



ЧАСТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ БАШЛАРОВА»

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**ФТД.02 Управление персоналом**

для специальности **33.02.01 Фармация**

Квалификация – фармацевт

Нормативный срок обучения - 2 года 10 месяцев

На базе основного общего образования

Махачкала

2022 г

**ОДОБРЕНА**

предметно-цикловой комиссией общеобразовательных дисциплин

Протокол № 9 от « 17 » 03 2022 г

Председатель ПЦК

*Н.С. Алисенова* Н.С. Алисенова

**УТВЕРЖДАЮ**

зам. директора по

ИМП

С.А. Ахмедова

« 21 » 03 2022

г



Рабочая программа учебной дисциплины **ФТД.02 Управление персоналом** разработана на основе:

- Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности **33.02.01 Фармация** (базовой подготовки), утвержденного приказом Министерства Просвещения РФ от 13.07.2021 г. № 449.

**Составитель:** Арсланбекова С.А. преподаватель

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>4</b>
<b>2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ... </b>	<b>5</b>
<b>3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>10</b>
<b>4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>11</b>
<b>5. АДАПТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПРИ ОБУЧЕНИИ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.....</b>	<b>12</b>

## **1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **1.1. Область применения программы**

Рабочая программа учебной дисциплины является частью программы подготовки специалиста среднего звена, разработана в соответствии с ФГОС по специальности 33.02.01 Фармация

### **1.2. Место учебной дисциплины в структуре программы подготовки специалиста среднего звена:**

Учебная дисциплина входит в блок факультативы.

### **1.3. Цели и задачи учебной дисциплины - требования к результатам освоения дисциплины:**

**В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен овладеть общими компетенциями**

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие;

ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами;

### **В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:**

- использовать на практике методы диагностики профессиональной пригодности работников;
- осуществлять мотивации и стимулирование трудовой деятельности;
- анализировать кадровый потенциал организации и обеспечивать его оптимальное использование;
- оценивать экономическую эффективность управления персоналом.
- стратегическое планирование системы управления персоналом.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен

### **знать:**

- Основы методологии управления персоналом;
- Рынок труда и механизм его функционирования;
- Кадровую политику предприятия (организации);
- Службу управления персоналом;
- документооборот службы управления персоналом;

### **1.4. Рекомендуемое количество часов на освоение рабочей программы учебной дисциплины:**

максимальной учебной нагрузки обучающегося 36 часов, в том числе: обязательной аудиторной учебной нагрузки обучающегося 36 часа.

## 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### 2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

<b>Вид учебной работы</b>	<b>Объем часов</b>
<b>Максимальная учебная нагрузка (всего)</b>	36
<b>Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)</b>	36
в том числе:	
лабораторные и практические занятия включая семинары	<i>18</i>
контрольные работы	-
курсовая работа (проект)	-
Промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета	

## 2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические работы, самостоятельная работа обучающихся, курсовая работ		Объем часов	Уровень освоения
1	2		3	4
<b>Раздел 1. Базовые категории управления персоналом</b>			<b>16</b>	
Тема 1.1. Методы приемы, функции дисциплины «Управление персоналом».	<b>Содержание учебного материала</b>		2	4
	1	Понятие управление персоналом. Система управления персоналом. Цели, задачи, функции управления персоналом. Принципы построения системы управления персоналом. Организационная система управление персоналом. полефункциональные источники управления персоналом. Основные аспекты и компоненты руководств персоналом.		
	<b>Лабораторные работы</b>		-	
	<b>Практическое занятие</b>		4	
	1.	Разработать структуру управления персоналом. Зарубежные концепции управления персоналом сравнить и вычленить общее и отличия.		
	2.	Применение отечественных концепций управления персонала: плюсы и минусы		
	<b>Контрольные работы</b>		-	
<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>		-		
Тема 1.2. Организация поиска и найма персонала	<b>Содержание учебного материала</b>		2	4
	1	Понятие найм персонала. Формы и методы организации найма и поиска персонала. Технология поиска персонала. Методы оценки и отбора персонала. Варианты поиска персонала. Отечественный и зарубежный опыт найма персонала. Источники поиска персонала. Эффективность источников. Кадровые		

	агентства: плюсы и минусы.		
	<b>Лабораторные работы</b>	-	
	<b>Практическое занятие</b>	2	
	1 Разработать анкету для претендентов на должность. Разработать систему оценки претендентов на должность. Интервью с соискателем на должность. Формы организации найма персонала. Проанализировать и определить оптимальные методы оценки персонала.		
	<b>Контрольные работы</b>	-	
	<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>	-	
Тема 1.3. Кадровое планирование: способы, задачи, функции.	<b>Содержание учебного материала</b>	4	
	1 Цели, задачи и функции кадрового планирования. Внутренние и внешние источники привлечения работников в организацию. Их преимущества и недостатки. Перемещение, анализ кадрового потенциала предприятия. Резерв кадров. Оценка работников при включении их в резерв на выдвижение. Руководство трудовой адаптацией работников. планирование высвобождением и сокращением персонала. Профессиональная и организационная адаптация персонала организации. методы отбора персонала в организацию.		4
	<b>Лабораторные работы</b>	-	
	<b>Практическое занятие</b>	2	
	1 Разработать критерии кадрового планирования. Оценить плюсы и минусы источников набора кадров. Составить резерв кадров. Работа с нормативными документами, регламентирующими работу кадровое планирование.		
	<b>Контрольные работы</b>	-	
	<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>	-	
<b>Раздел 2. Правовое, кадровое и делопроизводственное обеспечение управления персоналом</b>		<b>20</b>	

Тема 2.1. Правовая регламентация работы с персоналом.	<b>Содержание учебного материала</b>		4	
	1	Понятие и предмет трудового права. Сфера действия трудового права. Основные статьи трудового права. Основные принципы правового регулирования труда. Содержание основных статей трудового права. Гражданско-трудовое регулирование трудовых отношений. Правовое регулирование труда.		4
	<b>Лабораторные работы</b>			
	<b>Практическое занятие</b>		4	
	1	основные правовые акты и документы работы с персоналом. Трудовой договор. Трудовая книжка. Права и обязанности работника. Право на отпуск. Оплата отпуска и больничного листа.		
	<b>Контрольные работы</b>			
<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>				
Тема 2.2 Кадровое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.	<b>Содержание учебного материала</b>		4	
	1	Документооборот при подборе персонала. Основные функции, задачи делопроизводства. Состав документации кадровой службы Содержание и порядок оформления документов, регламентирующих деятельность персонала и документов по учету кадров. Подготовка, оформление и порядок утверждения должностных инструкций работников.		4
	<b>Лабораторные работы</b>		-	
	<b>Практическое занятие</b>		4	
	1.	Составить учетную карточку работника. Составить приказ о переводе на другую должность. Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (форма № Т-12) и табель учета использования рабочего времени (форма № Т-13). Коллективный договор и социально-партнерские отношения.		
<b>Контрольные работы</b>		-		



Тема 2.3. Мотивация персонала и стимулирование труда	<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>		-	4
	<b>Содержание учебного материала</b>		2	
	1	Понятие мотивация. Виды и формы мотивации персонала. Факторы мотивации персонала. Стимулирование персонала методы и формы. Мотивированные концепции в отечественной и зарубежной литературе. Современные способы мотивации персонала. Демотивация персонала. Карьера. Виды карьеры. Карьерный рост.		
	<b>Лабораторные работы</b>		-	
	<b>Практическое занятие</b>		2	
	1.	Разработка системы мотивации работников, 12 способов мотивации персонала, Способы стимулирования персонала. Индивидуальная мотивация сотрудников: возможности и эффективность.		
<b>Контрольные работы</b>		-		
<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>		-		
<b>Всего:</b>			<b>36</b>	

### 3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

#### 3.1 Требования к минимальному материально - техническому обеспечению.

№ п/п	Наименование объекта, подтверждающего наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования	Адрес (местоположение) объекта, подтверждающего наличие материально-технического обеспечения (с указанием номера такого объекта в соответствии с документами по технической инвентаризации)
1.	<b>Учебная аудитория</b> для проведения практических занятий, групповых консультаций и индивидуальной работы обучающихся с педагогическими работниками, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная средствами обучения, оборудованием и техническими средствами, учебно-наглядными пособиями, образовательными, информационными ресурсами и иными материальными объектами, необходимыми для организации образовательной деятельности.	367010, Республика Дагестан, г. Махачкала, пр-т Амет-Хана Султана, 10-й км, 3 этаж, каб. 315-1
2.	<b>Учебная аудитория для самостоятельной работы обучающихся, оснащенная</b> компьютерной техникой с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде организации.	367010, Республика Дагестан, г. Махачкала, пр-т Амет-Хана Султана, 10-й км, 2 этаж, библиотека

#### 3.2. Информационное обеспечение обучения

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

##### Основная литература:

1. Башанкаев, Б. Н. Актуальные проблемы правового регулирования управления медицинским персоналом и пути их решения в современных условиях : учебное пособие / Башанкаев Б. Н. , Морозов П. Е. , Рустамов Б. Е. , Чанышев А. С. - Москва : Проспект, 2020. - 160 с. - ISBN 978-5-392-30595-7. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392305957.html>

##### Дополнительная литература:

1. Организация и управление фармацевтической деятельностью : учебное пособие / под ред. И. А. Наркевича. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2022. - 288 с. - ISBN 978-5-9704-7175-3. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970471753.html>

### **Современные профессиональные базы данных и информационные ресурсы из сети Интернет:**

1. <http://www.lingualatina.ru>
2. <http://www.lexicons.ru>
3. Онлайн-словари «Мультиплекс» <http://www.edu.ru.window.katolog>
4. Каталог информационной системы «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://www.onlain/multiplex.ru>
5. Википедия. Свободная энциклопедия. <http://www.ru.wikipedia.org>

## **4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий и лабораторных работ, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий.

<b>Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)</b>	<b>Формы и методы контроля и оценки результатов обучения</b>
<b>Освоенные умения:</b>	
использовать на практике методы диагностики профессиональной пригодности работников	дифференцированный зачет устный опрос; разбор конкретных ситуаций; наблюдение за ходом и выполнением индивидуального задания, реферат.
осуществлять мотивации и стимулирование трудовой деятельности	
анализировать кадровый потенциал организации и обеспечивать его оптимальное использование	
оценивать экономическую эффективность управления персоналом	
стратегическое планирование системы управления персоналом	
<b>Усвоенные знания:</b>	
Основы методологии управления персоналом	дифференцированный зачет устный опрос; разбор конкретных ситуаций; наблюдение за ходом и выполнением индивидуального задания, реферат.
Рынок труда и механизм его функционирования	
Кадровую политику предприятия	

(организации)	
Службу управления персоналом	
Документооборот службы управления персоналом	

## **5. АДАПТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПРИ ОБУЧЕНИИ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Адаптация рабочей программы дисциплины ФТД.02 «Управление персоналом» проводится при реализации адаптивной программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 33.02.01 «Фармация» в целях обеспечения права инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на получение профессионального образования, создания необходимых для получения среднего профессионального образования условий, а также обеспечения достижения обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья результатов формирования практического опыта.

Оснащение кабинета для проведения занятий должно отвечать особым образовательным потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Кабинет должен быть оснащены оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с различными видами ограничений здоровья.

Оснащение устанавливается в кабинете при наличии обучающихся по адаптированной образовательной программе с учетом имеющегося типа нарушений здоровья у обучающегося.

Доступ к информационным и библиографическим ресурсам, указанным в рабочей программы, должен быть представлен в формах, адаптированных к ограничениям здоровья обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (не менее одного вида):

Во время самостоятельной подготовки обучающиеся инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья должны быть обеспечены доступом к сети Интернет.

Указанные в программы формы и методы контроля проводятся с учетом ограничения здоровья обучающихся. Целью текущего контроля является своевременное выявление затруднений и отставания, обучающегося с ограниченными возможностями здоровья и внесение коррективов в учебную деятельность.

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

При проведении промежуточной аттестации обучающемуся предоставляется время на подготовку к ответу, увеличенное не более чем в три раза, установленного для подготовки к ответу обучающимся, не имеющим ограничений в состоянии здоровья.