		
1.1	Код дисциплины D-LUChR	1.6	Учебный год: 2024-2025
1.2	Название дисциплины: Лидерство и управление человеческими ресурсами	1.7	Курс: 1
1.3	Пререквизиты: Устная коммуникация	1.8	Семестр: 2
1.4	Постреквизиты: Современные проблемы управления здравоохранением	1.9	Количество кредитов (ECTS): 2
1.5	Цикл: БД	1.10	Компонент: KB
2.	Описание дисциплины		
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. Новые подходы к оплате труда медицинских сотрудников.			
3.	Форма суммативной оценки		
3.1	Тестирование	3.5	Курсовая
3.2	Письменный	3.6	Эссе
3.3	Устный +	3.7	Проект
4.	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)		
PO1.	Способен прогнозирует численности и профессиональной структуры человеческих ресурсов, управление профессионально должностным продвижением персонала.		
PO2.	На различных уровнях организаций будут оценивать роль лидерской компонента в процессе реализации управленческой деятельности; оценивать взаимосвязи между спецификой реализации лидерской стратегии и стратегии организации.		
PO3.	Способен оценивать взаимосвязь лидерской стратегии и стратегии управления человеческими ресурсами; анализировать источники пополнения состава персонала;		
5.1	РО дисциплины	Результаты обучения ОП, с которыми связаны РО дисциплины	
	PO1.	PO 1 Развивает непрерывное обновление знаний и расширение профессиональных способностей и навыков в новых контекстах, требующих решения проблем, синтезированных множеством взаимосвязанных факторов.	

ONTÜSTIK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»		58-12-2024 ()
Рабочая учебная программа дисциплины «Лидерство и управление человеческими ресурсами»		2 стр. из 16

	PO2	PO2 Анализирует организационную, управленческую, финансовую деятельность, стратегии в области здравоохранения с целью обоснованного прогнозирования внедрения новых услуг, технологий и мероприятий по укреплению здоровья.				
		PO7 Разрабатывает стратегии в области общественного здравоохранения, включая программы управления рисками, мониторинга оказания качества медицинских услуг, основанные на данных научных независимых исследований.				
6.	Подробная информация о дисциплине					
6.1	Место проведения (здание, аудитория): Аль-Фараби, 3б, учебный корпус №4 АО ЮКМА, 2-этаж, ауд. №2 www.skma.edu.kz					
6.2	Количество часов	Лекции	Практ. зан.	Лаб. Зан.	СРД	СРДП
		-	20	-	34	6
7.	Сведения о преподавателях					
№	Ф.И.О		Степени и должность		Электронный адрес	
1.	Сарсенбаева Гульзат Жанабаевна		Заведующий кафедры, к.м.н., асс. профессор		Gulzat@mail.ru	
2.	Токкулиева Бахыт Болатовна		к.м.н. и.о доцента		bahita-jasmeir@mail.ru	
3.	Садиебекова Жанат Умирбековна		к.м.н. и.о доцента		sadibekovazh@mail.ru	
4.	Султанбеков Касымхан Адильханович		к.м.н. и.о доцента		Sult_kas@mail.ru	
8.	Тематический план					
Неделя/день	Название темы	Краткое содержание		РО дисциплины	Кол-во часов	Формы/методы/технологии и обучения
1-день	Практическое занятие. 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 –		PO1	3	Работа в малых группах
						Устный ответ, разбор ситуационных задач, разбор темы



		история, виды и стили. Групповая дифференциация и лидерство. Лидерство и руководство в малых группах.				
	СРДП/СРД. Стиль руководства. Конфликты в организациях Власть и лидерство.	Стиль руководства как способ, система методов воздействия руководителя на подчиненных. Стили руководства в менеджменте и управлении командой. Стиль управления: преимущества, недостатки, особенности. Конфликты в организациях: понятия, причины, виды, функций в организациях. Межличностные конфликты. Типы конфликтов и управление ими в организациях	PO2	1/5	Дискуссия	Доклад, подготовка научной статьи, разбор темы
2- день	Практическое занятие. 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.	PO2	3	Работа в малых группах	Устный ответ, разбор ситуационных задач, разбор темы
	СРДП/СРД. Модели лидерства. Лидерство и организационная власть	Понятие власти и лидерства. Власть и лидерство: сущность и роль в процессе управления. Власть и лидерство в менеджменте. Модель лидерства в организации. Совершенствование поведенческой модели лидера в организации.	PO3	1/5	Дискуссия	Доклад, подготовка тестовых заданий, разбор темы
3- день	Практическое занятие. Принципы и	Базовые элементы, определяющие качество командной работы. Главные	PO2	3	Работа в малых группах	Устный ответ, разбор



	методы командной работы Математические модели принятия решений	принципы эффективности командной работы. Основные принципы создания и сплочения команд. Задачи принятия решений. Математические методы и модели принятия решений. Основные понятия экономико-математического моделирования.				ситуационных задач, разбор темы
	СРДП/СРД. Влияние личностных и характерологических черт лидера на реализацию функций управления	Личностные и характерологические черты лидера и их влияние на реализацию функций управления	PO2	1/5	Дискуссия	Доклад, подготовка научной статьи, разбор темы
4-день	Практическое занятие. Концепция управления человеческими ресурсами. Система управления человеческими ресурсами.	Понятие «концепция управления». Классические методологии управления человеческими ресурсами. Управление персоналом как система. Функционально-целевая модель системы управления организацией, состав подсистем управления персоналом в общей системе управления.	PO3	3	Работа в малых группах	Устный ответ, разбор ситуационных задач, разбор темы
	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.	PO3	1/5	Дискуссия	Доклад, подготовка тестовых заданий,
	Рубежный контроль-1				Тестирование, устный опрос	
5-день	Практическое занятие. Рациональная и	Рациональная и качественно-нормативная модель принятия решений	PO3	3	Работа в малых группах	Устный ответ, разбор

6- день	качественно-нормативная модель принятия решений лидером. Найм и отбор персонала в организацию	лидером. Выбор организацией политики найма. Основные источники (внешние и внутренние) формирования персонала и их сравнительная характеристика.				ситуаци нных задач, разбор темы
	СРДП/СРД. Объект и субъект УЧР на различных уровнях. Кадровое планирование.	Объект и субъект управления человеческими ресурсами на различных уровнях. Стратегический и логический подход. Развитие персонала. Использование персонала. Кадровое планирование как составная часть планирования в организации и как необходимое условие реализации кадровой политики.	PO4	1/5	Дискуссия	Доклад, подготовк а тестовых заданий, разбор темы
	Практическое занятие. Прогнозирование численности и профессионально й 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.	PO5	3	Работа в малых группах	Устный ответ, разбор ситуаци нных задач, разбор темы
	СРДП/СРД. Сущность управления человеческими ресурсами. Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда. Кадровая политика и стратегия управления человеческими	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. Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда. Эффект дохода и замещения на рынке труда. Экономические и социальные последствия	PO5	1/5	Дискуссия	Доклад, подготовк а тестовых заданий, разбор темы



№ РО	Наименование результатов обучения	Неудовлет ворительн о	Удовлетвор ительно	Хорошо	Отличн о
РО 1	Способен прогнозирует численности и профессиональной структуры человеческих ресурсов, управление профессиональным продвижением персонала.	Не способен прогнозирует численности и профессиональной структуры человеческих ресурсов	способен прогнозирует численности и профессиональной структуры человеческих ресурсов	Способен прогнозирует численности и профессиональной структуры человеческих ресурсов, управление профессиональным продвижением персонала.	Прогнозирует численности и профессиональной структуры человеческих ресурсов, управление профессиональным продвижением персонала.
РО 2	На различных уровнях организаций будут оценивать роль лидерской компонента в процессе реализации управленческой деятельности; оценивать взаимосвязи между спецификой реализации лидерской стратегии и стратегии организации.	Не умеет оценивать роль лидерской компонента в процессе реализации управленческой деятельности	Умеет оценивать роль лидерской компонента в процессе реализации управленческой деятельности	Оценивает роль лидерской компонента в процессе реализации управленческой деятельности; оценивает взаимосвязи между спецификой реализации лидерской стратегии.	Оценивает роль лидерской компонента в процессе реализации управленческой деятельности; оценивает взаимосвязи между спецификой реализации лидерской стратегии.
РО 3	Способен оценивать взаимосвязь лидерской стратегии и стратегии управления человеческими ресурсами; анализировать источники пополнения состава	Не способен оценивать взаимосвязь лидерской стратегии	Способен оценивать взаимосвязь лидерской стратегии	Оценивает взаимосвязь лидерской стратегии и стратегии управления человеческими ресурсами; анализировать источники пополнения	Оценивает взаимосвязь лидерской стратегии и стратегии управления человеческими ресурсами; анализировать источники пополнения

ONTÜSTIK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье» Рабочая учебная программа дисциплины «Лидерство и управление человеческими ресурсами»		58-12-2024 () 8 стр. из 16

	персонала;				
10.2	Критерии оценивания методов и технологии обучения				
	Критерии оценки для оценивания практического занятия				

Критерии оценки		Уровень			
		Отлично	Хорошо	Удов.	Неудов.
		90 – 100	70-89	50-69	<50
Устный опрос		35-40	25-34	20-24	< 20
Знание основных терминов и определений по рассматриваемой теме		10-10	7-9	7	<6
Знание методов, принципов и функции научного знания		10-10	7-10	7	<6
Знание основных этапов научного исследования, решения проблем и факторы, влияющих на знания научных исследований		10-10	7-10	4-6	<6
Ссылки на дополнительные литературные источники при ответе, дополнительный конспект, анализ медицинских публикаций		5-10	4-5	2-4	0-2
Решение задач или выполнение заданий		27-30	23-26	20-22	< 20
Умение анализировать данные		9-10	8-9	7-8	<7
Умение работать с нормативными документами		9-10	8-9	6-7	<6
Умение делать выводы		9-10	7-8	7-7	<7
Тестирование		28 – 30	22-27	10 – 21	< 10
Критерии оценки для СРД/СРДП					
Форма контроля	Оценка	Критерии оценки			
Подготовка научной статьи	Отлично Соответствует оценкам: А (95-100%); А- (90-94%)	Научная статья выполнена самостоятельно, в назначенный срок, объемом не менее 10 страниц, включены диаграммы и таблицы. Использовано не менее 5 отечественных и зарубежных литературных источников, Материал научной статьи актуальный и информативный, достоверный, соответствует выбранной теме статьи. Личный вклад автора в научный материал не менее 75% (антиплагиат). При защите автор демонстрирует глубокие знания по теме научной статьи. Не допускает ошибок при ответе на вопросы во время обсуждения.			
	Хорошо Соответствует оценкам: В+ (85-89%);	Научная статья выполнена самостоятельно, в назначенный срок, объемом не менее 7 страниц, включены диаграммы и таблицы. Использовано не менее 4 отечественных и зарубежных литературных источников. Материал научной			



Подготовка и защита доклада	B (80-84%); B- (75-79%). C+ (70-74%);	статьи актуальный и информативный, достоверный, соответствует выбранной теме статьи. Личный вклад автора в научный материал не менее 75% (антиплагиат). При защите автор демонстрирует хорошие знания по теме. Допускает не принципиальные ошибки при ответе на вопросы, которые сам исправляет.
	Удовлетворительно Соответствует оценкам: C (65-69%); C- (60-64%); D+ (50-54%)	Научная статья выполнена самостоятельно, в назначенный срок, объемом не менее 5 страниц, включены диаграммы и таблицы. Использовано не менее 3 отечественных и зарубежных литературных источников. Материал научной статьи актуальный и информативный, достоверный, соответствует выбранной теме статьи. Личный вклад автора в научный материал не менее 75% (антиплагиат). При защите автор допускает принципиальные ошибки при ответе на вопросы.
	Неудовлетворительно Соответствует оценке: FX (25-49%); F (0-24%).	Научная статья не сдана в назначенный срок, объем составляет менее 3 страниц. Использовано менее 2 литературных источников. Материал не содержательный. При защите автор допускает грубые ошибки при ответе на вопросы. Не ориентируется в собственном материале.
	Отлично Соответствует оценкам: A (95-100%); A- (90-94%)	Доклад выполнен аккуратно и сдан в назначенный срок, написан самостоятельно не менее чем на 15 страницах машинописного текста, с использованием не менее 5 литературных источников. Приведены схемы, таблицы и рисунки, соответствующие теме реферата. При защите доклада текст не читает, а рассказывает. Уверенно и безошибочно отвечает на все заданные вопросы.
	Хорошо Соответствует оценкам: B+ (85-89%); B (80-84%); B- (75-79%); C+ (70-74%);	Доклад выполнен аккуратно и сдан в назначенный срок, написан самостоятельно не менее чем на 10 страницах машинописного текста, с использованием не менее 4 литературных источников. Приведены схемы, таблицы и рисунки, соответствующие теме реферата. При защите доклада текст не читает, а рассказывает. При ответе на вопросы допускает не принципиальные ошибки.
	Удовлетворительно Соответствует оценкам: C (65-69%); C- (60-64%); D+ (50-54%); D- (50-54%).	Доклад выполнен аккуратно и сдан в назначенный срок, написан самостоятельно не менее чем на 8 страницах машинописного текста, с использованием не менее 3 литературных источников. При защите доклада текст читает. Не уверенно отвечает на вопросы, допускает принципиальные ошибки.
	Неудовлетворительно Соответствует оценке: FX (25-49%);	Презентация не сдана в назначенный срок, объем составляет менее 20 слайдов. Использовано менее 2 литературных источников. Слайды не содержательны. При защите автор допускает грубые ошибки при ответе на вопросы. Не ориентируется в собственном материале.



	F (0-24%).	
Составление тестовых вопросов	Отлично Соответствует оценкам: A (95-100%); A- (90-94%).	Тестовые задания содержат не менее 20 вопросов. Сданы в назначенный срок. Основа теста содержательна. Тестовые задания сформулированы четко, корректно, конкретно. Однотипные и адекватные варианты ответов. Имеется алгоритм ответов. Верно отмечены правильные ответы.
	Хорошо Соответствует оценкам: B+ (85-89%); B (80-84%); B- (75-79%); C+ (70-74%).	Тестовые задания содержат не менее 18 вопросов. Сданы в назначенный срок. Основа теста содержательна. Тестовые задания сформулированы четко, корректно, конкретно. Неоднотипные варианты ответов. Имеется алгоритм ответов. Верно отмечены правильные ответы.
	Удовлетворительно Соответствует оценкам: C (65-69%); C- (60-64%); D+ (50-54%).	Тестовые задания содержат не менее 15 вопросов. Сданы в назначенный срок. Основа теста несодержательна. Имеются тестовые задания, сформулированные нечетко, некорректно, неконкретно. Неоднотипные варианты ответов. Имеется алгоритм ответов. Не все верные ответы отмечены правильно.
	Неудовлетворительно Соответствует оценке FX (25-49%); F (0-24%).	Тестовые задания содержат не менее 10 вопросов. Несодержательная основа текста, нечеткая постановка вопроса. Неоднотипные варианты ответов. Не имеется алгоритм ответов. Неверно отмечено более 50% правильных ответов.
Разбор ситуационных задач	Отлично Соответствует оценкам: A (95-100%); A- (90-94%).	Ситуационные задачи решены обучающимся правильно, логически аргументированы ответы, обнаружены системные, глубокие знания программного материала, необходимые для решения ситуационных задач, Правильная оценка характера ситуации; полное, последовательное перечисление действий с аргументацией каждого этапа. Ставится в том случае, если докторант сумел работать в команде, умел консолидировать группу. Сильный докторант – академический лидер, который сможет при необходимости объяснить остальным учебный материал.
	Хорошо Соответствует оценкам: B+ (85-89%); B (80-84%); B- (75-79%); C+ (70-74%).	Ситуационные задачи решены обучающимся правильно, аргументы слабые, обнаружены знания программного материала, необходимые для решения ситуационных задач, однако допущены неточности при ответе на 1 вопрос задачи. Правильная оценка характера ситуации полное, последовательное перечисление действий, затруднение в аргументации этапов. Организационный лидер, сильный или средний по уровню подготовки докторант, который должен следить за тем, чтобы вся группа усвоила материал и выполнила соответствующие теоретические задания вовремя.



Устный ответ	Удовлетворительно Соответствует оценкам: C (65-69%); C- (60-64%); D+ (50-54%).	Ситуационные задачи решены обучающимся с ошибками, аргументация отсутствует, обнаружены знания программного материала, необходимые для решения ситуационных задач, допустившему не принципиальные ошибки, правильная оценка характера ситуации, неполное перечисление или нарушение последовательности действий, затруднение в аргументации. Докторант – сильный или средний по уровню подготовки докторанта, хорошо разбирающийся в предложенной теме. Если ответ был не полным или у педагога возникли вопросы в остальных членах группы, могут выступить остальные докторанты этой группы
		Ситуационные задачи обучающимся решены неправильно, выставляется, обучающемуся допустившему при ответе на вопросы задачи множественные ошибки принципиального характера. Неверная оценка ситуации. Слабый докторант, который при необходимости обращается за помощью к другим членам группы. Ставится в том случае, если докторант во время ответа допускал принципиальные ошибки, не проработал основную литературу по теме занятия; не умеет использовать научную терминологию дисциплины, отвечает с грубыми стилистическими и логическими ошибками.
	Отлично Соответствует оценкам: A (95-100%); A- (90-94%)	Ставится в том случае, если докторант во время ответа не допустил каких-либо ошибок, неточностей. Ориентируется в теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и дает им критическую оценку, использует научные достижения других дисциплин.
	Хорошо Соответствует оценкам: B+ (85-89%); B (80-84%); B- (75-79%); C+ (70-74%);	Ставится в том случае, если докторант во время ответа не допустил грубых ошибок при ответе, допускал не принципиальные неточности или принципиальные ошибки, исправленные самим докторантом, сумел систематизировать программный материал с помощью преподавателя.
	Удовлетворительно C (65-69%); C- (60-64%); D+ (55-59%); D- (50-54%)	Ставится в том случае, если докторант во время ответа допускал неточности и не принципиальные ошибки, ограничивался только учебной литературой, указанной преподавателем, испытывал большие затруднения в систематизации материала.
	Неудовлетворительно Соответствует оценке FX (25-49) F (0-24%)	Ставится в том случае, если докторант во время ответа допускал принципиальные ошибки, не проработал основную литературу по теме занятия; не умеет использовать научную терминологию дисциплины, отвечает с грубыми стилистическими и логическими ошибками.



Разбор темы	Отлично Соответствует оценкам: A (4,0; 95-100%); A- (3,67; 90-94%)	Ставится в случае, если докторант не допустил при ответе каких-либо ошибок, неточностей. Речь ясная, структура и выполнению роли безукоризненные. Ориентируется в теориях, концепциях и направлениях по изучаемой теме и дает им критическую оценку, использует достижения научных данных.
	Хорошо Соответствует оценкам: B+ (3,33; 85-89%); B (3,0; 80-84%); B- (2,67; 75-79%); C+ (2,33; 70-74%);	Если докторант не допускает ошибок при ответе, допускает принципиальные неточности или принципиальные ошибки, исправленные самим магистрантом, он может систематизировать программный материал с помощью преподавателя.
	Удовлетворительно Соответствует оценкам: C (2,0; 65-69%); C- (1,67; 60-64%); D+ (1,0; 55-59%); D-(1,0; 50-54%)	Ставится, если докторант допускает неточности и ошибки в ответе, ограничивается учебной литературой, указанной в силлабусе, испытывает большие трудности в систематизации материала.
	Неудовлетворительно Соответствует оценке FX (0,5; 25-49%); F (0; 0-24%)	Если докторант допускает принципиальные ошибки при ответе, не работает с основной литературой по теме урока; не может использовать научную терминологию предмета, отвечает с грубыми стилистическими и логическими ошибками.

Промежуточная аттестация

Многобальная система оценка знаний

Оценка по буквенной системе	Цифровой эквивалент баллов	Процентное содержание	Оценка по традиционной системе
A	4,0	95-100	Отлично
A -	3,67	90-94	
B +	3,33	85-89	Хорошо
B	3,0	80-84	
B -	2,67	75-79	
C +	2,33	70-74	Удовлетворительно
C	2,0	65-69	
C -	1,67	60-64	
D+	1,33	55-59	
D-	1,0	50-54	Не удовлетворительно
FX	0,5	25-49	



F	0	0-24
---	---	------

Дискуссия	Отлично Соответствует оценкам: A (4,0; 95-100%); A- (3,67; 90-94%)	Ставится в случае, если докторант не допустил при ответе каких-либо ошибок, неточностей. Речь ясная, структура и выполнение роли безукоризненные. Ориентируется в теориях, концепциях и направлениях по изучаемой теме и дает им критическую оценку, использует достижения научных данных.
	Хорошо Соответствует оценкам: B+ (3,33; 85-89%); B (3,0; 80-84%); B- (2,67; 75-79%); C+ (2,33; 70-74%);	Если докторант не допускает ошибок при ответе, допускает принципиальные неточности или принципиальные ошибки, исправленные самим докторантом, он может систематизировать программный материал с помощью преподавателя.
	Удовлетворительно Соответствует оценкам: C (2,0; 65-69%); C- (1,67; 60-64%); D+ (1,0; 55-59%); D- (1,0; 50-54%)	Ставится, если докторант допускает неточности и ошибки в ответе, ограничивается учебной литературой, указанной в силлабусе, испытывает большие трудности в систематизации материала.
	Неудовлетворительно Соответствует оценке FX (0,5; 25-49%); F (0; 0-24%)	Если докторант допускает принципиальные ошибки при ответе, не работает с основной литературой по теме урока; не может использовать научную терминологию предмета, отвечает с грубыми стилистическими и логическими ошибками.

Промежуточная аттестация

Многобальная система оценка знаний

Оценка по буквенной системе	Цифровой эквивалент баллов	Процентное содержание	Оценка по традиционной системе
A	4,0	95-100	Отлично
A -	3,67	90-94	
B +	3,33	85-89	
B	3,0	80-84	Хорошо
B -	2,67	75-79	
C +	2,33	70-74	
C	2,0	65-69	Удовлетворительно
C -	1,67	60-64	
D+	1,33	55-59	
D-	1,0	50-54	Не удовлетворительно
FX	0,5	25-49	
F	0	0-24	

ONTÜSTIK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»		58-12-2024 ()
Рабочая учебная программа дисциплины «Лидерство и управление человеческими ресурсами»		14 стр. из 16

11.	Учебные ресурсы		
Электронные ресурсы	№	Наименование	Ссылка
	1	Электронная библиотека ЮКМА -	https://e-lib.skma.edu.kz/genres
	2	Республиканская межвузовская электронная библиотека (РМЭБ) –	http://rmebrk.kz/
	3	Цифровая библиотека «Акнурпресс» -	https://www.aknurpress.kz/
	4	Электронная библиотека «Эпиграф» -	http://www.elib.kz/
	5	Эпиграф - портал мультимедийных учебников	https://mbook.kz/ru/index/
	6	ЭБС IPR SMART	https://www.iprbookshop.ru/auth
	7	Информационно-правовая система «Заң» -	https://zan.kz/ru
	8	Cochrane Library -	https://www.cochranelibrary.com/

Электронные учебники	1. Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.:ИНФРА, 1999 2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом – М. : ЮНИТИ , 2008. 3. Балковская Т. З., Шуракова О. И., Панкратенко Т. В. Кадровые службы: структура и эффективность деятельности : учеб. пособие. – Хабаровск, 2005. [Электронный ресурс]
Журналы (электронные журналы)	-
Литература	Основная литература: Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера. – М.: ИНФРА-М,1999 Дятлов А.Н., Плотников М.В., Мутовин И.А. Общий менеджмент: концепции и комментарии. – М.:Альпина Бизнес Букс,2007. 1. 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. 2. 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: Гительман Л.Д.,Исаев А.П. Амбициозные менеджеры: дерзость и интеллект.-М; Дело,2004 Гневко В.А., Яковлев И.П. Менеджмент: Социально-гуманитарное измерение. - СПб.: Ин-т упр. и экономики, 1996 Занковский А.Н. Организационная психология/ А.Н. Занковский. - СПб, 2001. -397 с. Кузьмин А.И. Организационная культура и управление фирмой. // Организационное развитие. 1996. Март. 4. Ларичева Е.А. Сравнительный анализ корпоративной, инновационной культуры и культуры производства / Е.А. Ларичева // Менеджмент в России и за рубежом. - 2004. - №5. - С. 25-32.

Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 1997. № 5. С. 55-65.

Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. (Опыт лучших компаний) / Т. Питерс, Р. Уотермен. – М., 1986.

Пугачёв В.П. Руководство персоналом организации / В.П. Пугачёв. – М, 2000.

Рюттингер Р. Культура предпринимательства. М., 1992.

Стоянова В.А. Оценка влияния организационной культуры предприятия на эффективность производственной деятельности / В.А. Стоянова // Менеджмент в России и за рубежом. - 2005. - №1. - С. 3-9.

Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности / В.А. Ядов. – М., 1999.

Базаров Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю.Базаров. – М., 2001.

Брэддик У. Менеджмент в организации / У.Брэддик. – М., 1997.

Камерон Р.Э. Диагностика и изменение организационной культуры/ Р.Э. Камерон, К.С. Ким К.С. - СПб, 2001. - С. 62.

12. Политика дисциплины

Требования, предъявляемые к докторант, 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 докторантов в научно-исследовательской работе и в мероприятиях кафедры по усовершенствованию учебно-методического процесса.
6. Соблюдать технику безопасности в аудитории.
7. Сдача рубежного контроля в установленное время.
8. Рубежный контроль знаний докторантов проводится не менее двух раз в течение одного академического периода на 6/12 день теоретического обучения с постановлением итогов рубежных контролей в учебный журнал успеваемости и электронный журнал с учетом штрафных баллов. Докторант, не явившийся на рубежный контроль без уважительной причины не допускается к задаче экзамена по дисциплине. Итоги рубежного контроля предоставляются в деканат в виде рапорта до конца контрольного дня.
9. Сдача СРД в установленное время по графику, все письменные работы проверяется на плагиат.
10. Из предложенных заданий СРД докторант выбирает одну из форм.
11. Рейтинг допуска к экзамену складывается из среднего балла практических занятий, СРД, рубежного контроля.

Пример расчета рейтинга допуска: ОРД (оценка рейтинга допуска) = 80 + 90 + 95 = 87 (80 - средняя оценка за практические занятия; 90 - средняя оценка рубежного контроля; 95 - средняя оценка СРД).

12. Докторант, не набравший проходной балл (50%) по одному из видов контролей (текущий контроль, рубежный контроль №1 и/или №2) не допускается к экзамену по дисциплине.

13. Академическая политика, основанная на моральных и этических ценностях академии

Академическая политика. П. 4 Кодекс чести обучающегося. https://base.ukqfa.kz/?page_id=251

14. Согласование, утверждение и пересмотр

ONTÜSTIK-QAZAQSTAN

MEDISINA

AKADEMIASY

«Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ



SOUTH KAZAKHSTAN

MEDICAL

ACADEMY

АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»

Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»

58-12-2024 ()

Рабочая учебная программа дисциплины «Лидерство и управление человеческими ресурсами»

16 стр. из 16

Дата согласования с библиотечно-информационным центром	Протокол № <u>9</u> <u>14.06.2024</u>	Руководитель БИЦ Дарбичева Р.И.	Подпись
Дата утверждения на кафедре	Протокол № <u>18</u> <u>19-06-24</u>	Зав. кафедрой Сарсенбаева Г.Ж.	Подпись
Дата одобрения на АК ОП	Протокол № <u>10</u> <u>17.06.2024</u>	Председатель АК ОП к.ф.н., доцент Орынбасарова К.К.	Подпись
Дата пересмотра на кафедре	Протокол № _____	Зав. кафедрой Сарсенбаева Г.Ж.	Подпись
Дата пересмотра на АК ОП	Протокол № _____	Председатель АК ОП к.ф.н., доцент Орынбасарова К.К.	Подпись