

СИЛАБУС ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ТРУДОВЕ ПРАВО
 для здобувачів вищої освіти 1 курсу заочної форми здобуття освіти (1,6 р.н.)
 освітньої програми «Управління охороною здоров'я та фармацевтичним бізнесом»
 спеціальності 073 «Менеджмент»
 галузі знань 07 «Управління та адміністрування»
 другого (магістерського) рівня вищої освіти

ВИКЛАДАЧ



БРАТИШКО
Юлія Сергіївна

yezjf@nuph.edu.ua

1. **Назва закладу вищої освіти та підрозділу:** Національний фармацевтичний університет, кафедра управління та забезпечення якості у фармації.
2. **Адреса кафедри:** м. Харків, вул. Олександра Невського, 18, 3-й поверх, т. 057-771-81-47.
3. **Веб-сайт кафедри:** <https://quality.nuph.edu.ua>
4. **Інформація про викладача:**

Братішко Юлія Сергіївна

Доктор фарм. наук, професор кафедри управління та забезпечення якості у фармації, відповідальна за навчальні плани освітньо-професійної програми «Управління охороною здоров'я та фармацевтичним бізнесом», супервайзер СУЯ НФаУ кафедри управління та забезпечення якості у фармації. Досвід науково-педагогічної діяльності – 17 років. Член Української асоціації з розвитку менеджменту та бізнес-освіти (УАРМБО), член ГО «Вінницька обласна асоціація фармацевтів «Cum Deo», член Громадської наукової організації «Міжнародний центр з розвитку науки і технологій», Голова фахової атестаційної комісії з прийому вступних випробувань за спеціальністю 073 «Менеджмент». Викладає освітні компоненти: «Соціальний менеджмент і соціальна відповідальність», «Управління персоналом і трудове право», «Управління персоналом», «Самоменеджмент і комунікативний менеджмент», «Економіка інноваційної діяльності», «Інноваційний менеджмент», «Управління інноваційним розвитком та конкурентоспроможністю організацій», «Економіка праці та соціально-трудові відносини». Автор і співавтор 1 національного підручника, 10 навчальних посібників, 8 монографій, 9 науково-методичних рекомендацій, понад 30 навчально-методичних рекомендацій, понад 100 тез доповідей конференцій різних рівнів, понад 80 наукових та фахових статей у вітчизняних та закордонних виданнях, 9 термінів фармацевтичної енциклопедії. Наукові інтереси: управління фармацевтичним персоналом, соціальна відповідальність фармацевтичного бізнесу.

5. **Консультації** відбуваються згідно з розкладом он-лайн, який розміщено на сайті кафедри управління та забезпечення якості у фармації за посиланням <https://quality.nuph.edu.ua/>.

6. **Анотація освітньої компоненти:** освітня компонента «Управління персоналом і трудове право» є обов'язковою для другого (магістерського) рівня зі спеціальності 073 Менеджмент освітньої програми «Управління охороною здоров'я та фармацевтичним бізнесом». Її основним завданням є підготовка магістра менеджменту, що володіє знаннями і практичними навичками з методологічних, методичних, нормативно-правових та організаційно-економічних аспектів формування і розвитку системи управління персоналом фармацевтичних організацій та закладів охорони здоров'я.

7. **Мета освітньої компоненти:** Метою викладання освітньої компоненти «Управління персоналом і трудове право» є оволодіння знаннями щодо теорії та практики управління медичним та фармацевтичним персоналом з урахуванням чинного трудового законодавства та формування у здобувачів вищої освіти відповідних професійних компетентностей.

8. Компетентності відповідно до освітньо-професійної програми:

Soft- skills / Загальні компетентності (ЗК):

ЗК 2. Здатність до спілкування з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

ЗК 4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

Hard-skills / Фахові (спеціальні) компетентності (ФК):

СК 1. Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі у відповідності до визначених цілей та міжнародних стандартів.

СК 3. Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту.

- СК 4. Здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації.
- СК 5. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.
- СК 6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми.
- СК 8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.
- СК 11. Здатність використовувати у професійній діяльності знання нормативно-правових, законодавчих актів України та інших країн світу в сфері управління, господарської діяльності і охорони здоров'я.
- СК 13. Здатність застосовувати сучасні методи управління медичним та фармацевтичним персоналом, аналізувати ефективність його використання, обґрунтовувати заходи з удосконалення системи управління персоналом в ЗОЗ і ФО і підвищення рівня його соціальної захищеності згідно із вимогами менеджменту якості і трудового права.

9. Програмні результати навчання (ПРН):

- ПРН 1. Критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах.
- ПРН 3. Проектувати ефективні системи управління організаціями.
- ПРН 4. Обґрунтовувати та управляти проектами, генерувати підприємницькі ідеї.
- ПРН 6. Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність.
- ПРН 7. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті.
- ПРН 8. Застосовувати спеціалізоване програмне забезпечення та інформаційні системи для вирішення задач управління організацією.
- ПРН 10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач.
- ПРН 11. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу.
- ПРН 12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом).
- ПРН 13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу).
- ПРН 19. Застосовувати сучасні методи підбору та управління медичним та фармацевтичним персоналом, створювати умови для його ефективного використання і соціальної захищеності згідно з вимогами чинного законодавства про працю, презентувати стратегії ефективного використання персоналу.

10. Статус освітньої компоненти: Обов'язкова.

11. Пререквізити освітньої компоненти: «Управління персоналом і трудове право» входить до комплексу підготовки магістрів менеджменту, який забезпечується обов'язковими авторськими освітніми компонентами: «Соціальний менеджмент і соціальна відповідальність», «Економіка і організація діяльності закладів охорони здоров'я і фармацевтичних організацій», «Інформаційні системи і технології в управлінні» тощо.

12. Обсяг освітньої компоненти: 4 кредити ЕКТС: 22 години аудиторних занять, з них – 8 годин лекцій, 8 годин – практичних занять, 6 годин – семінарських занять, 98 годин самостійної роботи.

13. Організація навчання:

Формат викладання освітньої компоненти: проведення лекцій, практичних та семінарських занять.

Зміст освітньої компоненти:

Змістовий модуль 1. Управління персоналом і трудове право

Тема 1. Методологічні аспекти управління медичним та фармацевтичним персоналом.

Професійно-кваліфікаційний рівень та компетентність медичного та фармацевтичного персоналу.

Об'єкт, предмет і завдання освітньої компоненти. Управління персоналом як соціальне явище та сфера професійної діяльності. Сучасні підходи до управління персоналом фармацевтичних підприємств. Сутність та функції управління персоналом. Концепції управління персоналом. Система управління персоналом закладів охорони здоров'я та фармацевтичних організацій. Загальна характеристика персоналу підприємства. Структура та категорії персоналу підприємства. Вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівників у медицині та фармації з огляду великої соціальної відповідальності галузі. Компетентність персоналу: сутність, види та значення в умовах медицини та фармації. Делегування як компетентність керівного персоналу. Генерування ідей як компетентність керівного персоналу. Професійна етика. Етичний кодекс. Проектування корпоративного етичного кодексу працівників закладів охорони здоров'я та фармацевтичних організацій.

Тема 2. Ресурсне забезпечення управління медичним та фармацевтичним персоналом.

Кадрове забезпечення управління персоналом. Роль керівника в управлінні персоналом та лідерство. Компетентності та навички керівника. Особистісні характеристики керівника, вимоги до нього як до лідера. Соціально-психологічні аспекти управління медичним та фармацевтичним персоналом. Соціально-

психологічний клімат у трудовому колективі. Способи налагодження ефективного спілкування в середині фірми. Управління командою (тім білдінг). Значення та ефективність командної роботи. Управління залученістю персоналу до командної роботи. Управління комунікаціями. Комунікативний процес. Типи і причини конфліктів. Управління конфліктною ситуацією. Стресові фактори і управління ними. Управління факторами професійного вигорання медичного та фармацевтичного персоналу. Науково-методичне та інформаційне забезпечення менеджменту персоналу. Фінансове забезпечення менеджменту персоналу. Матеріально-технічне забезпечення менеджменту персоналу.

Тема 3. Кадрова служба підприємства та кадрове діловодство.

Стратегія та тактичні аспекти управління медичним та фармацевтичним персоналом. Задачі, функції та структура кадрової служби закладів охорони здоров'я та фармацевтичних організацій. Взаємодія кадрової служби з іншими структурними підрозділами організації. Відділ кадрів і його роль у менеджменті персоналу. Сутність, види та етапи побудови кадрової політики підприємств. Кадрове діловодство. Філософія компанії та створення проєктів філософії організації. Стратегічне управління персоналом підприємства. Створення проєкту кадрової стратегії закладу охорони здоров'я та фармацевтичної організації.

Тема 4. Планування та формування медичного та фармацевтичного персоналу.

Методи визначення потреб організації у персоналі. Джерела поповнення та оновлення персоналу. Методи професійного відбору та підбору кадрів. Кадрове прогнозування. Адаптація медичного та фармацевтичного персоналу. Технології наставництва та коучингу. Індивідуальний та груповий коучинг. Об'єктивні й суб'єктивні чинники зміни потреб організації в персоналі. Аналіз наявної чисельності та структури персоналу. Сучасні прийоми хедхантингу.

Тема 5. Управління процесами руху медичного та фармацевтичного персоналу.

Управління робочим часом (таймменеджмент). Створення сприятливих умов праці медичного та фармацевтичного персоналу. Види, фактори та показники руху персоналу. Методи аналізу ефективності використання робочого часу. Класифікація та оцінка умов праці. Основні процеси руху персоналу. Припинення трудової угоди. Пристосування кадрів до економічних змін. Оцінка витрат, пов'язаних із заміною працівників. Вивільнення робочої сили. Робочий час як універсальна міра кількості праці. Режим праці й відпочинку. Поняття, фактори і елементи умов праці. Засоби компенсації впливу на працівників несприятливих умов праці. Основні напрями та соціально-економічна ефективність поліпшення умов праці.

Тема 6. Оцінка та атестація медичного та фармацевтичного персоналу.

Необхідність та значення оцінки персоналу. Модель комплексної оцінки персоналу. Методи оцінки персоналу та їх вибір. Особливості оцінки фармацевтичного персоналу. Атестація персоналу. Використання інформаційних технологій для оцінювання трудового потенціалу фармацевтичних компаній і закладів охорони здоров'я.

Тема 7. Мотивація персоналу. Розвиток персоналу.

Мотивація персоналу: сутність та значення. Матеріальна мотивація трудової діяльності. Організація преміювання персоналу. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності. Особливості системи мотивації персоналу у медицині та фармації. Самомотивація та самоменеджмент медичного та фармацевтичного персоналу. Мотиви, потреби і ціннісні орієнтації працівників, їхній облік у процесі мотивації трудової поведінки. Соціальний пакет працівника. Розвиток персоналу як засіб забезпечення його конкурентоспроможності. Первинна професійна підготовка кадрів. Підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів. Саморозвиток персоналу. Система безперервного навчання фармацевтичного та медичного персоналу. Службово-кваліфікаційне просування працівників та планування трудової кар'єри. Формування кадрового резерву.

Тема 8. Основні положення національного законодавства про працю.

Нормативно-правова база управління персоналом. Кодекс законів про працю. Законодавче регулювання робочого часу і тривалості відпусток. Державне регулювання умов праці. Державне регулювання питань оплати праці. Кадрові вимоги Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з медичної практики. Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з виробництва лікарських засобів, оптової та роздрібною торгівлі лікарськими засобами, імпорту лікарських засобів (крім активних фармацевтичних інгредієнтів). Вимоги до фармацевтичного персоналу згідно міжнародних стандартів якості та належних практик.

Тема 9. Регулювання трудової діяльності медичного та фармацевтичного персоналу.

Правила внутрішнього трудового розпорядку як засіб регулювання робочого часу. Індивідуальні та групові інтереси працівників, методи їхнього використання в управлінні персоналом. Завдання регулювання трудової діяльності персоналу. Створення умов для ефективної діяльності персоналу. Контролінг в управлінні персоналом. Регламентація робочого часу, трудових обов'язків та міри праці. Забезпечення ритмічності діяльності. Правила поведінки і дисциплінарні процедури.

Тема 10. Ефективність менеджменту медичного та фармацевтичного персоналу.

Загальні засади ефективності в економіці та управлінні. Технологія аналізу й оцінка ефективності

управління персоналом. Організаційна, економічна та соціальна ефективність менеджменту персоналу. Визначення економічного збитку внаслідок надмірної плинності персоналу, професійних захворювань і травматизму. Витрати на медичний та фармацевтичний персонал. Управління трудовим потенціалом в умовах впровадження міжнародних стандартів якості.

Семестровий диф. залік.

14. Види та форми контролю:

Контроль знань на кожному занятті: усне опитування, активна участь у дискусіях, виступи (наукові доповіді, презентації, есе), зведені спостереження, складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач, вирішення комплексних задач з використанням інформаційних технологій, проектування елементів забезпечення процесу управління мед- та фармперсоналом, підготовка наукових публікацій тощо.

Контроль змістових модулів: складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач.

Умови допуску до контролю змістових модулів: для допуску до контролю змістового модуля 1 необхідна наявність мінімальної кількості балів за темами змістового модуля 1.

Умови допуску до семестрового контролю: поточний рейтинг більше 60 балів, відсутність невідпрацьованих пропусків практичних і семінарських занять, виконання всіх вимог, які передбачені робочою програмою освітньої компоненти.

15. Система оцінювання з освітньої компоненти: оцінювання проводиться за 100-бальною шкалою: поточний контроль – 5-8 балів за тему за практичними та семінарськими заняттями, змістовий модуль 1 – 10-20 балів. Результати семестрового контролю у формі семестрової оцінки оцінюються за шкалою ECTS, 100-бальною та чотирибальною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»).

Бали з освітньої компоненти нараховуються за таким співвідношенням:

Види оцінювання	Максимальна кількість балів
Змістовий модуль 1. Управління персоналом і трудове право - оцінювання тем (1-10): робота на заняттях (усне опитування, виступи (наукові доповіді, презентації, есе), активна участь у дискусіях, складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач, вирішення комплексних задач з використанням інформаційних технологій, пошукові завдання, зведені спостереження, проектування елементів забезпечення процесу управління мед- та фармперсоналом), підготовка наукових публікацій; - контроль змістового модуля 1 (складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач).	100 (100%)

Самостійна робота здобувачів вищої освіти оцінюється під час поточного контролю та під час контролю змістового модуля.

16. Політики освітньої компоненти:

Політика освітньої компоненти («правила гри») визначається вимогами кафедри до здобувача вищої освіти при вивченні освітньої компоненти щодо академічної доброчесності, щодо відвідування занять, щодо дедлайнів, відпрацювання, підвищення рейтингу, ліквідації академічної заборгованості, щодо оскарження оцінки з освітньої компоненти (апеляцій) тощо.

Так, *політика щодо академічної доброчесності* ґрунтується на засадах академічної доброчесності, наведених в ПОЛ «Про заходи щодо запобігання випадків академічного плагіату у НФаУ» (<https://nuph.edu.ua/akademichna-dobrochnest/>). Списування при оцінюванні успішності здобувача вищої освіти під час контрольних заходів на практичних (семінарських) заняттях, контролю змістових модулів та семестрового екзамену заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Реферати (наукові доповіді) повинні мати коректні текстові посилання на використану літературу. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі здобувача освіти є підставою для її не зарахування викладачем.

Політика щодо відвідування занять. Здобувач вищої освіти зобов'язаний відвідувати навчальні заняття (ПОЛ «Про організацію освітнього процесу в НФаУ» (https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/pol-a1.1-38-018_polozhennia-pro-orhanizatsiiu-osvitnoho-protsesu-u-nfau-red.-03-2021.doc-zi-zminamy.pdf)) згідно з розкладом (<https://nuph.edu.ua/rozklad-zanyat/>), дотримуватися етичних норм поведінки.

Політика щодо дедлайнів, відпрацювання, підвищення рейтингу, ліквідації академічної заборгованості.

Відпрацювання пропущених занять здобувачем вищої освіти здійснюється відповідно до ПОЛ «Положення про відпрацювання здобувачами пропущених навчальних занять та порядок ліквідації академічної різниці в навчальних планах у НФаУ» (https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/pol-a2.2-38-182_polozhennia-pro-vidpratsiuvannia-studentamy-propushchenykh-navchalnykh-zaniat-ta-poriadok-likvidatsii-akademichnoi-riznytsi-v-navchalnykh-planakh-u-nfau-red.-03-2023.pdf) згідно з встановленим на кафедрі графіком відпрацювань пропущених занять. Підвищення рейтингу та ліквідація академічної заборгованості з

освітньої компоненти здійснюється здобувачами освіти відповідно до порядку, наведеного в ПОЛ «Про порядок оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у НФаУ» (https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/pol-a2.2.-32-031_polozhennja-pro-porjadok-ocinjувannja-rezultativ-navchannja-zvo-ufau-red.05-2022.pdf)

Здобувачі вищої освіти зобов'язані дотримуватися усіх строків, визначених кафедрою для виконання видів письмових робіт з освітньої компоненти. Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку – до 20% від максимальної кількості балів за даний вид роботи.

Політика щодо оскарження оцінки з освітньої компоненти (апеляцій). Здобувачі вищої освіти мають право на оскарження (апеляцію) оцінки з освітньої компоненти, отриманої під час контрольних заходів. Апеляція здійснюється відповідно до ПОЛ «Положення про оскарження результатів семестрового контролю знань здобувачів вищої освіти у НФаУ» (https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/pol-a2.2-38-050_polozhennja-pro-oskarzhennja-rezultativ-pidsumkovoho-kontroliu-znan-zdobuvachamy-vyshchoi-osvity-ufau-red.01-2021.pdf).

Політика щодо визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти здобувачами вищої освіти. Визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти здобувачами вищої освіти здійснюється відповідно до ПОЛ «Про порядок визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти здобувачами вищої освіти у НФаУ» (https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/pol-a2.3-32-208_polozhennja-pro-porjadok-viznannja-rezultativ-navchannja-otrimanih-shljahom-neformalnoi-ta-informalnoi-osvity-red.02-2022.pdf). Для оцінювання результатів неформального та/або інформального навчання здобувача вищої освіти атестаційна комісія визначає обсяг і методи демонстрації та вимірювання цих результатів навчання з урахуванням їх змісту та можливої специфіки. Методи демонстрації та вимірювання результатів неформального та/або інформального навчання заявника можуть відрізнятися від методів, які застосовуються для здобувачів освіти в рамках відповідної освітньої програми, водночас вони повинні забезпечувати змістову валідність оцінювання. Атестаційна комісія приймає рішення про визнання результатів неформального та/або інформального навчання здобувача, якщо за підсумками оцінювання підтверджено відповідність цих результатів результатам навчання, передбаченим відповідною освітньою програмою.

17. Інформаційне та навчально-методичне забезпечення дисципліни:

Обов'язкова література	<ol style="list-style-type: none"> 1. Управління персоналом і трудове право : [Електронний ресурс] : навч. посіб. для здобувачів вищ. освіти, що навч. за освітньо-професійною програмою «Управління охороною здоров'я та фармацевтичним бізнесом» / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко. – Х., НФаУ, 2023. – 156 с. 2. Трудове право України : [Електронний ресурс] : підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. 2022. – 376 с. 3. Братішко Ю. С., Посилкіна О. В. Управління персоналом та трудове право : [Електронний ресурс] : метод. рек. до практ. занять для здобувачів вищої освіти, які навчаються за освітньо-професійною програмою «Управління охороною здоров'я та фармацевтичним бізнесом». – Х. : НФаУ, 2021. – 57 с. 4. Братішко Ю. С., Посилкіна О. В. Управління персоналом та трудове право : [Електронний ресурс] : метод. рек. до самост. роботи для здобувачів вищої освіти, які навчаються за тньо-професійною програмою «Управління охороною здоров'я та фармацевтичним бізнесом». – Х. : НФаУ, 2021. – 68 с. 5. Посилкіна О. В., Братішко Ю. С. Управління персоналом та трудове право : [Електронний ресурс] : метод. рек. до семінар. занять для здобувачів вищої освіти освітньо-професійної програми «Управління охороною здоров'я та фармацевтичним бізнесом» – Х. : НФаУ, 2020. – 26 с.
Додаткова література для поглибленого вивчення освітньої компоненти	<ol style="list-style-type: none"> 1. Братішко Ю. С., Посилкіна О. В., Літвінова О. В., Деренська Я. М., Гладкова О. В., Зборовська Т. В., Лісна А. Г. Методичні підходи до оцінки залученості персоналу сфери охорони здоров'я // Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки». – 2023. – №5. 2. Бервінова Є.І. Інноваційні методи навчання персоналу / Бервінова Є.І., Братішко Ю.С. // матер. X міжнарод. наук.-практ. internet-конференції з міжнар. участю «Актуальні проблеми розвитку галузевої економіки, менеджменту та логістики:» (10 листоп. 2022 р.) Харків : НФаУ, 2022. – С. 217-220. 3. Котвіцька А. А., Братішко Ю. С., Волкова А. В., Тарасенко Д. Ю., Посилкіна О. В., Ольховська А. Б. Аналіз сучасних вимог роботодавців щодо функціональних обов'язків і компетентностей фармацевтичного персоналу. Запорізький медичний журнал. 2020. № 6. С. 847-857. (Web of Science).

	<p>4. Управління персоналом підприємства [Текст] : навч. посіб. для студ. ВНЗ спец. «Менеджмент організацій і адміністрування» / О. М. Криворучко, Т. О. Водолажська ; Харківський нац. автомоб.-дор. ун-т. – Х. : ХНАДУ, 2019, 200 с.</p> <p>5. Теоретико-методичні підходи до визначення лояльності працівників фармацевтичного сектора галузі охорони здоров'я України [Текст] : метод. рек. / НФаУ, В. М. Толочко, Т. О. Артюх. – Х. : [б. и.], 2018, 28 с.</p> <p>6. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Практикум : [для студ. екон. спец.] / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко, Г. В. Кубасова. – Х., НФаУ, 2018, 186 с.</p> <p>7. Психологія спілкування : навч. посіб. / Л. Г. Кайдалова, Л. В. Пляка, Н. В. Альохіна, В. С. Шаповалова. - 2-ге вид., перероб. і допов. - Харків : НФаУ, 2018, 140 с.</p>
Актуальні електронні інформаційні ресурси (журнали, сайти тощо) для поглибленого вивчення освітньої компоненти	<p>1. Офіційний сайт державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/</p> <p>2. Офіційний сайт Верховної ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://rada.gov.ua</p> <p>3. Офіційний сайт бібліотеки ім. Вернадського [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/</p> <p>4. Центр дистанційних технологій навчання НФаУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.pharmel.kharkiv.edu</p> <p>5. Офіційний сайт кафедри управління та забезпечення якості у фармації НФаУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://quality.nuph.edu.ua/</p> <p>6. Офіційний сайт Наукової бібліотеки НФаУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lib.nuph.edu.ua/</p> <p>7. Журнал «Управління персоналом» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://e.hrliga.com/</p> <p>8. Журнал «Персонал плюс» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.personal-plus.net/</p>
Система дистанційного навчання Moodle	https://pharmel.kharkiv.edu/moodle/course/view.php?id=2028

18. Матеріально-технічне й програмне забезпечення освітньої компоненти:

Матеріально-технічне забезпечення: персональні комп'ютери – 38 од.; проектор – 2 од.; екран моторизований – 2 од.; телевізор – 2 од.; Херох – 1 од.; принтер – 2 од.

Програмне забезпечення: Microsoft Windows 10; Microsoft Office Standard; Програма для організації відеоконференцій ZOOM; Модульне об'єктно-орієнтоване динамічне навчальне середовище MOODLE; Пакет Statistica 6.0.