



МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет фармацевтичних технологій та менеджменту
Кафедра управління та забезпечення якості у фармації

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ТРУДОВЕ ПРАВО

(назва освітньої компоненти)

**РОБОЧА ПРОГРАМА
освітньої компоненти**

підготовки другий (магістерський) рівень вищої освіти
(назва рівня вищої освіти)

галузі знань 07 Управління та адміністрування
(шифр і назва галузі знань)

спеціальності 073 Менеджмент
(код і найменування спеціальності)

освітньої програми Управління охороною здоров'я та
фармацевтичним бізнесом
(найменування освітньої програми)

спеціалізації (й) _____
(найменування освітньої програми)

2023 рік
рік створення

Робоча програма освітньої компоненти «Управління персоналом і трудове право» спеціальності 073 Менеджмент освітньої програми Управління охороною здоров'я та фармацевтичним бізнесом (1,6з)Упр. для здобувачів вищої освіти 1 курсу.

Розробник:

БРАТІШКО Юлія, професор закладу вищої освіти кафедри управління та забезпечення якості у фармації, д. фарм. н., проф.


(вказати ПРИЗВИЩЕ, ім'я авторів, їхні посади, наукові ступені та вчені звання)

Робоча програма розглянута та затверджена на засіданні кафедри управління та забезпечення якості у фармації

Протокол від «01» вересня 2023 року № 1

Зав. кафедри

управління та забезпечення якості у фармації



(підпис)


проф. Тетяна КРУТСЬКИХ
(Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

Робоча програма схвалена на засіданні профільної методичної комісії з економіко-управлінських та соціально-гуманітарних дисциплін

Протокол від «05» вересня 2023 року № 1

Голова профільної комісії
з економіко-управлінських

та соціально-гуманітарних дисциплін



(підпис)

проф. Алла НЕМЧЕНКО
(Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

1. Опис освітньої компоненти

Мова навчання: українська.

Статус освітньої компоненти: обов'язкова.

Передумови вивчення 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.

Предметом вивчення освітньої компоненти «Управління персоналом і трудове право» є теоретичні, методологічні, методичні, нормативно-правові та організаційно-економічні аспекти формування і розвитку системи управління персоналом фармацевтичних компаній та закладів охорони здоров'я.

Інформаційний обсяг освітньої компоненти. На вивчення освітньої компоненти відводиться **120 годин 4 кредити ECTS.**

2. Мета та завдання 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.

Основними **завданнями** освітньої компоненти «Управління персоналом і трудове право» є: ознайомити здобувачів вищої освіти із сутністю, метою, функціями, напрямками, складовими та особливостями управління медичним та фармацевтичним персоналом, роботою кадрових служб; навчити застосувати методичний інструментарій управління персоналом з метою прийняття ефективних управлінських рішень; виробити навички системного управління трудовим колективом; навчити майбутніх фахівців розробляти стратегічні та оперативні рішення, що сприятимуть оптимізації витрат на персонал; навчити майбутніх фахівців розробляти заходи щодо підвищення ефективності кадрової політики фармацевтичних компаній та закладів охорони здоров'я; ознайомити з особливостями управління медичним та фармацевтичним персоналом; сформуванати знання з теоретико-методологічних аспектів та навички практичного застосування прийомів і методів кадрового планування, розвитку, оцінювання, мотивації і стимулювання медичного та фармацевтичного персоналу, нормативно-правового регулювання трудової діяльності та управління робочим часом персоналу; налагодження соціального партнерства в організації; навчити методикам оцінки ефективності управління персоналом; сприяти розвитку здібностей до самоменеджменту та професійної відповідальності; навчити застосовувати практики взаємодії держави, бізнесу, суспільства та людини у сфері управління персоналом.

3. Компетентності та заплановані результати навчання

Освітня компонента «Управління персоналом і трудове право» забезпечує набуття здобувачами вищої освіти **компетентностей:**

інтегральна:

здатність розв'язувати складні завдання і проблеми у сфері менеджменту охорони здоров'я і фармації, що передбачають проведення досліджень та здійснення інновацій за умов невизначеності; здатність застосовувати набуті знання, уміння та навички з дисциплін професійної підготовки для вирішення типових завдань діяльності менеджера (управителя) на відповідній посаді в галузі охорони здоров'я і фармації;

загальні:

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.

спеціальні (фахові, предметні):

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.

Інтегративні кінцеві програмні результати навчання (ПРН), формуванню яких сприяє освітня компонента:

ПРН 1. Критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах.

ПРН 3. Проєктувати ефективні системи управління організаціями.

ПРН 4. Обґрунтовувати та управляти проєктами, 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.

У **результаті** вивчення освітньої компоненти здобувач вищої освіти повинен знати:

- основні поняття і категорії управління персоналом;
- основні функції управління персоналом;
- методи і технології управління персоналом;
- положення національного законодавства про працю;
- механізми регулювання персоналу, в т.ч. нормативно-правові;
- налагодження ефективної комунікації у процесі управління персоналом;
- методи керівництва та лідерства, стилю управління;
- особливі вимоги до організації роботи з персоналом в закладах охорони здоров'я фармацевтичних організаціях;

вміти:

- аналізувати і планувати чисельність й структуру персоналу в закладах охорони здоров'я фармацевтичних організаціях;
- виявляти потребу у навчанні персоналу та розробляти плани підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації в закладах охорони здоров'я фармацевтичних організаціях;

- аналізувати умови праці в закладах охорони здоров'я фармацевтичних організаціях;
 - аналізувати ефективність організації трудових процесів і витрат робочого часу та розробляти заходи щодо удосконалення цих витрат;
 - організувати професійний відбір працівників на вакантні робочі місця в закладах охорони здоров'я фармацевтичних організаціях;
 - організувати виробничу та соціальну адаптацію новоприйнятих працівників в закладах охорони здоров'я фармацевтичних організаціях;
 - розробляти прогнози соціального розвитку з урахуванням світових тенденцій і фінансових можливостей організації;
 - організувати діяльність персоналу у відповідності до положень КЗпП;
 - проводити наукові дослідження у сфері соціально-трудових відносин в системі охорони здоров'я.
- володіти:*
- методами оцінки персоналу підприємства;
 - методами управління розвитком персоналу в закладах охорони здоров'я фармацевтичних організаціях;
 - технологіями кадрового управління;
 - прийомами мотивації персоналу в закладах охорони здоров'я фармацевтичних організаціях.

4. Структура освітньої компоненти

Назви змістових модулів і тем	Обсяг у годинах											
	денна форма						заочна форма					
	Усьо-го	у тому числі					Усьо-го	у тому числі				
		л	сем.	пз	лаб.	с.р.		л	сем.	пз	лаб.	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
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.							7	1		2		4
Тема 2. Ресурсне забезпечення управління медичним та фармацевтичним персоналом.							7	1	1			5
Тема 3. Кадрова служба підприємства та кадрове діловодство.							7	1	1			5
Тема 4. Планування та формування медичного та фармацевтичного персоналу.							7	1	1			5
Тема 5. Управління процесами руху медичного та фармацевтичного персоналу.							7	1	1			5
Тема 6. Оцінка та атестація медичного та фармацевтичного персоналу.							7	1		2		4
Тема 7. Мотивація персоналу. Розвиток персоналу.							7	1		1		5
Тема 8. Основні положення національного законодавства про працю.							7	1		1		5
Тема 9. Регулювання трудової діяльності медичного та фармацевтичного персоналу.							7		1			6

Тема 10. Ефективність менеджменту медичного та фармацевтичного персоналу.						7		1			6
Контроль змістового модулю 1						49			1		48
Разом за змістовим модулем 1						119	8	6	7		98
Семестровий диф. залік						1			1		
<i>Усього годин</i>						120	8	6	8		98

5. Зміст програми 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 (тайм-менеджмент). 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.

6. Теми лекцій

№ з/п	Назва теми	Обсяг у годинах	
		Денна форма	Заочна форма
1	Тема 1. Методологічні аспекти управління медичним та фармацевтичним персоналом. Професійно-кваліфікаційний рівень та компетентність медичного та фармацевтичного персоналу.		1
2	Тема 2. Ресурсне забезпечення управління медичним та фармацевтичним персоналом.		1

3	Тема 3. Кадрова служба підприємства та кадрове діловодство.		1
4	Тема 4. Планування та формування медичного та фармацевтичного персоналу.		1
5	Тема 5. Управління процесами руху медичного та фармацевтичного персоналу.		1
6	Тема 6. Оцінка та атестація медичного та фармацевтичного персоналу.		1
7	Тема 7. Мотивація персоналу. Розвиток персоналу.		1
8	Тема 8. Основні положення національного законодавства про працю.		1
9	Тема 9. Регулювання трудової діяльності медичного та фармацевтичного персоналу.		-
10	Тема 10. Ефективність менеджменту медичного та фармацевтичного персоналу.		-
Усього годин			8

7. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Обсяг у годинах	
		Денна форма	Заочна форма
1	Тема 1. Методологічні аспекти управління медичним та фармацевтичним персоналом. Професійно-кваліфікаційний рівень та компетентність медичного та фармацевтичного персоналу.		-
2	Тема 2. Ресурсне забезпечення управління медичним та фармацевтичним персоналом.		1
3	Тема 3. Кадрова служба підприємства та кадрове діловодство.		1
4	Тема 4. Планування та формування медичного та фармацевтичного персоналу.		1
5	Тема 5. Управління процесами руху медичного та фармацевтичного персоналу.		1
6	Тема 6. Оцінка та атестація медичного та фармацевтичного персоналу.		-
7	Тема 7. Мотивація персоналу. Розвиток персоналу.		-
8	Тема 8. Основні положення національного законодавства про працю.		-
9	Тема 9. Регулювання трудової діяльності медичного та фармацевтичного персоналу.		1
10	Тема 10. Ефективність менеджменту медичного та фармацевтичного персоналу.		1
Усього годин			6

8. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Обсяг у годинах	
		Денна форма	Заочна форма
1	Тема 1. Методологічні аспекти управління медичним та фармацевтичним персоналом. Професійно-кваліфікаційний рівень та компетентність медичного та фармацевтичного персоналу. <i>Пошукове завдання «Аналіз вимог роботодавців щодо компетентності менеджера (управителя) з ... (за самостійним вибором здобувача) та представлення зведених даних»</i> <i>Виконання завдання «Розробка проєкту Етичного кодексу організації»</i>		2
2	Тема 2. Ресурсне забезпечення управління медичним та фармацевтичним персоналом.		-

3	Тема 3. Кадрова служба підприємства та кадрове діловодство.		-
4	Тема 4. Планування та формування медичного та фармацевтичного персоналу.		-
5	Тема 5. Управління процесами руху медичного та фармацевтичного персоналу.		-
6	Тема 6. Оцінка та атестація медичного та фармацевтичного персоналу. <i>Вирішення комплексного завдання з використанням інформаційних технологій: «Оцінка трудового потенціалу організації з використанням таксономічного аналізу»</i>		2
7	Тема 7. Мотивація персоналу. Розвиток персоналу.		1
8	Тема 8. Основні положення національного законодавства про працю.		1
9	Тема 9. Регулювання трудової діяльності медичного та фармацевтичного персоналу.		-
10	Тема 10. Ефективність менеджменту медичного та фармацевтичного персоналу.		-
11	Контроль ЗМ 1		1
12	Семестровий диф. залік		1
		Усього годин	8

9. Теми лабораторних занять

Не передбачено робочим навчальним планом

10. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Обсяг у годинах	
		Денна форма	Заочна форма
1	Тема 1. Методологічні аспекти управління медичним та фармацевтичним персоналом. Професійно-кваліфікаційний рівень та компетентність медичного та фармацевтичного персоналу.		4
2	Тема 2. Ресурсне забезпечення управління медичним та фармацевтичним персоналом.		5
3	Тема 3. Кадрова служба підприємства та кадрове діловодство.		5
4	Тема 4. Планування та формування медичного та фармацевтичного персоналу.		5
5	Тема 5. Управління процесами руху медичного та фармацевтичного персоналу.		5
6	Тема 6. Оцінка та атестація медичного та фармацевтичного персоналу.		4
7	Тема 7. Мотивація персоналу. Розвиток персоналу.		5
8	Тема 8. Основні положення національного законодавства про працю.		5
9	Тема 9. Регулювання трудової діяльності медичного та фармацевтичного персоналу.		6
10	Тема 10. Ефективність менеджменту медичного та фармацевтичного персоналу.		6
11	Контроль ЗМ 1		48
		Усього годин	98

Завдання для самостійної роботи

Підготовка наукової доповіді або есе:

1. Сутність управління медичним та фармацевтичним персоналом і напрями його розвитку.
2. Управління медичним та фармацевтичним персоналом як об'єктивне соціальне явище та сфера професійної діяльності.
3. Мета і функції управління медичним та фармацевтичним персоналом.
4. Об'єкти і суб'єкти управління медичним та фармацевтичним персоналом.

5. Персонал організації та його структура.
6. Основні якісні характеристики персоналу.
7. Зміст економічних методів управління медичним та фармацевтичним персоналом.
8. Зміст адміністративних (організаційно-розпорядчих) методів управління медичним та фармацевтичним персоналом.
9. Зміст соціально-психологічних методів управління медичним та фармацевтичним персоналом.
10. Загальна характеристика концепції управління персоналом підприємства.
11. Організаційна культура підприємства як інструмент управління персоналом.
12. Характеристика концепції аналізу людських ресурсів.
13. Мета, завдання і функції системи управління персоналом.
14. Принципи побудови системи управління персоналом організації.
15. Методи побудови системи управління персоналом в Україні.
16. Нормативно-правова база управління персоналом.
17. Науково-методичне забезпечення управління медичним та фармацевтичним персоналом.
18. Інформаційна база управління персоналом в системі охорони здоров'я.
19. Кадрове забезпечення управління персоналом.
20. Матеріально-технічне забезпечення управління персоналом в закладах охорони здоров'я.
21. Фінансове забезпечення управління персоналом у фармацевтичних організаціях.
22. Американський досвід управління персоналом.
23. Японський досвід управління персоналом.
24. Загальна характеристика систем управління персоналом у Європі.

11. Критерії та порядок оцінювання результатів навчання

Протягом вивчення освітньої компоненти всі види діяльності здобувача вищої освіти підлягають оцінюванню і контролю, як поточному (на кожному семінарському, практичному занятті, засвоєння змістового модулю), так і семестровому контролю.

Модульний контроль – це діагностика засвоєння здобувачем вищої освіти матеріалу модуля (залікового кредиту). В модулі 1 (освітній компоненті) передбачено один поточний контроль засвоєння змістового модулю (ЗМ1). Семестр закінчується семестровим контролем (семестровий залік) і семестровим екзаменом.

Поточний контроль здійснюється на кожному семінарському, практичному занятті відповідно до цілей і завдань теми і під час індивідуальної роботи викладача зі здобувачем вищої освіти по тих темах, які здобувач вищої освіти опрацьовує самостійно.

Кількість балів за поточним контролем засвоєння змістового модулю (ЗМ1) сумарно складає **максимум 100 балів, мінімум 60 балів**. Загальний рейтинг з модуля не перевищує 100 балів. Модуль вважається складеним, якщо здобувач вищої освіти набрав **від 60 до 100 балів**.

Застосовується така система бальних оцінок:

за кожен модуль ЗМ1 (практичні та семінарські заняття – теми 1-10): мінімальна кількість балів 5 бали, максимальна – 8 балів (див. таблицю):

Вид завдання, що оцінюється	Система оцінювання знань, бали	Критерії оцінки
Оцінювання знань семінарських занять (письмова або усна відповідь)	від 5 до 8	виставляється здобувачу, який виявив всебічні, систематизовані, глибокі знання програмного матеріалу при усній або письмовій відповіді на теоретичні запитання, вміє грамотно інтерпретувати одержані результати; продемонструвати знання основної і додаткової літератури, передбачені на рівні творчого використання; завдання (розрахункова задача, ситуаційне завдання, графічне завдання та ін.) виконано здобувачем самостійно без помилок та містить пояснення проведеного рішення.

		6	виставляється здобувачу, який виявив повне знання програмного матеріалу при усній або письмовій відповіді на запитання, передбачене на рівні аналогічного відтворення, але припустив окремі несуттєві помилки; завдання (розрахункова задача, ситуаційне завдання, графічне завдання та ін.) виконано здобувачем самостійно, але допустив незначні помилки і т.п.
		5	виставляється здобувачу, який виявив недостатньо глибокі знання основного програмного матеріалу при усній або письмовій відповіді на запитання; завдання виконав самостійно, але допустив значні помилки і т.п.
Оцінювання знань практичних занять (письмова або усна відповідь)	від 5 до 8	7-8	виставляється здобувачу, який виявив всебічні, систематизовані, глибокі знання програмного матеріалу при усній або письмовій відповіді на теоретичні запитання, вміє грамотно інтерпретувати одержані результати; продемонструвати знання основної і додаткової літератури, передбачені на рівні творчого використання; завдання (розрахункова задача, ситуаційне завдання, графічне завдання та ін.) виконано здобувачем самостійно без помилок та містить пояснення проведеного рішення.
		6	виставляється здобувачу, який виявив повне знання програмного матеріалу при усній або письмовій відповіді на запитання, передбачене на рівні аналогічного відтворення, але припустив окремі несуттєві помилки; завдання (розрахункова задача, ситуаційне завдання, графічне завдання та ін.) виконано здобувачем самостійно, але допустив незначні помилки і т.п.
		5	виставляється здобувачу, який виявив недостатньо глибокі знання основного програмного матеріалу при усній або письмовій відповіді на запитання; завдання виконав самостійно, але допустив значні помилки і т.п.

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

Контроль засвоєння змістового модулю (ЗМ1) проводиться на останньому занятті освітньої компоненти. До контролю ЗМ допускаються лише ті здобувачі вищої освіти, які виконали всі види робіт, передбачених навчальною програмою і відпрацювали пропущені практичні та семінарські заняття. Засобами діагностики щодо засвоєння змістового модулю є тестування та виконання практичного завдання.

Максимальна кількість балів за контроль засвоєння змістового модуля 20 балів, мінімальна – 10 балів.

Структура білета:

- 10 тестів, одна вірна відповідь на запитання складає 1 бал; $10 \times 1 = 10$ балів;
- 2 практичних завдання – здобувачу вищої освіти виставляються від 1 до 5 балів за кожне практичне завдання, тобто $2 \text{ завдання} \times 5 \text{ балів} = 10$ балів (див. таблицю).

При розробці критеріїв оцінки за основу беруться повнота і правильність виконання завдання. Крім цього враховується здатність здобувача вищої освіти диференціювати, інтегрувати та уніфікувати знання.

Шкала оцінювання практичної частини

Рейтингова оцінка, бали	Критерії оцінки
5	Виставляється здобувачу, який виявив всебічні, систематизовані, глибокі знання програмного матеріалу, вміє грамотно інтерпретувати одержані результати; продемонструвати знання основної і додаткової літератури, передбачені на рівні творчого використання; завдання (розрахункова задача, ситуаційне завдання, графічне завдання та ін.) виконано здобувачем самостійно без помилок та містить пояснення проведеного рішення.
4	Виставляється здобувачу, який виявив повне знання програмного матеріалу, але припустив окремі несуттєві помилки; завдання (розрахункова задача, ситуаційне завдання, графічне завдання та ін.) виконано здобувачем самостійно, але допустив незначні помилки і т.п.
3	Виставляється здобувачу, який виявив недостатньо глибокі знання основного програмного

	матеріалу; завдання виконав самостійно, але допустив значні помилки і т.п.
1-2	Завдання виконано не у повному обсязі, зі значними помилками, відсутність алгоритму розв'язання завдання, або відсутність висновку.
0	Здобувач вищої освіти не зміг виконати завдання.

Схема нарахування та розподіл балів

Заочна форма

Поточне тестування та самостійна робота										ЗМ1	Сума
Змістовий модуль 1											
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10		
5-8	5-8	5-8	5-8	5-8	5-8	5-8	5-8	5-8	5-8	10-20	100

T1, T2 ... T10 – теми змістового модулю.

Форми поточного та семестрового контролю успішності навчання

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.

Форма семестрового контролю: семестровий диф. залік.

12. Методичне забезпечення

1. Навчальна програма освітньої компоненти.
2. Робоча програма освітньої компоненти.
3. Силабус освітньої компоненти.
4. Календарно-тематичні плани лекцій та практичних і семінарських занять.
5. Методичні матеріали презентацій лекцій.
6. Методичні рекомендації до практичних занять.
7. Методичні рекомендації до семінарських занять.
8. Методичні рекомендації до самостійної роботи здобувачів освіти.
9. Перелік питань до контролю змістового модулю.
10. Тестові завдання.
11. Пакет білетів до контролю змістового модулю.

13. Рекомендована література

Основна

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 практич. 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 самот. 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.

Допоміжна

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. Х 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).

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.

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.

6. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Практикум : [для студ. екон. спец.] / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко, Г. В. Кубасова. – Х., НФаУ, 2018, 186 с.

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.

16. Інформаційні ресурси, у т.ч. в мережі Інтернет

1. Офіційний сайт державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

2. Офіційний сайт Верховної ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>

3. Офіційний сайт бібліотеки ім. Вернадського [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/>

4. Центр дистанційних технологій навчання НФаУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pharmel.kharkiv.edu>

5. Офіційний сайт кафедри управління та забезпечення якості у фармації НФаУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://quality.nuph.edu.ua/>

6. Офіційний сайт Наукової бібліотеки НФаУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lib.nuph.edu.ua/>

7. Журнал «Управління персоналом» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://e.hrliga.com/>

8. Журнал «Персонал плюс» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.personal-plus.net/>