



**(Силлабус)**

**Кафедра «Социальное медицинское страхование и общественное здоровье»  
Рабочая учебная программа дисциплины «Лидерство и управление человеческими  
ресурсами»  
Образовательная программа 8D10139 «Общественное здравоохранение»**

<b>1.</b>	<b>Общие сведения о дисциплине</b>		
1.1	Код дисциплины D-LUChR	1.6	Учебный год: 2023-2024
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: КВ
<b>2.</b>	<b>Описание дисциплины</b>		
<p>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.</p>			
<b>3.</b>	<b>Форма суммативной оценки</b>		
3.1	Тестирование	3.5	Курсовая
3.2	Письменный	3.6	Эссе
3.3	Устный +	3.7	Проект
<b>4.</b>	<b>Цели дисциплины</b>		
<p>Формирование у докторантов теоретических знаний и практических навыков лидерства при выполнении управленческой деятельности; приобретение знания, умения и практических навыков по управлению человеческими ресурсами.</p>			
<b>5.</b>	<b>Конечные результаты обучения (РО дисциплины)</b>		
PO1.	Способен прогнозирует численности и профессиональной структуры человеческих ресурсов, управление профессионально должностным продвижением персонала.		
PO2.	На различных уровнях организаций будучи 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 PO3	PO1 Демонстрирует системное понимание вопросов развития общественного здравоохранения для проведения актуальных исследований на международном и национальном уровне, эффективно используя поиск достоверных баз данных, систематизируя результаты эмпирических исследований.	
	PO2	PO7 Развивает непрерывное обновление знаний и расширение профессиональных способностей и навыков в новых контекстах, требующих решения проблем, синтезированных множеством взаимосвязанных факторов..	
<b>6.</b>	<b>Подробная информация о дисциплине</b>		



6.1	Место проведения (учреждение, аудитория): Аль-Фараби, 3б, учебный корпус №4 АО ЮКМА, 2- этаж, ауд. 2 . <a href="http://www.skma.edu.kz">www.skma.edu.kz</a>							
6.2	Количество часов	Лекции	Практ. зан.	Лаб. Зан.	СРД	СРДП		
		и						
		-	20	-	28	12		
<b>7. Сведения о преподавателях</b>								
№	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	<a href="mailto:Gulzat.@mail.ru">Gulzat.@mail.ru</a>	Актуальные вопросы здравоохранения.	Выпустила более 30 статей. Автор 2 учебного пособия.			
2.	Токкулиева Бахыт Болатовна	к.м.н. и.о доцента	<a href="mailto:bahita-jasmeir@mail.ru">bahita-jasmeir@mail.ru</a>	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	<a href="mailto:sadibekovazh@mail.ru">sadibekovazh@mail.ru</a>	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			
<b>8. Тематический план</b>								
Неделя/день	Название темы	Краткое содержание			РО дисциплины	Кол-во часов	Формы/методы/технологии обучения	Формы/методы оценивания
1-день	<b>Практическое занятие.</b> 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			РО1	3	устныйпрос	Учебные кейсы



		лидера и возможные механизмы их развития. Лидерство как система взаимоотношений в группе. Понятие лидерства – история, виды и стили. Групповая дифференциация и лидерство. Лидерство и руководство в малых группах.				
2- день	<b>СРДП/СРД.</b> 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	Работа в малых группах	Презентация Доклада подготовка тестовых заданий
	<b>Практическое занятие.</b> 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	решение ситуационных задач	Учебные кейсы
3- день	<b>СРДП/СРД.</b> 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	Устный ответ	Доклад Презентация Подготовка тестовых заданий
	<b>Практическое</b>	Модель лидерства в	PO2	3	устный про	Учебные



	<p><b>занятие.</b> Модели лидерства. Лидерство и организационная власть</p>	<p>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.</p>			с	кейсы
4- день	<p><b>СРДП/СРД.</b> Принципы и методы командной работы Математические модели принятия решений</p>	<p>Базовые элементы, определяющие качество командной работы. Главные принципы эффективности командной работы. Основные принципы создания и сплочения команд. Задачи принятия решения. Математические методы и модели принятия решений. Основные понятия экономико-математического моделирования.</p>	PO2	2/6	Работа в малых группах	Презентация Доклада подготовки тестовых заданий
	<p><b>Практическое занятие.</b> Влияние личностных и характерологических черт лидера на реализацию функций управления</p>	<p>Личностные и характерологические черты лидера и их влияние на реализацию функций управления.</p>	PO1	3	решение ситуационных задач	Учебные кейсы
	<p><b>СРДП/СРД.</b> Концепция управления человеческими ресурсами</p>	<p>Понятие «концепция управления». Классические методологии управления человеческими ресурсами.</p>	PO3	3/7	Устный ответ	Доклад Презентация Подготовка тестовых заданий
5- день	<p><b>Практическое занятие.</b></p>	<p>Управление персоналом как система. Функционально-</p>	PO3	3	решение ситуационных задач	Учебные кейсы



	Система управления человеческими ресурсами.	целевая модель системы управления организацией, состав подсистем управления персоналом в общей системе управления. Система целей управления персоналом – основа функционального разделения труда.			адач	
6- день	<b>СРДП/СРД.</b> 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.	PO2	3/6	Устный ответ	Доклад Презентация Подготовка тестовых заданий
	<b>Рубежный контроль-1</b>				Тестирование, устный ответ	
	<b>Практическое занятие.</b> 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.	PO3	3	Устный опрос	Учебные кейсы
7- день	<b>СРДП/СРД.</b> 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.	PO2	2/7	Работа в малых группах	Презентация Доклад Подготовка тестовых заданий
	<b>Практическое занятие.</b> Кадровое планирование.	Кадровое планирование как составная часть планирования в организации и как необходимое условие	PO1	3	Устный опрос	Учебные кейсы



		реализации кадровой политики. Цели, задачи и сущность. Уровни планирования: стратегическое, тактическое и оперативное.				
8- день	<b>СРДП/СРД.</b> 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.	PO2	3/6	Работа в малых группах	Презентация Доклад подготовка ответов на задания
	<b>Практическое занятие.</b> 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.	PO2	3	Устный опрос	Учебные кейсы
	<b>СРДП/СРД.</b> Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынок труда. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами	Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынок 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.	PO2	3/7	Устный ответ	Доклад, презентация, подготовка ответов на задания



9- день	<b>Практическое занятие.</b> 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 уровня обучения, оценка профессионализма, выбор психологического исследования, экономические оценки.	PO2	3	Устныйпрос	Учебные кейсы
10- день	<b>СРДП/СРД.</b> 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.	PO3	2/6	Работа в малых группах	Презентация Доклад подготовка тестовых заданий
	<b>Практическое занятие.</b> 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. Процедура деловой оценки. Выбор критериев оценки: результативность труда, показатели профессионального поведения, деловые и личностные качества.	PO1	3	Устныйпрос	Учебные кейсы
	<b>СРДП/СРД.</b> Тенденции трудоустройства в Казахстане на период до 2050 г.	Основные тенденций и явления, имеющих место на рынке труда. Структура трудоустроенных в настоящее время. Риски, способные вызвать негативные тенденции на	PO2	3/7	Работа в малых группах	Презентация Доклад подготовка тестовых заданий



	<b>Рубежный контроль -2</b>	рынке труда.			<b>Тестирование, устный опрос</b>	
	<b>Подготовка и проведение рубежной аттестации</b>			6		
<b>9.</b>	<b>Методы обучения и формы контролей</b>					
9.1	Практические занятия	Решение ситуационных задач, устный опрос				
9.2	СРМ/СРМП	Работа в малых группах, устный ответ				
9.3	Рубежный контроль	Тестирование, устный опрос Рубежный контроль проводится в традиционном формате				
<b>10.</b>	<b>Критерии оценивания</b>					
<b>10.1 Критерии оценивания результатов обучения дисциплины</b>						
<b>№ РО</b>	<b>Наименование результатов обучения</b>	<b>Неудовлетворительно</b>	<b>Удовлетворительно</b>	<b>Хорошо</b>	<b>Отлично</b>	
<b>РО 1</b>	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.	
<b>РО 2</b>	На различных уровнях организаций будут оценивать роль лидерской компонента в процессе реализации управленческой деятельности; оценивать взаимосвязи между спецификой реализации лидерской стратегии и стратегии	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.	



	организации.				
<b>PO 3</b>	Способен оценивать взаимосвязь лидерской стратегии и стратегии управления человеческими ресурсами; анализировать источники пополнения состава персонала	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

**10.2 Критерии оценивания методов и технологии обучения**

**Чек-лист для оценивания практического занятия**

Критериоценки	Уровень			
	Отлично	Хорошо	Удов.	Неудов
	90–100	70-89	50-69	<50
<b>Устный опрос</b>	<b>35-40</b>	<b>25-34</b>	<b>20-24</b>	<b>&lt; 20</b>
Знание основных терминов и определений по рассматриваемой теме	10-10	7-9	7	<6
Знание методов, принципов и функций научного знания	10-10	7-10	7	<6
Знание основных этапов научного исследования, решения проблемы, факторы, влияющие на зна- ния научных исследований	10-10	7-10	4-6	<6
Ссылки на дополнительные литературные источники и при ответе, дополнительный конспект, анализ медицинских публикаций	5-10	4-5	2-4	0-2
<b>Решение задачи или выполнение заданий</b>	<b>27-30</b>	<b>23-26</b>	<b>20-22</b>	<b>&lt; 20</b>
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
<b>Тестирование</b>	<b>28–30</b>	<b>22-27</b>	<b>10–21</b>	<b>&lt; 10</b>
<b>Форма контроля</b>	<b>Оценка</b>	<b>Критериоценки</b>		



Презентация темы	<p><b>Отлично</b> Соответствует оценкам: А(95-100%); А-(90-94%)</p>	<p>Презентация выполнена самостоятельно, в назначенный срок, объемом не менее 20 слайдов. Использовано не менее 5 литературных источников. Слайды содержат и лаконичные. При защите автор демонстрирует глубокие знания по теме. Не допускает ошибок при ответе на вопросы во время обсуждения.</p>
	<p><b>Хорошо</b> Соответствует оценкам: В+(85-89%); В(80-84%); В-(75-79%). С+(70-74%);</p>	<p>Презентация выполнена самостоятельно, в назначенный срок, объемом не менее 20 слайдов. Использовано не менее 4 литературных источников. Слайды содержат и лаконичные. При защите автор демонстрирует хорошие знания по теме. Допускает не принципиальные ошибки при ответе на вопросы, которые сам исправляет.</p>
	<p><b>Удовлетворительно</b> Соответствует оценкам: С(65-69%); С-(60-64%); D+(50-54%)</p>	<p>Презентация выполнена самостоятельно, в назначенный срок, объемом не менее 20 слайдов. Использовано не менее 3 литературных источников. Слайды не содержат и лаконичные. При защите автор допускает принципиальные ошибки при ответе на вопросы.</p>
	<p><b>Неудовлетворительно</b> Соответствует оценке: FХ (25-49%); F(0-24%).</p>	<p>Презентация не сдана в назначенный срок, объем составляет не менее 20 слайдов. Использовано не менее 2 литературных источников. Слайды не содержат и лаконичные. При защите автор допускает грубые ошибки при ответе на вопросы. Не ориентируется в собственном материале.</p>
Подготовка и защита доклада	<p><b>Отлично</b> Соответствует оценкам: А(95-100%); А-(90-94%)</p>	<p>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 докладчик не читает, а рассказывает. Уверенно и безошибочно отвечает на все заданные вопросы.</p>
	<p><b>Хорошо</b> Соответствует оценкам: В+(85-89%); В(80-84%); В-(75-79%); С+(70-74%);</p>	<p>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 докладчик не читает, а рассказывает. При ответе на</p>



		авопросы допускает принципиальные ошибки.
	<b>Удовлетворительно</b> Соответствует оценке: 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 доклад текст читает. Не уверенно отвечает на вопросы, допускает принципиальные ошибки.
	<b>Неудовлетворительно</b> Соответствует оценке: FX (25-49%); F(0-24%).	Презентация не сдана в назначенный срок, объем составляет менее 20 слайдов. Использовано менее 2 литературных источников. Слайды несодержательны. При защите автор допускает грубые ошибки при ответе на вопросы. Не ориентируется в собственном материале.
Составление тестовых вопросов	<b>Отлично</b> Соответствует оценке: A(95-100%); A-(90-94%).	Тестовые задания содержат не менее 20 вопросов. Сданы в назначенный срок. Основательны. Тестовые задания сформулированы четко, корректно, конкретно. Однотипные и адекватные варианты ответов. Имеется алгоритм ответов. Верно отмечены правильные ответы.
	<b>Хорошо</b> Соответствует оценке: B+(85-89%); B(80-84%); B-(75-79%); C+(70-74%).	Тестовые задания содержат не менее 18 вопросов. Сданы в назначенный срок. Основательны. Тестовые задания сформулированы четко, корректно, конкретно. Неоднотипные варианты ответов. Имеется алгоритм ответов. Верно отмечены правильные ответы.
	<b>Удовлетворительно</b> Соответствует оценке: C(65-69%); C-(60-64%); D+(50-54%).	Тестовые задания содержат не менее 15 вопросов. Сданы в назначенный срок. Основательны. Имеются тестовые задания, сформулированы нечетко, некорректно, неконкретно. Неоднотипные варианты ответов. Имеется алгоритм ответов. Не все верные ответы отмечены правильно.
	<b>Неудовлетворительно</b> Соответствует оценке FX (25-49%); F(0-24%).	Тестовые задания содержат не менее 10 вопросов. Не содержательная основа текста, нечеткая постановка вопроса. Неоднотипные варианты ответов. Не имеется алгоритм ответов. Неверно отмечено более 50% правильных ответов.
Рубежный контроль/ Устное решение ситуационных задач	<b>Отлично</b> Соответствует оценке: A(95-100%); A-(90-94%).	90-100% правильных ответов по билету. Ситуационные задачи решены обучающимся правильно, логически аргументированы ответы.
	<b>Хорошо</b> Соответствует оценке: B+(85-89%); B(80-84%);	70-89% правильных ответов по билету. Ситуационные задачи решены обучающимся правильно, аргументы слабые.



	<p>B-(75-79%); C+(70-74%).</p>		
	<p><b>Удовлетворительно</b>Соответствуетоценкам: C(65-69%); C-(60-64%); D+(50-54%).</p>	<p>50-69%правильныхответовпобилету.Ситуационныезадачирешеныобучающимсясошибками,аргументацияотсутствует.</p>	
	<p><b>Неудовлетворительно</b> СоответствуетоценкеFX(25-49%); F(0-24%).</p>	<p>Менее50%правильныхответовпобилету.Ситуационныезадачиобучающимсярешенынеправильно</p>	
Устныйответ	<p><b>Отлично</b>Соответствуетоценкам: A(95-100%); A-(90-94%)</p>	<p>Ставится в том случае, если докторант во время ответа недопустилкаких-либоошибок,неточностей.Ориентируется в теориях, концепциях и направлениях поизучаемойдисциплинеидаетимкритическуюоценку, используетнаучныедостижениядругихдисциплин.</p>	
	<p><b>Хорошо</b>Соответствуетоценкам: B+(85-89%); B(80-84%); B-(75-79%); C+(70-74%);</p>	<p>Ставится в том случае, если докторант во время ответа недопустилгрубыхошибокприответе,допускалне принципиальныенеточностиилипринципальные ошибки,исправленныесамимдокторантом,сумелсистематизироватьпрограммныйматериалпомощьюпреподавателя.</p>	
	<p><b>Удовлетворительно</b> C(65-69%); C-(60-64%); D+(55-59%); D-(50-54%)</p>	<p>Ставится в том случае, если докторант во время ответадопускалнеточностиинепринципальныеошибки,ограничивалсятолькоучебнойлитературой,указаннойпреподавателем,испытывалбольшиезатруднениявсистематизацииматериала.</p>	
	<p><b>Неудовлетворительно</b>Соответствуетоценке FX (25-49) F(0-24%)</p>	<p>Ставитсявтомслучае,еслидокторантвовремяответадопускалпринципальныеошибки,непроработалосновнуюлитературупотемезанятия;неумеетиспользоватьнаучнуютерминологиюдисциплины,отвечаетсгрубымистилистическимиилогическимиошибками.</p>	
<b>Промежуточная аттестация</b>			
<b>Многобальная система оценка знаний</b>			
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	Удовлетворительно
C +	2,33	70-74	
C	2,0	65-69	
C -	1,67	60-64	
D+	1,33	55-59	
D-	1,0	50-54	Неудовлетворительно
FX	0,5	25-49	
F	0	0-24	

**11.**

**Учебные ресурсы**

Электронные ресурсы	№	Наименование	Ссылка
	1	Электронная библиотека	<a href="http://lib.ukma.kz">http://lib.ukma.kz</a>
	2	Электронный каталог - Для внутреннего пользования Для внешнего пользования	<a href="http://10.10.202.52">http://10.10.202.52</a> <a href="http://89.218.155.74">http://89.218.155.74</a>
	3	Республиканская межвузовская электронная библиотека	<a href="http://rmebrk.kz/">http://rmebrk.kz/</a>
	4	Консультант студента	<a href="http://www.studmedlib.ru">http://www.studmedlib.ru</a>
	5	Параграф	<a href="https://online.zakon.kz/Medicine">https://online.zakon.kz/Medicine</a>
	6	Закон (доступ в справочно-информационном секторе)	<a href="https://zan.kz">https://zan.kz</a>
	7	Научная электронная библиотека	<a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>
	8	«BooksMed» электронды кітапханасы	<a href="http://www.booksmed.com">http://www.booksmed.com</a>
	9	«Web of science» (Thomson Reuters)	<a href="http://apps.webofknowledge.com">http://apps.webofknowledge.com</a>
	10	«Science Direct» (Elsevier)	<a href="https://www.sciencedirect.com">https://www.sciencedirect.com</a>
	11	«Scopus» (Elsevier)	<a href="http://www.scopus.com">www.scopus.com</a>
	12	PubMed	<a href="https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed">https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed</a>
Электронные учебники	1. Мукан, Ш. Лидерство. - Алматы: Мазмұндама, 2019. - 314 с. <a href="http://rmebrk.kz/">http://rmebrk.kz/</a> 2. Елшибекова, Қ.Ж.Көшбасшылық :Оқу-әдістемеліккұрал. . - Алматы: «Тұран» Университеті, 2020. – 75 <a href="http://rmebrk.kz/">http://rmebrk.kz/</a> 3. Мұқан, Ш. Көшбасшылық :Мазмұндама. . - Алматы: Мазмұндама, 2019. - 300 б <a href="http://rmebrk.kz/">http://rmebrk.kz/</a> 4. Сарсенбаева, Г.Ж.Қоғамдық денсаулықты сақтау : Оқу құралы. . - 2-ші басылым - Қарағанды: АҚНҰР, 2019. - 184 б. <a href="https://aknurpress.kz/reader/web/1362">https://aknurpress.kz/reader/web/1362</a>		
Журналы (электронные)	-		



журналы)

Литература

**Основная литература:**

1. Сарсенбаева, Г. Ж. Қоғамдық денсаулық сақтау [Мәтін] : оқу құралы / Г. Ж. Сәрсенбаева ; ҚР денсаулық сақтау министрлігі; ОҚМФА. - Қарағанды : ЖК "Ақнұр", 2013. - 184 бет. с.
2. Семёнов, В. Ю. Экономика здравоохранения: учебное пособие / В. Ю. Семёнов. - 2-е изд., перераб. ; Рек. Учебно-методич. объедин. по мед.и фармацев. образ. вузов России. - М. : МИА, 2014. - 1000 с.
3. Лисицын, Ю. П. Общественное здоровье и здравоохранение [Текст] : учебник / Ю. П. Лисицын, Г. Э. Улумбекова ; М-во образования и науки. - 3-е изд., перераб. и доп ; Рек. ГОУ ВПО "Первый Моск. гос. мед. ун-т им. И. М. Сеченова". - М. : ГЭОТАР - Медиа, 2013. - 544 ил.

**Дополнительная литература:**

1. Прикладные аспекты управления изменениями в контексте модернизации современного Казахстана [Текст] : методическое пособие-практикум / А. А. Ерекешев ; под ред. Т. Б. Кульмухамедова. - Астана : Институт Евразийской интеграции, 2018. - 128 с.
2. Уилтон, Н. HR-менеджментке кіріспе [Мәтін] = An introduction to human resource management : оқулық / Н. Уилтон, Р. Шарп ; қаз.тіл. ауд. Г. Әбишева [жәнет.б.]. - 3-ші бас. - Алматы : Ұлттық аударма бюросы, 2019. - 532 бет. с. : (Рухани жаңғыру).
3. Коммуникативтік дағдылар [Текст] : анықтамалық = Коммуникативные навыки : справ. изд. = Communication skilis / Л. Л. Мациевская [ж. б.] ; М-во здравоохранения РК; КГМУ. - ; Утв. и рек. к изд. Ученым Советом КГМУ. - Алматы : Эверо, 2013. - 86 бет.

**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 СРС).

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](https://base.ukqfa.kz/?page_id=251)

**14. Утверждение и пересмотр**

Дата утверждения на кафедре	Протокол № <u>14</u> 08.06.2023	Зав. кафедрой Сарсенбаева Г.Ж.	Подпись 
Дата одобрения на КОП	Протокол № <u>10</u> 09.06.2023	Председатель КОП Сарсенбаева Г.Ж.	Подпись 