

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Центр магистратуры



подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Управление персоналом в системе здравоохранения М2.ДВ.1

Направление подготовки: 080200.68 - Менеджмент

Профиль подготовки: Менеджмент в здравоохранении

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Юрьева О.В.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Фахрутдинова Е. В.

Протокол заседания кафедры No ____ от "____" _____ 201__г

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр магистратуры):

Протокол заседания УМК No ____ от "____" _____ 201__г

Регистрационный No 957941714

Казань

2014

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. Юрьева О.В. кафедра управления человеческими ресурсами Отделение менеджмента , OVJureva@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

- получение знаний об управлении персоналом в системе здравоохранения;
- изучение требования к персоналу медицинских учреждений;
- формирование у магистрантов представления о формах и методах управления персоналом в медицинских учреждениях.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " М2.ДВ.1 Профессиональный" основной образовательной программы 080200.68 Менеджмент и относится к дисциплинам по выбору. Осваивается на 2 курсе, 3 семестр.

Дисциплина "Управление персоналом в системе здравоохранения" входит в базовую часть учебного плана и является дисциплиной по выбору Б1.В.ДВ.1.1

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-1 (общекультурные компетенции)	способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы исследования
ОК-2 (общекультурные компетенции)	способность к изменению профиля своей профессиональной деятельности
ОК-3 (общекультурные компетенции)	способностью самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения;
ПК-11 (профессиональные компетенции)	способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой
ПК-2 (профессиональные компетенции)	способность разрабатывать корпоративную стратегию
ПК-4 (профессиональные компетенции)	способность разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию
ПК-5 (профессиональные компетенции)	способность использовать количественные и качественные методы для проведения научных исследований и управления бизнес-процессами
ПК-8 (профессиональные компетенции)	способность готовить аналитические материалы для управления бизнес-процессами и оценки их эффективности

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- принципы организации кадровых служб в системе здравоохранения, их функции;
- технологии управления персоналом в системе здравоохранения, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию персонала;
- подходы к оценке эффективности системы управления персоналом;
- систему показателей оценки эффективности системы управления персоналом;

2. должен уметь:

- применять методики управления персоналом, позволяющие повысить эффективность работы медицинских организации;
- методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию персонала, эффективность проектов по совершенствованию системы управления персоналом;
- формировать и совершенствовать систему управления персоналом в медицинском учреждении.

2. должен уметь:

- применять методики управления персоналом, позволяющие повысить эффективность работы медицинских организации;
- методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию персонала, эффективность проектов по совершенствованию системы управления персоналом;
- формировать и совершенствовать систему управления персоналом в медицинском учреждении.

3. должен владеть:

- культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей её достижения;
- способностью находить организационно управленческие решения в области управления персоналом в системе здравоохранения;
- различными способами разрешения конфликтных ситуаций в коллективе;
- современными технологиями управления персоналом.

4. должен демонстрировать способность и готовность:

- использовать основные прикладные программные средства и информационные технологии, применяемые в сфере управления персоналом;
- корректно формулировать задачи (проблемы) управления персоналом, анализировать, диагностировать причины и появления проблем;
- выявлять и проводить оценку потенциала сотрудников медицинских учреждений;
- консультировать и прививать навыки работникам по аспектам своей профессиональной деятельности;

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) 108 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины экзамен в 3 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю

Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Модели управления персоналом в системе здравоохранения. Подходы к построению системы управления персоналом в медицинских учреждениях.	3	1-2	2	2	0	домашнее задание дискуссия
2.	Тема 2. Система управления персоналом медицинских учреждений.	3	2-3	2	2	0	письменная работа
3.	Тема 3. Обеспечение деятельности системы управления персоналом медицинских учреждений.	3	3-4	0	2	0	устный опрос домашнее задание
4.	Тема 4. Кадровая политика в системе здравоохранения.	3	4-5	2	2	0	научный доклад
5.	Тема 5. Технологии управления персоналом в системе здравоохранения.	3	5-6	0	2	0	деловая игра
6.	Тема 6. Оценка эффективности системы управления персоналом.	3	6-7	0	2	0	устный опрос творческое задание
	Тема . Итоговая форма контроля	3		0	0	0	экзамен
	Итого			6	12	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Модели управления персоналом в системе здравоохранения. Подходы к построению системы управления персоналом в медицинских учреждениях.

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Сущность управления персоналом.Модели управления персоналом. Государственное регулирование социально-трудовых отношений.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Философия управления персоналом в системе здравоохранения.Принципы и методы управления персоналом

Тема 2. Система управления персоналом медицинских учреждений.

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Организационная структура системы управления персоналом. Ролевая и социальная структуры системы управления персоналом.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Функциональная структура системы управления персоналом. Штатная структура системы управления персоналом.

Тема 3. Обеспечение деятельности системы управления персоналом медицинских учреждений.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Сущность, цели и функции системы управления персоналом медицинских учреждений.Роль службы управления персоналом. Комплексное обеспечение системы управления персоналом медицинских учреждений.

Тема 4. Кадровая политика в системе здравоохранения.

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Сущность и направления кадровой политики. Стратегии управления персоналом.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Стратегическое управление персоналом. Цели стратегического управления персоналом. Принципы стратегического управления персоналом.

Тема 5. Технологии управления персоналом в системе здравоохранения.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Сущность и цели кадрового планирования.Методы планирования персонала в системе здравоохранения. Привлечение персонала.Маркетинг персонала. Набор и отбор персонала. Адаптация персонала. Деловая оценка. Оплата труда и мотивация трудовой деятельности.

Тема 6. Оценка эффективности системы управления персоналом.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Подходы к оценке эффективности системы управления персоналом медицинских учреждений. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом. Аудит персонала.

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Модели управления персоналом в системе здравоохранения. Подходы к построению системы управления персоналом в медицинских					

учреждениях.

3	1-2	подготовка домашнего задания	4	домашнее задание

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
				подготовка к дискуссии	2	дискуссия
2.	Тема 2. Система управления персоналом медицинских учреждений.	3	2-3	подготовка к письменной работе	10	письменная работа
3.	Тема 3. Обеспечение деятельности системы управления персоналом медицинских учреждений.	3	3-4	подготовка домашнего задания	6	домашнее задание
				подготовка к устному опросу	4	устный опрос
4.	Тема 4. Кадровая политика в системе здравоохранения.	3	4-5	подготовка к научному докладу	8	научный доклад
5.	Тема 5. Технологии управления персоналом в системе здравоохранения.	3	5-6	подготовка к деловой игре	10	деловая игра
6.	Тема 6. Оценка эффективности системы управления персоналом.	3	6-7	подготовка к творческому заданию	6	творческое задание
				подготовка к устному опросу	4	устный опрос
	Итого				54	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

При реализации дисциплины используются интерактивные методы обучения: разбор проблемных ситуаций, научная дискуссия, деловая игра.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Модели управления персоналом в системе здравоохранения. Подходы к построению системы управления персоналом в медицинских учреждениях.

дискуссия , примерные вопросы:

Вопросы для дискуссии: На основании чего формирует философия управления персоналом организации? 2. Чем отличаются друг от друга японская, американская и российская философия управления персоналом? 3. В чем заключается концепция использования трудовых ресурсов? 4. В чем заключается концепция управления человеческими ресурсами? 5. В чем заключается концепция управления персоналом? 6. В чем заключается концепция социального менеджмента? 7. Перечислите принципы управления персоналом. 8. В чем заключаются административные методы управления персоналом? Перечислите основные группы этих методов. 9. В чем заключаются экономические методы управления персоналом? 10. В чем заключаются социально-психологические методы управления персоналом?

домашнее задание , примерные вопросы:

Подготовьте ответы на вопросы: Какие модели управления персоналом Вы знаете? В чем заключается каждая модель? 5. Перечислите функции труда с точки зрения его влияния на жизнь общества в целом. Раскройте суть каждой функции. 6. Дайте определение социально-трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом РФ. 7. Перечислите основные элементы социально-трудовых отношений. Охарактеризуйте их. 8. Назовите основные задачи системы государственного регулирования социально-трудовых отношений в системе здравоохранения.

Тема 2. Система управления персоналом медицинских учреждений.

письменная работа , примерные вопросы:

На основании данных известной Вам медицинской организации разработать:
-организационную структуру компании; -функциональную структуру; -штатное расписание.

Тема 3. Обеспечение деятельности системы управления персоналом медицинских учреждений.

домашнее задание , примерные вопросы:

Вопросы для домашнего задания: 1. Назовите и охарактеризуйте известные Вам примеры успешной работы служб управления персоналом в системе здравоохранения. Выделите главные причины их успешной работы. 2. Приведите примеры эффективного и неудачного применения инструментов системы управления персоналом в любой организации. Как конкретно проявляется применение этих инструментов? 3. Объясните необходимость специализации внутри департаментов по управлению персоналом.

устный опрос , примерные вопросы:

Вопросы для подготовки: 1. В чем заключается главная цель системы управления персоналом организации? 2. В чем заключаются цели второго и третьего уровней? 3. Перечислите основные функции системы управления персоналом организации. Раскройте их сущность. 4. В чем заключается функция линейного руководства организации в рамках системы управления персоналом? 5. В чем заключаются цели системы управления персоналом с точки зрения руководства организации? 6. Какие методы расчета численности работников кадровой службы вы знаете? 7. Какие специалисты могут работать в кадровой службе компании? 8. Какие специализации hr-менеджера вы знаете? 9. Какие требования предъявляются к современным hr-менеджерам? 10. Перечислите основные задачи правового обеспечения системы управления персоналом организации? 11. Кто выполняет функции правового обеспечения системы управления персоналом организации? 12. Что включено в нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом организации? 13. В чем заключается делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом организации?

Тема 4. Кадровая политика в системе здравоохранения.

научный доклад , примерные вопросы:

Подготовить доклад "кадровая политика медицинского учреждения", ответив предварительно на вопросы: 1. Что такое кадровая политика? 2. В чем заключается цель кадровой политики? 3. Перечислите направления кадровой политики и дайте характеристику каждому направлению. 4. Перечислите виды кадровой политики, различающиеся по масштабам кадровых мероприятий. В чем их отличия друг от друга? 5. Что такое открытая кадровая политика? Чем она отличается от закрытой? 6. Что такое стратегическое управление персоналом? 7. Назовите цели стратегического управления персоналом. 8. Перечислите принципы стратегического управления персоналом. 9. Какие организационные стратегии и стратегии управления персоналом вы знаете?

Тема 5. Технологии управления персоналом в системе здравоохранения.

деловая игра , примерные вопросы:

Подготовка к деловой игре "Проблемы в центре по обучению". Работа с кейсом. Вопросы:

1. Какие цели в области управления персоналом стоят перед Центром? 2. Какую систему оценки работы сотрудников Вы бы предложили Генеральному директору? 3. В чем заключаются проблемы применения методов оценки персонала?

Тема 6. Оценка эффективности системы управления персоналом.

творческое задание , примерные вопросы:

Разработать план своего продвижения по службе, включая мероприятия по саморазвитию, обучению, повышению квалификации, ротации?

устный опрос , примерные вопросы:

Как рассчитывается экономическая эффективность управления персоналом? 2. Раскройте сущность социальной эффективности управления персоналом. 3. Какие косвенные показатели берутся во внимание при расчете эффективности? 4. Что такое аудит персонала? 5. Опишите параметры аудита кадрового состава и кадрового потенциала.

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к экзамену:

Развитие теории и практики управления персоналом в XX веке.

2. Теория человеческих ресурсов как основа управления персоналом современных организаций.

3. Организационная структура системы управления организаций (на примере).

4. Функции системы управления персоналом организации.

5. Место кадрового планирования в системе управления персоналом.

6. Проблемы кадрового планирования.

7. Особенности построения кадрового планирования на предприятиях различных организационных форм.

8. Построение кадрового планирования в зависимости от выбранной организационной структуры.

9. Роль кадровой службы на предприятии, ее функции, задачи и структура.

10. Методы оценки трудовой деятельности персонала.

11. Разработка системы поощрения работников.

12. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом: организационные (методические, распорядительные, регламентирующие), технические и экономические документы.

13. Должностная инструкция: назначение инструкции, этапы ее разработки, содержание должностной инструкции.

14. Правовое обеспечение системы управления персоналом: основные задачи правового обеспечения, состав нормативных актов централизованного регулирования и локальных нормативных актов.

15. Информационные системы управления персоналом как средство совершенствова-

ния бизнес процессов в области, управление кадрами, расчета и выплаты зарплаты, табельного учета и документооборота.

16. Делопроизводство в системе управления персоналом.

17. Сущность, методы и цели набора персонала. Критерии эффективности методов набора.

18. Особенности набора персонала через государственные агентства занятости, частные агентства по трудоустройству, частные агентства по подбору персонала

19. Методы отбора персонала.

20. Использование тестирования при отборе персонала. Значение, задачи и сфера применения тестов при отборе. Виды тестов, применяемых при отборе персонала

21. Использование центров оценки для отбора персонала на руководящие должности. Задачи центров оценки. Методы отбора персонала в центрах оценки. Достоинства отбора персонала в центрах оценки

22. Введение в должность (ориентация): сущность, цель, задачи, формы

23. Сущность, цели и этапы адаптации. Цель и задачи управления адаптацией. Факторы, влияющие на скорость адаптационных процессов.

24. Особенности адаптации руководителей. Стратегии начала работы в новой должности.

25. Сущность, цели, альтернативы и этапы обучения персонала.

26. Место обучения в системе управления персоналом.

27. Методы обучения персонала, их достоинства и недостатки.

28. Понятие и этапы деловой карьеры.

29. Деловая оценка персонала (оценка результатов деятельности): задачи, условия создания эффективной системы деловой оценки персонала
Темы курсовых и контрольных работ
199

30. Особенности проведения аттестации персонала.

31. Проблемы процесса высвобождения персонала.

32. Основные теории мотивации трудовой деятельности.

33. Применение различных инструментов мотивации в современной практике управления персоналом.

34. Анализ и развитие кадрового потенциала организации (на примере).

35. Анализ структуры затрат на персонал.

36. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления.

37. Анализ основных типов аудита персонала.

38. Анализ деятельности и перспективы развития центров оценки персонала.

7.1. Основная литература:

1.Пихало В.Т. Управление персоналом организации: учеб. пос. / В.Т. Пихало и др.; Под общ. ред. В.Т. Пихало, Ю.Н. Царегородцева. - М.: Форум, 2010. - 400 с.

<http://znanium.com/bookread.php?book=189189>

2.Управление персоналом организации: Практикум: Учебное пособие / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 365 с.

<http://znanium.com/bookread.php?book=396249>

3.Мотивация - основа управл. человеч. ресурсами: (теория и практика формир. мотивир. организац. среды и создания...). Моногр. / А.Е.Боковня. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 144 с.

<http://znanium.com/bookread.php?book=211635>

4. Общественное здоровье и здравоохранение: медико-социологический анализ / В.А. Медик, А.М. Осипов. - М.: ИЦ РИОР: ИНФРА-М, 2012. - 358 с.: 60x90 1/16. - (Научная мысль). (переплет) ISBN 978-5-369-00953-6, 1500 экз
<http://www.znaniyum.com/catalog.php?bookinfo=243641>
5. Государственная и муниципальная политика в сфере здравоохранения: реализация и оценка эффективности: Монография / М.М. Левкевич. - М.: НИЦ Инфра-М, 2011. - 216 с.: 60x88 1/16. - (Научная мысль). (обложка) ISBN 978-5-16-005341-7, 500 экз.
<http://www.znaniyum.com/catalog.php?bookinfo=255838>

7.2. Дополнительная литература:

1. Оценка эффективности бюджетных расходов в сфере здравоохранения / Л.В. Попова, М.М. Левкевич. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 119 с.: 60x88 1/16. - (Научная мысль). (обложка) ISBN 978-5-16-004083-7, 100 экз. <http://www.znaniyum.com/catalog.php?bookinfo=186882>
2. Маркетинговый аудит: как его организовать и правильно провести: Учеб. / Д.В. Тюрин; Библио-тека Российской Ассоциации Маркетинга. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012 - 251 с.: 60x90 1/16 - (Высшее образование: Магистратура). (п) ISBN 978-5-16-005274-8, 3000 экз.
<http://www.znaniyum.com/bookread.php?book=315377>

7.3. Интернет-ресурсы:

информационный портал - <http://www.bibliorossica.com>
информационный портал - <http://www.studmedlib.ru/>
онлайн издание, посвященное вопросам экономики здравоохранения - <http://medi.ru/doc/82.htm>
портал о кадровом менеджменте - <http://www.hrm.ru/>
сайт по кадровому делопроизводству - <http://www.kadrovik-praktik.ru/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Управление персоналом в системе здравоохранения" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "БиблиоРоссика", доступ к которой предоставлен студентам. В ЭБС "БиблиоРоссика" представлены коллекции актуальной научной и учебной литературы по гуманитарным наукам, включающие в себя публикации ведущих российских издательств гуманитарной литературы, издания на английском языке ведущих американских и европейских издательств, а также редкие и малотиражные издания российских региональных вузов. ЭБС "БиблиоРоссика" обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен студентам. Электронная библиотечная система "Консультант студента" предоставляет полнотекстовый доступ к современной учебной литературе по основным дисциплинам, изучаемым в медицинских вузах (представлены издания как чисто медицинского профиля, так и по естественным, точным и общественным наукам). ЭБС предоставляет вузу наиболее полные комплекты необходимой литературы в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов с соблюдением авторских и смежных прав.

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Компьютерный класс, представляющий собой рабочее место преподавателя и не менее 15 рабочих мест студентов, включающих компьютерный стол, стул, персональный компьютер, лицензионное программное обеспечение. Каждый компьютер имеет широкополосный доступ в сеть Интернет. Все компьютеры подключены к корпоративной компьютерной сети КФУ и находятся в едином домене.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "БиблиоРоссика", доступ к которой предоставлен студентам. В ЭБС "БиблиоРоссика" представлены коллекции актуальной научной и учебной литературы по гуманитарным наукам, включающие в себя публикации ведущих российских издательств гуманитарной литературы, издания на английском языке ведущих американских и европейских издательств, а также редкие и малотиражные издания российских региональных вузов. ЭБС "БиблиоРоссика" обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань" , доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Мультимедийный проектор

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 080200.68 "Менеджмент" и магистерской программе Менеджмент в здравоохранении .

Автор(ы):

Юрьева О.В. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В. _____

"__" _____ 201__ г.