

ONTUSTIK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»		044-58/16
Рабочая программа дисциплины (Силлабус)		1 стр. из 16

Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»
Рабочая программа дисциплины (Силлабус)
 Образовательная программа «Общественное здравоохранение»

1.	Общие сведения о предмете		
1.1	Код дисциплины: D-LUChR	1.6	Учебный год: 2022-2023
1.2	Наименование дисциплины: «Лидерство и управление человеческими ресурсами»	1.7	Курс: 1
1.3	Пререквизиты: Устная коммуникация	1.8	Семестр:II
1.4	Постреквизиты: Современные проблемы управления здравоохранением	1.9	Количество кредитов:(ECTS): 2
1.5	Цикл: БД	1.10	Компонент: ВК
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.			
3.	Форма суммативной оценки		
3.1	Тестирование	3.5	Курсовая
3.2	Письменный	3.6	Эссе
3.3	Устный V	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 (по дисциплины)		
PO1.	В рамках академической честности готовятся специалисты, которые будут оценивать условия и последствия реализации различных стилей лидерства в сложившихся организационных условиях		
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.	оценивать взаимосвязь лидерской стратегии и стратегии управления человеческими ресурсами; анализировать источники пополнения состава персонала;		
PO4.	разрабатывать и внедрять программы и процедуры, подбора и отбора персонала; разработать требования и критерии подбора персонала; разработать и внедрять программы адаптации персонала;		
PO5.	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 дисциплины	Результаты обучения образовательной программы, связанные с результатами изучения дисциплины.	

QONTÜSTIK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»		044-58/16
Рабочая программа дисциплины (Силлабус)		2 стр. из 16

	PO5	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.				
	PO6	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.				
	PO 7	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.				
6. Подробная информация о дисциплине						
6.1	Место проведения (учреждение, аудитория): Аль-Фараби, 3б, учебный корпус №4 АО ОҚМА, 2- этаж, ауд. 2 . www.skma.edu.kz					
6.2	Количество часов	Лекции	Практ. Зан.	Лаб. Зан.	СРД	СРДП
		-	20	-	28	12
7. Сведения о преподавателях						
№	Ф.И.О	Степени и должность	Электронный адрес	Научные интересы и др.	Достижения	
1.	Сарсенбаева Гульзат Жанабаевна	Заведующий кафедры, к.м.н. и.о доцента	Gulzat@mail.ru	Актуальные вопросы здравоохранения.	Выпустила более 30 статей. Автор 2 учебного пособия.	
2.	Токкулиева Бахыт Болатовна	к.м.н. и.о доцента	bahita-jasmeir@mail.ru	Актуальные вопросы здравоохранения.	Автор 1 учебного пособия Опубликовала 40 статей. Руководитель 20 магистрантов Проводит занятия и читает лекции.	
3.	Садиебекова Жанат Умирбековна	к.м.н. и.о доцента	sadibekovazh@mail.ru	Актуальные вопросы здравоохранения.	Опубликовала 25 статей. Руководитель 20 магистрантов, читает лекции и проводит занятия.	
4.	Султанбеков Касымхан Адильханович	к.м.н. и.о доцента	Sult_kas@mail.ru	Актуальные вопросы здравоохранения.	Опубликовал 20 статей. Руководитель 10 магистрантов Проводит занятия и читает лекции.	
8. Тематический план						
Недел	Название темы	Краткое содержание	РО дис-	Кол-во	Формы/	Формы/



я/ день			циплины	часов	методы/ технологии обучения	методы оценивания
1-день		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.	PO1	3	Дискуссия, работа в малых группах, решение ситуационных задач	Оценочное интервью с использованием чек-листа
	Практическое занятие. Феномен лидерства. Лидерство как система взаимоотношений в группе					
	СРДП/СРД. Стиль руководства	Стиль руководства как способ, система методов воздействия руководителя на подчиненных. Стили руководства в менеджменте и управлении командой. Стиль управления: преимущества, недостатки, особенности.	PO2	3/6	Презентация, эссе, глоссарий	
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	PO2	3	TBL (Team Based Learning)	Чек лист

		деятельности. Модели лидерства. Стили лидерства. Возможность выбора оптимального стиля лидерства и факторы влияющие на этот выбор.				
	СРДП/СРД. Конфликты в организациях Власть и лидерство.	Конфликты в организациях: понятия, причины, виды, функций в организациях. Межличностные конфликты. Типы конфликтов и управление ими в организациях. Понятие власти и лидерства. Власть и лидерство: сущность и роль в процессе управления. Власть и лидерство в менеджменте.	PO3	3/6	Презентация, эссе, глоссарий	
3-день	Практическое занятие. Модели лидерства. Лидерство и организационная власть	Модель лидерства в организации. Совершенствование поведенческой модели лидера в организации. Транзакционные и трансформационные модели лидерства. Лидерство и организационная власть. Модели принятия решений лидером. Возможность влияния характерологических черт лидера на формирование организационного поведения.	PO2	3	TBL (Team Based Learning)	Чек лист
	СРДП/СРД.	Базовые элементы,	PO2	2/6	Презент	



	Принципы и методы командной работы Математические модели принятия решений	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.			ация, эссе, глоссарий	
4-день	Практическое занятие. Влияние личностных и характерологических черт лидера на реализацию функций управления	Личностные и характерологические черты лидера и их влияние на реализацию функций управления.	РОЗ	3	Дискуссия, работа в малых группах	Оценочное интервью с использованием чек-листа
	СРДП/СРД. Концепция управления человеческими ресурсами	Понятие «концепция управления». Классические методологии управления человеческими ресурсами.	РОЗ	3/7	Презентация, эссе, глоссарий	
5-день	Практическое занятие. Система управления человеческими ресурсами .	Управление персоналом как система. Функционально-целевая модель системы управления организацией, состав подсистем управления персоналом в общей	РОЗ	3	Дискуссия, работа в малых группах, решение ситуационных задач	Оценочное интервью с использованием чек-листа



		системе управления. Система целей управления персоналом – основа функционального разделения труда. Состав, содержание функций управления персоналом, варианты их классификации, взаимосвязь и последовательность выполнения. Организационная структура службы управления персоналом, её место в общей системе управления организацией. Взаимодействие с линейными руководителями.				
	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	PO4	3/6	Презентация, эссе, глоссарий	
	Рубежный					



	контроль	(структуры) резерва, количественного состава, выбор критериев зачисления в резерв и методов их оценки. Подготовка резерва. Планы индивидуального развития. Оценка работы с кадровым резервом.			тестирование	
6-день	Практическое занятие. Рациональная и качественно-нормативная модель принятия решений лидером. Найм и отбор персонала в организацию	Рациональная и качественно-нормативная модель принятия решений лидером. Выбор организацией политики 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,	PO5	3	TBL (Team Based Learning)	Чек лист



		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.				
	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 персонала.Использование персонала.	PO5	2/7	Презентация, эссе, глоссарий	
7-день	Практическое занятие. 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.	PO4	3	Дискуссия, работа в малых группах	Оценочное интервью с использованием чек-листа
	СРДП/СРД. Прогнозирование численности и профессиональной	Планирование и прогнозирование человеческих ресурсов. Анализ	PO2	3/6	Презентация, эссе, глоссарий	



	структуры человеческих ресурсов. Лидерство и практические навыки менеджера	планирования персонала. Анализ использования человеческих ресурсов. Лидерство и практические навыки менеджера. Самосознание менеджера. Межличностные коммуникации в менеджменте.			й	
8-день	Практическое занятие. 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 управления персоналом. Системный подход к	PO2	3	Дискуссия, работа в малых группах	Оценочное интервью с использованием чек-листа



		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 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.	PO5	3/7	Презентация, эссе, глоссарий	
9-день	Практическое занятие. Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала	Сущность системы непрерывного обучения персонала. Характеристика деятельности служб по организации и планированию непрерывного обучения: учет и анализ состава кадров, аттестация, оценка	PO4	3	Дискуссия, работа в малых группах	Оценочное интервью с использованием чек-листа



10- день		уровня обучения, оценка профессионализма, выбор психологического исследования, экономические оценки.				
	СРДП/СРД. Организационная культура: концептуальные модели и методы	Организационная культура: концептуальные модели и методы. Теоритические представления об организационной культуре. Организационный символизм. Когнитивный подход. Систематический подход. Проблемы диагностики организационной культуры.	PO4	2/6	Презентация Реферат Интеллектуальная карта	
	Практическое занятие. Оценка эффективности проектов совершенствования системы управления человеческими ресурсами	Сущность, цели, функции деловой оценки сотрудников и использование ее результатов в практической деятельности. Условия формирования системы оценки сотрудников.	PO5	3	Дискуссия, работа в малых группах	Оценочное интервью с использованием чек-листа
	СРДП/СРД. Тенденции трудообеспечения в Казахстане на период до 2050 г.	Основные тенденции и явления, имеющих место на рынке труда. Структура трудоустроенных в настоящее время. Риски, способные вызвать негативные тенденции на рынке труда.	PO5	3/7	Презентация, эссе, гlossарий	

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»		044-58/16
Рабочая программа дисциплины (Силлабус)		12 стр. из 16

	Рубежный контроль				тестиро вание	
9.	Методы обучения и преподавания					
9.1	Практические занятия		Учебные кейсы			
9.2	СРД/СРДП		презентация, подготовка тестовых заданий			
9.3	Рубежный контроль		Тестирование			
10.	Критерии оценок					
Критерии оценки для оценивания практического занятия						
Критерии оценки		Уровень				
		90 – 100	70-89	50-69	<50	
		Отлично	Хорошо	Удов.	Неудо в	
Устный опрос		35-40	25-34	20-24	< 20	
Знание основных терминов и определений по рассматриваемой теме.		10-10	7-9	7	<6	
Знание базовых черт необходимых для осуществления роли лидера и возможные механизмы их развития		10-10	7-10	7	<6	
Знание методов и техники управления в здравоохранении, технологии управления в здравоохранении.		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	
Способен анализировать планировать и прогнозировать человеческие ресурсы, анализировать планирование персонала.		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 оценивания самостоятельной работы докторанта						
Критерии оценки		90-100	70-89	50-69	<50	
Срок сдачи СРД (в срок, задержка на 1-2 дня, задержка на 3-4 дня, более 5 дней)		25-25	18-24	17-23	<13-16	



Форма сдачи СРД (кол-во стр./ слайдов, кол-во тестовых зданий) соответственно требованиям силлабуса.	25-25	18-24	17-23	<13-16	
Наглядность (вид и размер шрифта, использование средств графики, форм изображения, цветовых отличий и т.д.)	20-25	17-24	10-16	<9-10	
Промежуточная аттестация					
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			
C	2,0	65-69	Удовлетворительно		
C -	1,67	60-64			
D+	1,33	55-59			
D-	1,0	50-54			
FX	0,5	25-49	Не удовлетворительно		
F	0	0-24			
10.1					
№ Р О	Наименование результатов обучения	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
РО 1	Имеет совершенные навыки проведения организационный, управленческий и финансовый анализ в отношении: организационных подразделений организаций здоровья и социальных служб; Открытые стратегии и	Не знает теории организационный, управленческий и финансовый анализ в отношении: организационных подразделений организаций здоровья	Знает теории организационный, управленческий и финансовый анализ в отношении: организационных подразделений организаций здоровья и социальных служб;	Владеет совершенным и навыками проведения организационный, управленческий и финансовый анализ в отношении: организационных подразделений организаций здоровья и социальных служб;	Планирует провести организационный, управленческий и финансовый анализ в отношении: организационных подразделений организаций здоровья и социальных служб; открытые стратегии и политику в области



	политика в области здравоохранения; Смоделировать и прогнозировать влияния внедрения новых услуг, технологий, мероприятий по укреплению здоровья и лечению.				здравоохранения; смоделировать и прогнозировать влияния внедрения новых услуг, технологий, мероприятий по укреплению здоровья и лечению.
РО 2	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.	Не знает стратегии укрепления здоровья и развития общин для определенного сообщества	Знает проектирование, внедрение, управление и оценку стратегии укрепления здоровья и развития общин для определенного сообщества	Способен проектировать, внедрять, управлять и оценивать стратегии укрепления здоровья и развития общин для определенного сообщества, используя стандартные средства общественного здравоохранения.	Способен проектировать, внедрять, управлять и оценивать 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.
РО 5	Знает, как обеспечить	Не знает как обеспечить	Знает, как обеспечить	Способен обеспечить	Способен 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.	постоянное обновление знаний и расширение профессиональных способностей и навыков.	постоянное обновление знаний и расширение профессиональных способностей и навыков. Расширяет и углубляет знания, необходимые для профессиональной деятельности.	постоянное обновление знаний и расширение профессиональных способностей и навыков. Расширяет и углубляет знания, необходимые для профессиональной деятельности и непрерывного профессионального образования,.	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.
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	
C -		1,67		60-64	Удовлетворительно
D+		1,33		55-59	
D-		1,0		50-54	
FX		0,5		25-49	
F		0		0-24	Не удовлетворительно
A		4,0	95-100	Отлично	
A -		3,67	90-94		
B +		3,33	85-89	Хорошо	

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»		044-58/16
Рабочая программа дисциплины (Силлабус)		16 стр. из 16

B	3,0	80-84	Удовлетворительно
B -	2,67	75-79	
C +	2,33	70-74	
C	2,0	65-69	
C -	1,67	60-64	Не удовлетворительно
D+	1,33	55-59	
D-	1,0	50-54	
FX	0,5	25-49	
F	0	0-24	

11. Учебные ресурсы		№	Наименование	Ссылка
Электронные ресурсы		1	Электронная библиотека	http://lib.ukma.kz
		2	Электронный каталог - Для внутреннего пользования Для внешнего пользования	http://10.10.202.155 http://89.218.155.155
		3	Республиканская межвузовская электронная библиотека	http://rmebrk.kz
		4	Консультант студента	http://www.studmed.ru
		5	Параграф	https://online.zakon.kz Medicine
		6	Закон (доступ в справочно-информационном секторе)	https://zan.kz
		7	Научная электронная библиотека	https://elibrary.kz
		8	«BooksMed» электронды кітапханасы	http://www.booksmed.com
		9	«Web of science» (Thomson Reuters)	http://apps.webofknowledge.com
		10	«Science Direct» (Elsevier)	https://www.sciencedirect.com
		11	«Scopus» (Elsevier)	www.scopus.com
		12	PubMed	https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed
Электронные учебники		1 Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.:ИНФРА, 1999 2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом – М. : ЮНИТИ , 2008.		



	З. 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.

Стойнова В.А. Оценка влияния организационной культуры предприятия на эффективность производственной деятельности / В.А. Стойнова // 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.

Брэddик У. Менеджмент в организации / У.Брэddик. – 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 докторантам, посещаемость, поведение, политика выставления оценок, штрафные меры, поощрительные меры и т.д.

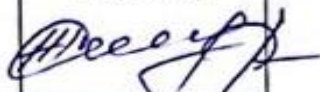
1. Активное участие в учебном процессе.
2. При отсутствии активности и при невыполнении задания применяются меры наказания и снижается балл по практическому занятию.
3. Иметь представление о теме предстоящей лекции, быть готовым к обратной связи на лекции.
4. Уметь работать в команде.
5. Активное участие 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 сдаче 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.

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»		044-58/16
Рабочая программа дисциплины (Силлабус)		19 стр. из 16

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 докторанта. https://base.ukqfa.kz/?page_id=251
	Политика выставления оценок по дисциплине.

14. Утверждение и пересмотр			
Дата утверждения на кафедре	Протокол № <u>12</u> <u>03.05.2022г.</u>	Зав. кафедрой Сарсенбаева Г.Ж.	Подпись 

ОҢТҮСТІК-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 программа дисциплины (Силлабус)

044-58/16

20 стр. из 16

ОҢТҮСТІК-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 программа дисциплины (Силлабус)

044-58/16

21 стр. из 16