

ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ –
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора института по УВР
_____ И.П. Кодониди

« 31 » августа 2023 г.

Рабочая программа дисциплины
СОВРЕМЕННАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В СФЕРЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

По направлению подготовки: 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)
Направленность (профиль): Управление и экономика сферы здравоохранения
Квалификация выпускника: бакалавр
Кафедра: менеджмента и экономики

Курс – 4
Семестр – 8
Форма обучения – очно-заочная
Лекции – 18 часов
Практические занятия – 26 часов
Самостоятельная работа – 59,8 часов
Промежуточная аттестация: зачет – 8 семестр
Трудоемкость дисциплины: 3 ЗЕ (108 часов)

Пятигорск, 2023

Рабочая программа дисциплины «Современная корпоративная культура в сфере здравоохранения» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 г. № 970)

Разработчики программы:

Доцент, канд. соц. наук

О.В.Котовская

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента и экономики протокол № 1 от «29» августа 2023 г.

Заведующий кафедрой менеджмента и экономики,

канд. экон. наук, доцент

Г.Н. Тер-Акопов

Рабочая программа согласована с учебно-методической комиссией по циклу гуманитарных дисциплин

протокол № 1 от «29» августа 2023 г.

Председатель УМК

Е.В. Говердовская

Рабочая программа согласована с библиотекой

Заведующая библиотекой

Л.Ф. Глушенко

Внешняя рецензия дана: заместителем заведующего производственной кафедрой НОУДПО «Институт аэронавигации», кандидатом экономических наук Погорельской Татьяной Анатольевной

Рабочая программа утверждена на заседании Центральной методической комиссии

Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

Председатель ЦМК

И.П. Кодониди

Рабочая программа утверждена на заседании Ученого совета

Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ). ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).

Целью изучения дисциплины «Современная корпоративная культура в сфере здравоохранения» является приобретение студентами знаний в области управления корпоративной культурой и нравственной саморегуляции профессиональной деятельности в сфере здравоохранения.

Цель изучения дисциплины «Современная корпоративная культура в сфере здравоохранения» достигается посредством решения в учебном процессе задач:

- изучение исторической эволюции отношений между экономикой и культурой;
- проведение сравнительного анализа существующих корпоративных культур;
- изучение природы, структуры, функций, основных понятий и ценностей корпоративной культуры;
- ознакомление с методами и способами формирования современной корпоративной культуры;
- раскрытие основных принципов формирования корпоративной культуры, ее функций;
- обучение использованию в практической деятельности методов управления корпоративной культурой;
- воспитание личности, осознающей себя гражданином и защитником своей страны, проявляющей активную гражданскую позицию, демонстрирующей приверженность принципам честности, порядочности, открытости, экономически активный и участвующий в студенческом и территориальном самоуправлении, в том числе на условиях добровольчества, продуктивно взаимодействующий и участвующий в деятельности общественных организаций.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Современная корпоративная культура в сфере здравоохранения» относится к обязательной части, блока 1 «дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Современная корпоративная культура в сфере здравоохранения» изучается на 4 курсе, в восьмом семестре очно-заочной формы обучения.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины обучающийся должен	
3.1	Знать: <ul style="list-style-type: none">• современные теории корпоративной культуры;• современные теории и модели поведения организации на различных этапах жизненного цикла;• основные методы исследования и механизмы изменения корпоративной культуры в организациях сферы здравоохранения.
3.2	Уметь: анализировать содержание корпоративной культуры организации и разрабатывать предложения по формированию, поддержанию и изменению корпоративной культуры в организациях сферы здравоохранения.;
3.3	Иметь навык (опыт деятельности): <ul style="list-style-type: none">• методами анализа корпоративной культуры;• современными технологиями управления корпоративной культурой.

3.1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы и индикаторами их достижения

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Уровень усвоения		
		Знать	Уметь	Иметь навык (опыт деятельности)	Ознакомительный	Репродуктивный	Продуктивный
<p>ПК-3 Способен обеспечивать эффективное функционирование системы управления человеческими ресурсами для достижения целей организации здравоохранения</p>	<p>ПК-3.1 Разрабатывает организационные структуры организаций здравоохранения, положения о подразделениях, должностные инструкции и документационное обеспечение управленческих решений;</p>	<p>теоретические основы и закономерности развития и функционирования корпоративной культуры; основные элементы корпоративной культуры; факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры; современные методы диагностики корпоративной культуры; - особенности национальных корпоративных культур различных регионов и стран;</p>	<p>применять методы и средства познания, обучения и самоконтроля для интеллектуального развития и приобретения профессиональных компетенций; - проводить аналитическую и исследовательскую работу по оценке состояния корпоративной культуры и принятия эффективных управленческих решений; - формировать корпоративную культуру; - использовать приёмы изменения корпоративной культуры для оптимизации деятельности развития организации здравоохранения;</p>	<p>методами сбора, анализа и обобщения зарубежного и отечественного опыта методов управления корпоративной культурой; навыками формирования корпоративной культуры на предприятии; самостоятельными навыками получения новых знаний, используя современные образовательные технологии; навыками решения профессиональных проблем в соответствии с требованиями современной корпоративной культуры, пониманием социальной значимости своей будущей профессии.</p>	+	+	

	ПК-3.2 Обеспечивает администрирование процессов кадровой и социальной политики организации здравоохранения.	направления и формы работы по формированию корпоративной культуры в организации здравоохранения, роль руководителя и коллектива исполнителей в ее формировании, современные методы ее диагностики. законодательно-правовые регламенты государства, внутренние документы организации здравоохранения, нормы профессиональной этики и морали.;	на основе аналитической информации, используя соответствующие методы анализа, разрабатывать план развития организации здравоохранения и определять цели ее развития; организовывать и координировать деятельность подразделений, распоряжаться и принимать решения; определять тип культуры, составлять деловой профиль организации и рекомендации по выбору деловой культуры, разрабатывать, структурировать и обеспечивать корпоративную стратегию;	определения и оценки делового профиля организации, понятийным аппаратом; современных информационных - коммуникационных технологий.		+	+
--	--	--	---	--	--	---	---

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		8
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	48,2	48,2
Аудиторные занятия всего, в том числе:	44	44
Лекции	18	18
Лабораторные	-	-
Практические занятия	26	26
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0,2	0,2
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	59,8	59,8
Контроль	-	-

ИТОГО:	108	108
Общая трудоемкость	108/3	108/3

4.2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Модуль 1. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры	4	-	6	14
Модуль 2. Основные понятия и ценности корпоративной культуры	4	-	6	14
Модуль 3. Структура современной корпоративной культуры	4		6	14
Модуль 4. Формирование и развитие корпоративной культуры организации сферы здравоохранения	6		8	17,8
Итого (часов)	18	-	26	59,8
Форма контроля	Зачет			

4.3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование модулей дисциплины	Содержание раздела	Индикатор достижения компетенции
1	Модуль 1. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры	<p>Модульная единица 1. Организация работы в коллективе, толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий</p> <p>Возникновение встречного движения культуры и экономики, их взаимная открытость.</p> <p>Современная корпоративная культура как форма сближения экономики и культуры</p> <p>Модульная единица 2. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма</p> <p>Первые корпоративные объединения в Древнем Риме.</p> <p>Возникновение, становление и развитие средневековых корпораций.</p>	ПК-3.1;
	Модуль 2. Основные понятия и ценности корпоративной культуры	<p>Модульная единица 3. Понятие, структура и типы современной корпоративной культуры</p> <p>Повышение роли корпоративной этики.</p> <p>Формула «предприятие есть люди».</p> <p>Патерналистские традиции</p> <p>Модульная единица 4. Ценности и</p>	ПК-3.1;

		<p>философия корпоративной культуры Философия компании. Философия ведущих мировых корпораций.</p>	
	Модуль 3. Структура современной корпоративной культуры	<p>Модульная единица 5. Структура современной корпоративной культуры Культура трудового процесса. Основные элементы духовной культуры. Факторы изменения корпоративной культуры. Модульная единица 6. Основные функции современной корпоративной культуры Влияние корпоративной культуры на мотивацию сотрудников. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу. Влияние устоявшихся норм коллектива на его участников</p>	ПК-3.1; ПК-3.2
2	Модуль 4. Формирование и развитие корпоративной культуры организации сферы здравоохранения	<p>Модульная единица 7. Координация предпринимательской деятельности Взаимодействие национальной деловой и корпоративной (организационной) культуры в современном мире. Основные признаки культурной корпорации Модульная единица 8. Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия Ценности и организационные нормы как основа формирования корпоративной культуры. Основные параметры социально-психологического смысла корпоративной культуры организации сферы здравоохранения. Модульная единица 9. Современная корпоративная культура в здравоохранении Влияние корпоративной культуры на эффективность функционирования организации сферы здравоохранения</p>	ПК-3.1; ПК-3.2

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Рекомендуемая литература				
5.1.1. Основная литература				
№	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л	Персикова, Т. Н.	Корпоративная культура : учебник : [16+] / Т. Н. Персикова. –		

1.1	Москва : Логос, 2011. – 288 с. – (Новая университетская библиотека). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786 . – ISBN 978-5-98704-467-4. – Текст : электронный.			
Л 1.2	Козилова, Л. В. Корпоративная и организационная культура : учебник : [16+] / Л. В. Козилова, В. А. Чвякин, Ю. А. Волкова ; гл. ред. Н. А. Краснова. – Нижний Новгород : Профессиональная наука, 2023. – 131 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701099 – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.			
Л 1.3	Беликова, И. П. Управление организационной культурой : учебник : [16+] / И. П. Беликова ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2022. – 244 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700599 – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.			
5.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л 2. 1	Нежелъченко, Е. В. Корпоративная культура : учебное пособие : [16+] / Е. В. Нежелъченко, С. Н. Ясенюк. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 72 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602413 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-2015-7. – Текст : электронный.			
Л 2. 2.	Рыбина, З. В. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие : [16+] / З. В. Рыбина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 223 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597420 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0692-2. – DOI 10.23681/597420. – Текст : электронный.			
5.1.3. Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
	Котовская О.В.	Учебное пособие по дисциплине: «Современная корпоративная культура в здравоохранении» для студентов 4-го курса 38.03.02 «Менеджмент»	Пятигорск, 2022	
5.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы				
5.2.1. Современные профессиональные базы данных				
1. ecsosman.hse.ru - Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал 2. clarivate.ru - Мультидисциплинарная база с большей представленностью изданий по наиболее актуальным для российской науки предметным областям. 3. http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/ - Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам 4. www.elibrary.ru - Научная электронная библиотека.				
5.2.2. Информационные справочные системы				
1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru ; 2. https://rosstat.gov.ru/ - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики				

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация компетентностно-ориентированных образовательных программ предусматривает использование в учебном процессе различных образовательных

процедур: перечень используемых технологий (например: лекционные, дискуссионные, исследовательские, тренинговые (игровые), самообучение, практика и др. и их описание).

При реализации дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии.

Приводятся образовательные технологии, необходимые для обучения по дисциплине инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

7.ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Примеры контрольных вопросов и заданий для текущего контроля успеваемости.

Текущая аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационных задач, собеседование по контрольным вопросам.

7.1.1. Примеры контрольных вопросов

1. Сущность понятия «корпоративная культура».
2. Актуальность концепции корпоративной культуры.
3. Исторический аспект развития концепции корпоративной культуры.
4. Модели корпоративной культуры, их характеристика (модель Э. Шейгна, модель Ф. Харриса и Р. Морана и др.)
5. Основные функции корпоративной культуры.
6. Основные функции современного менеджмента
7. Особенности реализации управленческих функций в современной организации.
8. Оценочно-нормативная функция корпоративной культуры, особенности ее реализации.
9. Регламентирующая функция корпоративной культуры, ее особенности.
10. Регулирующая функция корпоративной культуры ее реализация.

7.1.2. Примеры ситуационных задач

Задача 1.

Сформулируйте миссию и ключевые ценности данных организаций:

Санаторий «Целебный воздух»;

Аптечная сеть «Не болей»;

Фармацевтическая фабрика «Фарминновации».

Задача 2.

Вы – менеджер по персоналу в фармацевтической компании. В вашу фирму пришла молодая, способная женщина, желающая стать медицинским представителем. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у мужчин, претендующих на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших медпредов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. Возьмете ли вы эту женщину на работу? Почему?

7.1.3. Примеры тестовых заданий

1. Система материальных и духовных ценностей, присущих данной корпорации и отражающих ее индивидуальность – это:
 - а) корпоративная культура;
 - б) миссия организации;
 - в) имидж;
 - г) философия организации.
2. К материальным проявлениям корпоративной культуры относятся:
 - а) ритуалы;
 - б) мифы;
 - в) расположение офиса;
 - г) коммуникации.

3. Понятие корпоративная культура возникло:
- а) в эпоху Тейлоризма;
 - б) в 30-50 годы XX века;
 - в) в постиндустриальном обществе;
 - г) в индустриальном обществе.
4. Корпоративная культура выполняет функцию:
- а) идентификации;
 - б) рекламную;
 - в) маркетинговую;
 - г) управленческую.
5. К элементам организационной коммуникации относят:
- а) церемонии;
 - б) легенды;
 - в) обряды;
 - г) артефакты.
6. Основная цель организации, характеризующаяся социальной полезностью и предназначенная для широкой общественности, прописана в:
- а) уставе;
 - б) философии;
 - в) миссии;
 - г) этическом кодексе.
7. Корпоративная культура в организации определяет и регламентирует:
- а) объем производства;
 - б) затраты на рекламу;
 - в) поведение сотрудников;
 - г) объем сбыта.
8. Формализованная корпоративная культура, которой присущи такие черты как стремление к долговременному сотрудничеству, медленный карьерный рост в одном узком направлении, первостепенная роль документов свойственна:
- а) шоу-бизнесу;
 - б) правительственным подразделениям;
 - в) университетам;
 - г) розничной торговле.
9. Корпоративная культура, которая возникает в ситуации необходимости выживания, нет гарантии постоянной работы, но уверенные в себе менеджеры могут быстро сделать карьеру, выведя компанию из кризиса, называется:
- а) клубная;
 - б) академическая;
 - в) оборонная;
 - г) клановая.
10. Позитивная корпоративная культура характеризуется такими чертами как:
- а) способствует саморазвитию сотрудников;
 - б) основана на манипулировании;
 - в) функционально ориентирована;
 - г) личностно ориентирована.

7.2. Вопросы для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины. Примеры типовых контрольных заданий или иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в ходе промежуточной аттестации студентов.

Промежуточная аттестация проводится в форме дифференцированного зачета.

Промежуточная аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационных задач, собеседование.

7.2.1. Примеры тестовых заданий

1. Система материальных и духовных ценностей, присущих данной корпорации и отражающих ее индивидуальность – это:

- а) корпоративная культура;
- б) миссия организации;
- в) имидж;
- г) философия организации.

2. К материальным проявлениям корпоративной культуры относятся:

- а) ритуалы;
- б) мифы;
- в) расположение офиса;
- г) коммуникации.

3. Понятие корпоративная культура возникло:

- а) в эпоху Тейлоризма;
- б) в 30-50 годы XX века;
- в) в постиндустриальном обществе;
- г) в индустриальном обществе.

4. Корпоративная культура выполняет функцию:

- а) идентификации;
- б) рекламную;
- в) маркетинговую;
- г) управленческую.

5. К элементам организационной коммуникации относят:

- а) церемонии;
- б) легенды;
- в) обряды;
- г) артефакты.

6. Основная цель организации, характеризующаяся социальной полезностью и предназначенная для широкой общественности, прописана в:

- а) уставе;
- б) философии;
- в) миссии;
- г) этическом кодексе.

7. Корпоративная культура в организации определяет и регламентирует:

- а) объем производства;
- б) затраты на рекламу;
- в) поведение сотрудников;
- г) объем сбыта.

8. Формализованная корпоративная культура, которой присущи такие черты как стремление к долговременному сотрудничеству, медленный карьерный рост в одном узком направлении, первостепенная роль документов свойственна:

- а) шоу-бизнесу;
- б) правительственным подразделениям;
- в) университетам;
- г) розничной торговле.

9. Корпоративная культура, которая возникает в ситуации необходимости выживания, нет гарантии постоянной работы, но уверенные в себе менеджеры могут быстро сделать карьеру, выведя компанию из кризиса, называется:

- а) клубная;
- б) академическая;
- в) оборонная;
- г) клановая.

10. Позитивная корпоративная культура характеризуется такими чертами как:

- а) способствует саморазвитию сотрудников;
- б) основана на манипулировании;
- в) функционально ориентирована;
- г) личностно ориентирована.

7.2.2 Типовые практические задания для подготовки к экзамену

Задача 1.

Корпоративная культура – _____

Субкультура – _____

Задача 2.

Репутационный менеджмент – _____

7.2.3. Перечень вопросов для собеседования (зачет)

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые индикаторы достижения компетенций
1.	Организация работы в коллективе как культурный фундамент общества.	ПК-3.1;
2.	Историческая эволюция толерантности в отношении сотрудниками организации.	ПК-3.1;
3.	Современная корпоративная культура как форма сближения экономики и культуры.	ПК-3.1;
4.	Возникновение и развитие средневековых корпораций (15-16 вв.)	ПК-3.1;
5.	Становление корпораций в индустриальную эпоху.	ПК-3.1;
6.	Развитие и роль транснациональных корпораций.	ПК-3.1;
7.	Основные черты западных корпораций в 20 веке.	ПК-3.1;
8.	Становление корпораций в современной России.	ПК-3.1;
9.	Становление современной корпоративной культуры.	ПК-3.1;
10.	Влияние национального менталитета (европейский, азиатский, американский) на корпоративную культуру.	ПК-3.1;
11.	Типы корпоративной культуры.	ПК-3.1;
12.	Принципы формирования американской корпоративной культуры.	ПК-3.1;
13.	Особенности японской корпоративной культуры.	ПК-3.1;
14.	Ценности и идеалы корпоративной культуры, факторы их формирования.	ПК-3.1;
15.	Основные функции корпоративной культуры, их реализация.	ПК-3.1;
16.	Факторы и условия формирования и развития корпоративной культуры организации.	ПК-3.1;
17.	Материальная и духовная составляющие корпоративной культуры.	ПК-3.1;
18.	Корпоративная культура и чувство коллективной идентичности.	ПК-3.1;
19.	Организация и корпорация: сходства и различия.	ПК-3.1;
20.	Характеристика модели корпоративной культуры Э. Шейна.	ПК-3.1;

21.	Характеристика модели корпоративной культуры Ф. Харриса и Р. Морана.	ПК-3.1;
22.	Роль человеческого капитала в корпоративной культуре.	ПК-3.1;
23.	Отрицательные характеристики корпоративизма.	ПК-3.1;
24.	Типичные ошибки современных менеджеров в управлении корпоративной культурой.	ПК-3.1;
25.	Субкультуры в организациях, их характеристика, роль в управлении корпоративной культурой.	ПК-3.1;
26.	Культура руководства предприятием и персоналом.	ПК-3.1;
27.	Современные стили управления.	ПК-3.1;
28.	Влияние корпоративной культуры на мотивацию сотрудников. Стимулирование профессионального роста.	ПК-3.1;
29.	Поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.	ПК-3.1;
30.	Корпоративная культура и менеджмент.	ПК-3.1;
31.	Корпоративная культура и совершенствование инновационных процессов в современной организации.	ПК-3.1;
32.	Влияние корпоративной культуры на выбор стратегии организации.	ПК-3.1;
33.	Корпоративный бренд и имидж компании, их роль в корпоративной культуре.	ПК-3.1;
34.	Значение престижа и имиджа фирмы. Формирование положительного имиджа предприятия.	ПК-3.1;
35.	Проблемы формирования и поддержания персонального имиджа в бизнес-среде.	ПК-3.1;
36.	Фирменный стиль – средство формирования имиджа компании. Основные составляющие и носители фирменного стиля.	ПК-3.1;
37.	Философия компании, опыт ведущих мировых корпораций.	ПК-3.1;
38.	Роль специалиста по связям с общественностью в формировании корпоративной культуры.	ПК-3.1; ПК-3.2
39.	Консалтинг как способ формирования корпоративной культуры.	ПК-3.1; ПК-3.2
40.	Коучинг: инструмент корпоративной культуры.	ПК-3.1; ПК-3.2
41.	Корпоративные праздники и их роль в создании корпоративной культуры.	ПК-3.1; ПК-3.2
42.	Объекты, субъекты и цели предпринимательства	ПК-3.1; ПК-3.2
43.	История предпринимательской деятельности	ПК-3.1; ПК-3.2
44.	Взаимодействие национальной деловой и корпоративной (организационной) культуры в современном мире.	ПК-3.1; ПК-3.2
45.	Основные признаки культурной корпорации	ПК-3.1; ПК-3.2
46.	Проблемы этики бизнеса и делового общения в России.	ПК-3.1; ПК-3.2
47.	Национальные особенности корпоративной культуры и этики.	ПК-3.1; ПК-3.2
48.	Специфика американской корпоративной этики.	ПК-3.1; ПК-3.2
49.	Особенности японской национальной корпоративной этики.	ПК-3.1; ПК-3.2
50.	Технологии формирования корпоративной культуры. Ценности и организационные нормы.	ПК-3.1; ПК-3.2
51.	Принципы и нормы корпоративной культуры медицинских организаций, репутационный капитал.	ПК-3.1; ПК-3.2

7.3. Критерии оценки при текущем и промежуточном контроле КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированности компетенций по дисциплине	Оценка
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.	A	100-96	ВЫСОКИЙ	5
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.	B	95-91	ВЫСОКИЙ	5
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	C	90-76	СРЕДНИЙ	4
Дан недостаточно полный и последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. Слабо овладел компетенциями.	D	75-66	НИЗКИЙ	3
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Слабо овладел компетенциями.	E	65-61	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3

<p>Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. Компетенции не сформированы.</p>	F	60-0	НЕ СФОРМИРОВАНА	2
--	---	------	-----------------	---

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

№ п/п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	<p>Б1.В.15 Современная корпоративная культура в сфере здравоохранения</p>	<p>Учебная аудитория для проведения учебных занятий (для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации) ауд. 314 (213)</p>	<p>Учебное оборудование: Стол преподавателя (1шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (10 шт.), стул ученический (20 шт); Технические средства обучения: Ноутбук с подключением Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ПМФИ; мультимедийное оборудование (видеопроектор, экран).</p>	<p>Office Standard 2016. 200 (двести) лицензий OPEN 96197565ZZE1712. Бессрочно. VeralTest Professional 2.7 Электронная версия. Акт предоставления прав № IT178496 от 14.10.2015. Бессрочно. MOODLE e-Learning, eLearningServer, Гиперметод. Договор с ООО «Открытые технологии» 82/1 от 17 июля 2013 г. Бессрочно. (пакет обновления среды электронного обучения 3KL Hosted 600 3.5.8b, лицензионный договор №59.9/380 от 23.12.2021 (год на использование программы на ЭВМ (срок действия 1)) Операционные системы OEM (на OS Windows</p>

2		<p align="center">Помещение для самостоятельной работы (ауд. 139)</p>	<p>Учебное оборудование: Стол преподавателя (1 шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (17 шт.), стул ученический (24 шт); Стационарная доска; Технические средства обучения: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации (14 шт)</p>	<p>95с предустановленным лицензионным программным обеспечением): OS Windows 95, OS Windows 98; OS Windows ME, OS Windows XP; OS Windows 7; OS Windows 8; OS Windows 10. На каждом системном блоке и/или моноблоке и/или ноутбуке. Номер лицензии скопирован в ПЗУ аппаратного средства и/или содержится в наклейке на устройстве стикере с голографической защитой. Бессрочно. Kaspersky Endpoint Security – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License № лицензии 2434191112-140152020635. Договор № РЦА10260011 от 09.11.2021 ПО «Webinar». Лицензия №С-3131 от 12.07.2018. Бессрочно. ПО "Интернет - расширение информационной системы". Лицензия (договор) №4540/748 от 27.11.2017 г. Бессрочно. Google Chrome Свободное и/или безвозмездное ПО; Браузер «Yandex» (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО 7-zip (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО Adobe Acrobat DC / Adobe Reader Свободное и/или безвозмездное ПО VooV meeting Свободное и/или безвозмездное ПО</p>
---	--	--	---	--

9. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения рабочей программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедра обеспечивает:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
 - выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- 2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
 - надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
- 3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
 - возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (при наличии)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа;
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы для студентов с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья включает следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов
С нарушением слуха	тест	преимущественно

		письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	организация контроля с помощью электронной оболочки MOODLE, письменная проверка

Студентам с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);
2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);
3. доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно). При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и/или в электронно-библиотечных системах. А также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине. Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

– лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;

- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);

- учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушением зрения.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учётом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории должен быть беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

10. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА С ПРИМЕНЕНИЕМ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В соответствии с Положением о порядке применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, утвержденном Ученым советом 30.08.2019 учебный процесс по настоящей программе может осуществляться с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и/или электронного обучения в порядке, установленном федеральными органами исполнительной власти, распорядительными актами ФГБОУ ВолгГМУ Минздрава России, ПМФИ – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

10.1. Реализация основных видов учебной деятельности с применением электронного обучения, ДОТ.

С применением электронного обучения или ДОТ могут проводиться следующие виды занятий:

Лекция может быть представлена в виде текстового документа, презентации, видео-лекции в асинхронном режиме или посредством технологии вебинара – в синхронном режиме. Преподаватель может использовать технологию web-конференции, вебинара в случае наличия технической возможности, согласно утвержденного тематического плана занятий лекционного типа.

Семинарские занятия могут реализовываться в форме дистанционного выполнения заданий преподавателя, самостоятельной работы. Задания на самостоятельную работу должны ориентировать обучающегося преимущественно на работу с электронными ресурсами. Для коммуникации во время семинарских занятий могут быть использованы любые доступные технологии в синхронном и асинхронном режиме, удобные преподавателю и обучающемуся, в том числе чаты в мессенджерах.

Практическое занятие, во время которого формируются умения и навыки их практического применения путем индивидуального выполнения заданий, сформулированных преподавателем, выполняются дистанционно, результаты представляются преподавателю посредством телекоммуникационных технологий. По каждой теме практического занятия обучающийся должен получить задания, соответствующее целям и задачам занятия, вопросы для обсуждения. Выполнение задания должно обеспечивать формирования части компетенции, предусмотренной РПД и целями занятия. Рекомендуется разрабатывать задания, по возможности, персонализировано для каждого обучающегося. Задание на практическое занятие должно быть соизмеримо с продолжительностью занятия по расписанию.

Лабораторное занятие, предусматривающее личное проведение обучающимися натуральных или имитационных экспериментов или исследований, овладения практическими навыками работы с лабораторным оборудованием, приборами, измерительной аппаратурой, вычислительной техникой, технологическими, аналитическими или иными экспериментальными методиками, выполняется при помощи доступных средств или имитационных тренажеров. На кафедре должны быть методически проработаны возможности проведения лабораторного занятия в дистанционной форме.

Самостоятельная работа с использованием дистанционных образовательных технологий может предусматривать: решение ситуационных задач, чтение лекции, презентации и т.д.) просмотр видео-лекций, составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста, работа с электронными словарями, базами данных, глоссарием, wiki, справочниками; ознакомление с нормативными документами; учебно-исследовательскую работу, написание обзора статьи, эссе, разбор лабораторных или инструментальных методов диагностики.

Все виды занятий реализуются согласно утвержденного тематического плана. Материалы размещаются в ЭИОС института.

Учебный контент снабжается комплексом пошаговых инструкций, позволяющих обучающемуся правильно выполнить методические требования.

Методические материалы должны быть адаптированы к осуществлению образовательного процесса с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

10.2. Контроль и порядок выполнения внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся

Контрольные мероприятия предусматривают текущий контроль по каждому занятию, промежуточную аттестацию в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Обучающийся обязан выслать выполненное задание преподавателю начиная с дня проведения занятия и заканчивая окончанием следующего рабочего дня.

Преподаватель обязан довести оценку по выполненному занятию не позднее следующего рабочего дня после получения работы от обучающегося.

Контроль выполнения внеаудиторной самостоятельной работы осуществляется путем проверки реализуемых компетенций согласно настоящей программы и с учетом фондов оценочных средств для текущей аттестации при изучении данной дисциплины. Отображение хода образовательного процесса осуществляется в существующей форме – путем отражения учебной активности обучающихся в кафедральном журнале (на бумажном носителе).

10.3. Регламент организации и проведения промежуточной аттестации с применением ЭО и ДОТ

При организации и проведении промежуточной аттестации с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий кафедры:

- совместно с отделом информационных технологий создает условия для функционирования ЭИОС, обеспечивающей полноценное проведение промежуточной аттестации в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся;

- обеспечивает идентификацию личности обучающегося и контроль соблюдения условий проведения экзаменационных и/или зачетных процедур, в рамках которых осуществляется оценка результатов обучения.

Экзаменационные и/или зачетные процедуры в асинхронном режиме - с учетом аутентификации обучающегося через систему управления обучением (LMS).

Проведение промежуточной аттестации по дисциплине регламентируется п.6 рабочей программы дисциплины, включая формируемый фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации. Порядок проведения промежуточной аттестации осуществляется в форме:

- Компьютерного тестирования или собеседования с элементами письменной работы (морфологическое описание предложенного гербарного образца и его таксономическое определение).

11. ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Воспитание в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России является неотъемлемой частью образования, обеспечивающей систематическое и целенаправленное воздействие на студентов для формирования профессионала в области медицины и фармации как высокообразованной личности, обладающей достаточной профессиональной компетентностью, физическим здоровьем, высокой культурой, способной творчески осуществлять своё социальное и человеческое предназначение.

Целью воспитательной работы в институте является полноценное развитие личности будущего специалиста в области медицины и фармации при активном участии самих обучающихся, создание благоприятных условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социо-культурных и духовно-нравственных ценностей народов России, формирование у студентов социально-личностных качеств: гражданственности, целеустремленности, организованности, трудолюбия, коммуникабельности.

Для достижения поставленной цели при организации воспитательной работы в институте определяются следующие **задачи**:

✓ развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности;

✓ приобщение студенчества к общечеловеческим нормам морали, национальным устоям и академическим традициям;

✓ воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности;

✓ воспитание положительного отношения к труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях;

✓ обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;

✓ выявление и поддержка талантливой молодежи, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации;

✓ формирование культуры и этики профессионального общения;

- ✓ воспитание внутренней потребности личности в здоровом образе жизни, ответственного отношения к природной и социо-культурной среде;
- ✓ повышение уровня культуры безопасного поведения;
- ✓ развитие личностных качеств и установок, социальных навыков и управленческими способностями.

Направления воспитательной работы:

- Гражданское,
- Патриотическое,
- Духовно-нравственное;
- Студенческое самоуправление;
- Научно-образовательное,
- Физическая культура, спортивно-оздоровительное и спортивно-массовое;
- Профессионально-трудовое,
- Культурно-творческое и культурно-просветительское,
- Экологическое.

Структура организации воспитательной работы:

Основные направления воспитательной работы в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России определяются во взаимодействии заместителя директора по учебной и воспитательной работе, отдела по воспитательной и профилактической работе, студенческого совета и профкома первичной профсоюзной организации студентов. Организация воспитательной работы осуществляется на уровнях института, факультетов, кафедр.

Организация воспитательной работы на уровне кафедры

На уровне кафедры воспитательная работа осуществляется на основании рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы, являющихся частью образовательной программы.

Воспитание, осуществляемое во время аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся, составляет 75% от всей воспитательной работы с обучающимися в ПМФИ – филиале ВолгГМУ (относительно 25%, приходящихся на внеаудиторную работу).

На уровне кафедры организацией воспитательной работой со студентами руководит заведующий кафедрой.

Основные функции преподавателей при организации воспитательной работы с обучающимися:

- ✓ формирование у студентов гражданской позиции, сохранение и приумножение нравственных и культурных ценностей в условиях современной жизни, сохранение и возрождение традиций института, кафедры;
- ✓ информирование студентов о воспитательной работе кафедры,
- ✓ содействие студентам-тьюторам в их работе со студенческими группами;
- ✓ содействие органам студенческого самоуправления, иным объединениям студентов, осуществляющим деятельность в институте,
- ✓ организация и проведение воспитательных мероприятий по плану кафедры, а также участие в воспитательных мероприятиях общеузовского уровня.

Универсальные компетенции, формируемые у обучающихся в процессе реализации воспитательного компонента дисциплины:

- Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий;
- Способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;
- Способность организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

- Способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке, для достижения академического и профессионального взаимодействия;
- Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;
- Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни;
- Способность поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;
- Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций.