

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 05.05.2026 11:36:50
Уникальный программный ключ:
ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»
Медицинский институт**

(наименование основного учебного подразделения (ОУП)-разработчика ОП ВО)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: КОРПОРАТИВНАЯ СТРАТЕГИЯ, АККРЕДИТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

(наименование дисциплины/модуля)

Рекомендована МССН для направления подготовки/специальности:

34.04.01 УПРАВЛЕНИЕ СЕСТРИНСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Освоение дисциплины ведется в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП ВО):

УПРАВЛЕНИЕ СЕСТРИНСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

(наименование (профиль/специализация) ОП ВО)

2026 г.

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Управление персоналом: корпоративная стратегия, аккредитация персонала» входит в программу магистратуры «Управление сестринской деятельностью» по направлению 34.04.01 «Управление сестринской деятельностью» и изучается во 2, 3 семестрах 1, 2 курсов. Дисциплину реализует Кафедра управления сестринской деятельностью. Дисциплина состоит из 3 разделов и 3 тем и направлена на изучение планирования, организации и контроль качества сестринской деятельности.

Целью освоения дисциплины является совершенствование профессиональных знаний, умений, навыков для успешного выполнения организационно-управленческих и организационно-методических задач: углубление знаний по вопросам управления средним и младшим медицинским персоналом; выработка видения проблем, связанных с обеспечением рационального управления трудовыми, материальными и информационными ресурсами; организация системы управления средним и младшим медицинским персоналом; совершенствование управления в соответствии с тенденциями социально-экономического развития страны; планирование, организация и контроль качества сестринской деятельности.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Управление персоналом: корпоративная стратегия, аккредитация персонала» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

Таблица 2.1. Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при освоении дисциплины (результаты освоения дисциплины)

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Использует при социальном и профессиональном общении информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп; УК-5.3 Придерживается принципов недискриминационного взаимодействия при социальном и профессиональном общении в целях выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции;
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Умеет планировать свою занятость и использует инструменты и методы управления своим временем при выполнении конкретных задач, проектов, целей; УК-6.3 Распределяет задачи на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и анализа ресурсов для их выполнения;
ОПК-1	Способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере здравоохранения и нормами профессиональной этики	ОПК-1.2 Использует организационные, производственные и экономические основы функционирования медицинской организации для оптимизации организации и управления сестринской деятельностью;
ОПК-2	Способен разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения по профилю деятельности	ОПК-2.3 Может организовывать работу подразделения среднего и младшего медицинского персонала в медицинской организации и контроля качества медицинской помощи;
ОПК-7	Способен формировать технологические процессы, обеспечивающие деятельность	ОПК-7.2 Может планировать результаты и оценивать риски, связанные с реализацией управленческих решений по совершенствованию действующих и развитию новых

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
	медицинской организации, осуществлять внедрение технологических изменений	технологических процессов в медицинской организации, принимать управленческие решения по финансовым, материально-техническим, административным и организационным вопросам деятельности сестринской службы; ОПК-7.3 Владеет навыками разработки проекта по совершенствованию технологических процессов в медицинской организации и среднего медицинского персонала, а также плана по реализации указанного проекта и оценки его эффективности;
ПК-6	Способен управлять деятельностью сестринской службы в медицинской организации	ПК-6.2 Умеет управлять ресурсами сестринской службы (материально-техническими и кадровыми) и взаимодействовать с другими подразделениями медицинской организации;
ПК-7	Способен управлять деятельностью структурного/обособленного подразделения медицинской организации, больницей (домом) сестринского ухода, хосписом	ПК-7.2 Умеет управлять ресурсами структурного/обособленного подразделения медицинской организации (материально-техническими, финансовыми и кадровыми) и взаимодействовать с другими медицинскими организациями, в т.ч. со страховыми;

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Управление персоналом: корпоративная стратегия, аккредитация персонала» относится к обязательной части блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы высшего образования.

В рамках образовательной программы высшего образования обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Управление персоналом: корпоративная стратегия, аккредитация персонала».

Таблица 3.1. Перечень компонентов ОП ВО, способствующих достижению запланированных результатов освоения дисциплины

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия		Коммуникационные технологии в работе руководителя сестринской службы;
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Современный менеджмент в здравоохранении: выработка стратегии развития медицинской организации;	
ОПК-1	Способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере здравоохранения и нормами	Общественное здоровье и факторы его определяющие; Правовое регулирование медицинской деятельности; Экономическая и финансово-хозяйственная деятельность в медицинской организации; Современный менеджмент в здравоохранении: выработка	Инфекционный контроль, инфекционная безопасность в медицинской организации; Методы анализа биомедицинских данных. Искусственный интеллект в реализации задач практического здравоохранения;

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
	профессиональной этики	стратегии развития медицинской организации; Медицинские информационные системы: особенности управления процессами в цифровой среде; Ознакомительная практика;	
ОПК-2	Способен разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения по профилю деятельности	Ознакомительная практика; Правовое регулирование медицинской деятельности; Оказание медицинской помощи в чрезвычайных ситуациях;	Симуляционный курс; Инфекционный контроль, инфекционная безопасность в медицинской организации;
ОПК-7	Способен формировать технологические процессы, обеспечивающие деятельность медицинской организации, осуществлять внедрение технологических изменений	Общественное здоровье и факторы его определяющие; Медицинские информационные системы: особенности управления процессами в цифровой среде; Экономическая и финансово-хозяйственная деятельность в медицинской организации; Технологическая (проектно-технологическая) практика (учебная);	Инфекционный контроль, инфекционная безопасность в медицинской организации; Методы анализа биомедицинских данных. Искусственный интеллект в реализации задач практического здравоохранения; Организационно-управленческая;
ПК-6	Способен управлять деятельностью сестринской службы в медицинской организации	Общественное здоровье и факторы его определяющие; Правовое регулирование медицинской деятельности; Современный менеджмент в здравоохранении: выработка стратегии развития медицинской организации; Экономическая и финансово-хозяйственная деятельность в медицинской организации; <i>Организация и планирование закупок товаров, работ и услуг в медицинских организациях**</i> ; Управление качеством в сфере здравоохранения: организация и стандартизация внутреннего контроля и службы качества; Ознакомительная практика;	Инфекционный контроль, инфекционная безопасность в медицинской организации; Методы анализа биомедицинских данных. Искусственный интеллект в реализации задач практического здравоохранения; Коммуникационные технологии в работе руководителя сестринской службы; Организационно-управленческая; Технологическая (проектно-технологическая) практика (преддипломная);
ПК-7	Способен управлять деятельностью структурного/обособленного подразделения медицинской организации, больницей (домом) сестринского ухода, хосписом	Ознакомительная практика; Общественное здоровье и факторы его определяющие; Правовое регулирование медицинской деятельности; Современный менеджмент в здравоохранении: выработка стратегии развития медицинской организации; Экономическая и финансово-хозяйственная деятельность в медицинской организации; <i>Организация и планирование</i>	Организационно-управленческая; Технологическая (проектно-технологическая) практика (преддипломная); Инфекционный контроль, инфекционная безопасность в медицинской организации; Методы анализа биомедицинских данных. Искусственный интеллект в реализации задач практического

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
		закупок товаров, работ и услуг в медицинских организациях**; Управление качеством в сфере здравоохранения: организация и стандартизация внутреннего контроля и службы качества;	здравоохранения; Коммуникационные технологии в работе руководителя сестринской службы;

* - заполняется в соответствии с матрицей компетенций и СУП ОП ВО

** - элективные дисциплины /практики

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Управление персоналом: корпоративная стратегия, аккредитация персонала» составляет «5» зачетных единиц.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения образовательной программы высшего образования для очной формы обучения.

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.		Семестр(-ы)	
			2	3
Контактная работа, ак.ч.	49		32	17
Лекции (ЛК)	0		0	0
Лабораторные работы (ЛР)	0		0	0
Практически/семинарские занятия (СЗ)	49		32	17
Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.	104		67	37
Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.	27		9	18
Общая трудоемкость дисциплины	ак.ч.	180	108	72
	зач.ед.	5	3	2

Общая трудоемкость дисциплины «Управление персоналом: корпоративная стратегия, аккредитация персонала» составляет «5» зачетных единиц.

Таблица 4.2. Виды учебной работы по периодам освоения образовательной программы высшего образования для очно-заочной формы обучения.

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.		Семестр(-ы)	
			3	4
Контактная работа, ак.ч.	32		14	18
Лекции (ЛК)	0		0	0
Лабораторные работы (ЛР)	0		0	0
Практически/семинарские занятия (СЗ)	32		14	18
Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.	130		85	45
Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.	18		9	9
Общая трудоемкость дисциплины	ак.ч.	180	108	72
	зач.ед.	5	3	2

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 5.1. Содержание дисциплины (модуля) по видам учебной работы

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Наименование темы		Содержание темы	Вид учебной работы*
Раздел 1	Формирование сестринского персонала	1.1	Организация работы кадровых служб учреждений здравоохранения. Планирование потребности медицинских кадров. Процедуры приема и расстановки кадров. Адаптация специалистов на рабочем месте	<p>1. Введение</p> <p>Значение кадрового обеспечения в системе здравоохранения Основные задачи кадровых служб</p> <p>2. Организация работы кадровых служб в учреждениях здравоохранения</p> <p>Структура и функции кадровых служб Основные направления деятельности Взаимодействие с руководством и лечебным персоналом</p> <p>3. Планирование потребности медицинских кадров</p> <p>Анализ текущих кадровых ресурсов Прогнозирование потребности в специалистах с учетом развития учреждения Методы оценки потребности (статистические, экспертные) Формирование кадрового плана и бюджета</p> <p>4. Процедуры приема и расстановки кадров</p> <p>Этапы кадрового отбора (поиск, интервью, тестирование) Документальное оформление приема на работу Расстановка кадров внутри учреждения (по должностям, филиалам) Ведение кадрового учета и базы данных</p> <p>5. Адаптация специалистов на рабочем месте</p> <p>Значение адаптации для эффективности работы Основные этапы адаптационного периода Меры по адаптации: инструктаж, наставничество,</p>	СЗ

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Наименование темы		Содержание темы	Вид учебной работы*
				<p>профессиональная поддержка Контроль и оценка процесса адаптации</p> <p>6. Современные технологии в кадровой работе</p> <p>Использование информационных систем и автоматизированных платформ Онлайн-обучение и переподготовка кадров</p> <p>7. Итоги и перспективы развития кадровой работы в здравоохранении</p> <p>Анализ эффективности организационных мер Современные тенденции и вызовы</p>	
Раздел 2	Развитие сестринского персонала	2.1	Программы непрерывного профессионального образования и повышения квалификации среднего и младшего медицинского персонала учреждения здравоохранения. Система подготовки резерва руководителей. Подбор кандидатов на должности медицинских сестер-руководителей на основе современных подходов к формированию персонала учреждения и в соответствии с действующим законодательством	<p>1. Введение</p> <p>Значение непрерывного профессионального образования в системе здравоохранения Цели и задачи повышения квалификации и профессионального развития Значение системы подготовки резерва руководителей</p> <p>2. Программы непрерывного профессионального образования</p> <p>Основные формы и формы проведения (курсы, семинары, тренинги, онлайн-обучение) Разработка и реализация программ повышения квалификации для среднего и младшего медицинского персонала Актуальные направления и темы обучения (инновации, новые протоколы, информационные технологии)</p> <p>3. Повышение квалификации среднего и младшего медицинского персонала</p>	СЗ

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Наименование темы		Содержание темы	Вид учебной работы*
				<p>Порядок получения и подтверждения квалификации Виды квалификационных циклов и экзаменов Механизмы лицензирования и аттестации</p> <p>4. Система подготовки резерва руководителей</p> <p>Значение системы кадрового резерва в управлении учреждением Этапы формирования и развития резерва (отбор, обучение, сопровождение) Программа профессиональной подготовки будущих руководителей Мониторинг и оценка развития резерва</p> <p>5. Подбор кандидатов на должности медицинских сестер-руководителей</p> <p>Современные подходы к формированию кадрового состава Критерии и требования к кандидатам (образование, опыт, личностные качества) Методы оценки и отбора (тестирование, интервью, оценочные центры) В соответствии с действующим законодательством: нормативные акты и правила подбора</p> <p>6. Современные подходы и методы в кадровой политике</p> <p>Использование компетентностного подхода Внедрение современных технологий оценки и подбора персонала Развитие корпоративной культуры и мотивации</p> <p>7. Законодательное регулирование и нормативная база</p> <p>Основные законы и нормативные акты, регулирующие подготовку и подбор кадров</p>	

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Наименование темы		Содержание темы	Вид учебной работы*
				<p>Документы, регламентирующие процедуры повышения квалификации и отбора руководителей</p> <p>8. Итоговые выводы</p> <p>Значение интеграции программ обучения и кадрового резерва</p> <p>Перспективы развития системы профессионального роста медицинского персонала</p>	
Раздел 3	Обучение сестринского персонала	3.1	Современные формы и методы обучения среднего и младшего медицинского персонала на рабочих местах без отрыва от производства. Оценка эффективности управления персоналом	<p>1. Введение</p> <p>Значение непрерывного обучения в системе здравоохранения</p> <p>Особенности обучения без отрыва от производства</p> <p>2. Современные формы обучения медработников на рабочих местах</p> <p>Интерактивное обучение и тренинги в процессе работы</p> <p>Мобильное обучение (мобильные приложения, электронные платформы)</p> <p>Внедрение электронных учебных модулей и дистанционных курсов</p> <p>Наставничество и кейс-методы (разбор конкретных ситуаций)</p> <p>Краткосрочные тренинги и семинары в рабочей обстановке</p> <p>3. Методы обучения без отрыва от производства</p> <p>Использование микровидео и Learning by Doing (обучение через практику)</p> <p>Видео- и аудиоматериалы для самостоятельного изучения</p> <p>Внутренние вебинары и онлайн-занятия</p> <p>Информационные ресурсы и базы знаний внутри учреждения</p> <p>Стенды и информационные плакаты</p>	СЗ

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Наименование темы	Содержание темы	Вид учебной работы*
			<p>4. Технологии и инструменты современной обучения</p> <p>Платформы LMS (Learning Management System) и обучающие порталы Мобильные приложения и QR-коды для быстрого получения информации Виртуальные симуляции и тренажеры для практических навыков</p> <p>5. Оценка эффективности управления персоналом</p> <p>Критерии и показатели оценки эффективности обучения Методы оценки: тестирование, практические экзамены, обратная связь Анализ уровня профессиональных компетенций и навыков после обучения Мониторинг показателей производительности и качества работы медперсонала Использование систем оценки персонала (KPI, 360-градусная оценка)</p> <p>6. Значение оценки эффективности в системе управления кадрам</p> <p>Влияние на качество медицинской помощи Корректировка программ обучения и развития персонала Стимулирование профессионального роста и мотивация сотрудников</p> <p>7. Итог и перспективы развития</p> <p>Интеграция современных технологий и методов в обучение Постоянное совершенствование системы оценки эффективности</p>	

* - заполняется только по **ОЧНОЙ** форме обучения: ЛК – лекции; ЛР – лабораторные работы; СЗ – практические/семинарские занятия.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 6.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Семинарская	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Комплект специализированной мебели, Мультимедиапроектор Epson EB-965H, Интерактивная доска SMART Board SBM685. Терминал Sun Microsystem Ray 1g -15 шт., Монитор BENQ FP 72 E – 15 шт., Программное обеспечение: продукты Microsoft (ОС, пакет офисных приложений, в т.ч. MS Office/ Office 365, Teams, Skype).
Для самостоятельной работы	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (может использоваться для проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.	
	Компьютерный класс для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная персональными компьютерами (в количестве 3 шт.), доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Комплект специализированной мебели, Мультимедиапроектор Epson EB-965H, Интерактивная доска SMART Board SBM685. Терминал Sun Microsystem Ray 1g -15 шт., Монитор BENQ FP 72 E – 15 шт., Программное обеспечение: продукты Microsoft (ОС, пакет офисных приложений, в т.ч. MS Office/ Office 365, Teams, Skype).

* - аудитория для самостоятельной работы обучающихся указывается **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Теория управления : учебник для вузов / Н. И. Астахова [и др.] ; под общей редакцией Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 375 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6671-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535897>

2. Основы теории управления : учебник и практикум для вузов / Т. А. Медведева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7025-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537304>

3. Теория управления : учебник и практикум для вузов / А. Л. Гапоненко, М. В. Савельева. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 371 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17206-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535890>

4. Современные проблемы теории управления : учебное пособие для вузов / И. А. Корягина, М. В. Хачатурян. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 188 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06934-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540969>

Дополнительная литература:

1. Управление запасами в цепях поставок : учебник и практикум для вузов / В. С. Лукинский [и др.]. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 625 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18478-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535114>

2. Бурганова, Л.А. Теория управления: учеб. пособие / Бурганова Л.А. - М.: Инфра-М, 2014. – 160 с.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН

<https://mega.rudn.ru/MegaPro/Web>

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>

- ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

- ЭБС «Консультант студента» www.studentlibrary.ru

- ЭБС «Знаниум» <https://znanium.ru/>

2. Базы данных и поисковые системы

- Sage <https://journals.sagepub.com/>

- Springer Nature Link <https://link.springer.com/>

- Wiley Journal Database <https://onlinelibrary.wiley.com/>

- Научометрическая база данных Lens.org <https://www.lens.org>

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся при освоении дисциплины/модуля:*

1. Курс лекций по дисциплине «Управление персоналом: корпоративная стратегия, аккредитация персонала».

* - все учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся размещаются в соответствии с действующим порядком на странице дисциплины **в ТУИС!**

РАЗРАБОТЧИК:

<hr/> <i>Должность, БУП</i>	<hr/> <i>Подпись</i>	<hr/> Косцова Надежда Григорьевна <i>Фамилия И.О.</i>
-----------------------------	----------------------	---

РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:

<hr/> Заведующий кафедрой <i>Должность БУП</i>	<hr/> <i>Подпись</i>	<hr/> Радыш Иван Васильевич [М] заведующий кафедрой, 1. <i>Фамилия И.О.</i>
---	----------------------	--

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

<hr/> Профессор <i>Должность, БУП</i>	<hr/> <i>Подпись</i>	<hr/> Радыш Иван Васильевич <i>Фамилия И.О.</i>
--	----------------------	--