

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ульяновский государственный педагогический университет  
имени И.Н. Ульянова»  
(ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»)

Факультет педагогики и психологии  
Кафедра педагогики и социальной работы

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебно-методической  
работе  
И.О. Петрищев  
« 30 » августа 2017 г.

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Программа учебной дисциплины вариативной части  
для направления подготовки  
44.04.01 Педагогическое образование  
направленность (профиль) образовательной программы  
Управление образовательными системами  
(заочная форма обучения)

Составитель: Котельникова Р.А.,  
к.п.н, доцент кафедры педагогики и  
социальной работы

Рассмотрено и утверждено на заседании учёного совета факультета педагогики  
и психологии (протокол от «28» июня 2017 г. № 7)

Ульяновск, 2017

## 1. Наименование дисциплины

Дисциплина «Управление персоналом в образовательных организациях» включена в вариативную часть Блока «Дисциплины по выбору(модули)» основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы магистратуры по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, направленность (профиль) образовательной программы «Управление образовательными системами», заочной формы обучения.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

**Целью** освоения дисциплины «Управление персоналом в образовательных организациях» является: сформировать у слушателей необходимые компетенции для формулирования целей и задач, планирования деятельности и управления, выявления проблем и разработки способов их решения при построении системы управления персоналом в образовательных организациях. Особый акцент в ходе освоения курса делается на активной роли слушателей в процессе обучения – в поиске информации, проектировании практических рекомендаций и участии в групповых видах активности, в ходе которых студентам (слушателям) предлагаются для анализа и обсуждения различные управленческие ситуации (кейсы), проводятся тренинги, способствующие закреплению полученных знаний и навыков на практике.

В результате освоения программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Управление персоналом в образовательных организациях»

Этап формирования Компетенции	теоретический	модельный	практический
	знает	умеет	владеет
способностью осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру (ОПК-4)	ОР-1 особенности профессиональной деятельности в сфере управления персоналом в образовательных организациях, владеет теорией по дисциплине, ориентируется в методиках и техниках управления персоналом в образовательных организациях.	ОР-2 соотносить особенности профессиональной деятельности в сфере управления персоналом в образовательных организациях, с собственными возможностями и на основ этого делать выводы о перспективах саморазвития и профессионального роста.	ОР-3 методикой целеполагания, планирования и моделирования в аспекте саморазвития и профессионального роста, с целью повышения эффективности профессиональной деятельности.
способностью руководить исследовательской работой обучающихся (ПК-3)	ОР-4 научно-методологические основы управления образовательными системами.	ОР-5 использовать научно-методологические основы управления образовательными системами в процессе анализа и моделирования ситуаций в управлении	ОР-6 навыками анализа ситуаций управления образовательной деятельностью.

		персоналом.	
Готовность использовать индивидуальные и групповые технологии принятия решений в управлении организацией, осуществляющей образовательную деятельность (ПК-16)	ОР-7 сущность индивидуальных и групповых технологий принятия решений в управлении персоналом в образовательных организациях	ОР-8 осуществлять планирование и анализ предполагаемой эффективности детальности связанной с использованием индивидуальных и групповых технологий принятия решений в управлении персоналом в образовательных организациях	ОР-9 индивидуальными и групповыми технологиями принятия решений в сфере управления персоналом в образовательных организациях

### 3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Управление персоналом в образовательных организациях» является дисциплиной по выбору вариативной части Блока 1 Дисциплины (модули) основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы магистратуры по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, направленность (профиль) образовательной программы «Управление образовательными системами», заочной формы обучения (Б1.В.ДВ.1.2 Управление персоналом в образовательных организациях).

Дисциплина опирается на результаты обучения, сформированные в рамках изучения дисциплин Современные образовательные технологии, Педагогический менеджмент.

Результаты изучения дисциплины «Оценка качества деятельности руководителя образовательной организации» являются теоретической и методологической основой для изучения дисциплин: Основы управления образовательными системами, Оценка качества деятельности руководителя образовательной организации,

### 4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Номер семестра/сессии	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации
	Всего		Лекции, час	Практические занятия, час	Интерактивные формы	Самостоятельная работа, час	
	Трудоемк.						
	ЗЕ	Часы					
1/1	4	144		16	4	199	Экзамен 9
Итого:	4	144		16	4	119	Экзамен 9

**5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.**

**5.1. Указание тем (разделов) и отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий, оформленных в виде таблицы:**

Наименование раздела и тем	Количество часов по формам организации обучения				
	Лекционные занятия	Лабораторные занятия	Практические занятия	Инт. форма	Самостоятельная работа
<b>2 семестр</b>					
Тема 1. Тенденции и противоречия образовательной системы. Специфика управления персоналом в образовании	-	-	4	1	30
Тема 2. Формирование персонала образовательного учреждения	-	-	4	1	30
Тема 3. Механизмы повышения эффективности персонала образовательного учреждения	-	-	4	1	30
Тема 4. Развитие персонала образовательного учреждения.	-	-	4	1	29
<b>ИТОГО:</b>			16	4	119

**5.2. Краткое описание содержания тем (разделов) дисциплины**

**Тема 1. Тенденции и противоречия образовательной системы. Специфика управления персоналом в образовании.**

Особенности становления информационного общества в России. Современное образование: характерные черты, тенденции и противоречия. Система управления персоналом образовательного учреждения. Политика в области управления персоналом: принципы разработки и реализации.

**Интерактивная форма:** конференция.

**Тема 2. Формирование персонала образовательного учреждения.**

Понятие формирования персонала. Прогнозирование и планирование персонала. Трудовые ресурсы, рынок труда и маркетинговая политика персонала. Подбор персонала образовательного учреждения: цели, рамочные условия, каналы подбора, оценка кандидатов. Адаптация персонала. Методы и программы адаптации. регулирование количественного и качественного состава персонала в организации.

**Интерактивная форма:** постерная технология.

**Тема 3. Механизмы повышения эффективности персонала образовательного учреждения.**

Методы расстановки персонала внутри организации. Организация труда: цели, функции, характер и содержание управленческих решений. Стили управления персонала. Управление на основе проектных команд. Управление результатами труда. Использование ключевых показателей эффективности труда. Аттестация персонала: цели, задачи, принципы, субъекты, методы. Модель компетенций персонала. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Карта мотиваторов: диагностика и применение. Виды стимулов и их назначение. Заработная плата, ее структура и особенности определения. Мотивационные типы и особенности их использования в системе стимулирования

**Интерактивная форма:** работа в малых группах.

#### **Тема 4. Развитие персонала образовательного учреждения.**

Понятие развития персонала и направления развития. Обучение и развитие ключевых компетенций. Повышение квалификации. профессиональная переподготовка. Программы обучения персонала. Цели. Принципы. Развиваемые компетенции. Входящая и исходящая диагностика. содержание, формы и технологии обучения. Управление карьерой. Понятие карьеры. Цели управления карьерой в образовательном учреждении. Методы развития карьеры. Организационная культура. Понятие, функции, цели, структурные элементы. Ценности организации, корпоративные стандарты. Кодекс организационной этики. Артефакты организационной культуры. Методы развития культуры. Типы социально-трудовых отношений и пути совершенствования СТО.

**Интерактивная форма:** кейс-стади.

#### **6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме изучения материала в рамках кейс-стади.

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в формах:

- подготовки к устным докладам (мини-выступлениям);
- подготовка к защите реферата;
- подготовки к защите индивидуальных лабораторных работ.

#### *Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине*

##### **ОС-1. Эссе по видео-лекциям на наиболее актуальные темы дисциплины.**

**Эссе** – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

##### **ОС-2. Постерная технология на основе обсуждения ситуаций управления персоналом в образовательных организациях.**

Постерная технология предполагает разработку и создание постеров, образно представляющих пути, способы, этапы, ресурсы решения проблемы, презентацию постеров и их обсуждение, разработку докладов по представленной в постерном изображении проблеме.

**Пример ситуаций:**

##### **ОС-3 кейс-стади «Формирование персонала образовательного учреждения»**

###### **Пример кейс-стади**

«ТЕРРА-ПРОФИ». В одном из крупных российских городов, расположенном в Сибири функционирует крупный образовательный центр дополнительного образования взрослых. Этот центр появился в конце 1990-х гг. путем хозяйственного обособления дочерней организации (учебный центр) крупного промышленного предприятия. После разорения и ликвидации предприятия центр был выкуплен его руководителем и стал развиваться самостоятельно под названием «Терра-ПРОФИ». Организационная структура представлена на рисунке. К настоящему времени центр стал одной из крупнейших и динамично развивающихся образовательных компаний в регионе. Он владеет лицензиями на краткосрочное обучение и на реализацию программ профессиональной переподготовки. Руководству удалось заключить долгосрочные договора с крупнейшими компаниями Субъекта Федерации и проводить обучение, как по рабочим специальностям, так и для

руководителей. Обучение в центре ежегодно проходит более трех тысяч человек, в том числе из других городов. Основными направлениями «Терра-ПРОФИ» центра являются:

- ♣ Обучение по программам 70-100 часов рабочих (промбезопасность, электротехнические работы, грузоподъемное оборудование).

- ♣ Обучение по программам профессионального совершенствования и освоения новых специальностей (бухгалтерский учет, сметное дело, кадровое дело, электронные торги, 1С, графические программы)

- ♣ Профессиональная переподготовка и повышение квалификации специалистов и руководителей ключевых отраслей в регионе.

- ♣ Бизнес-тренинги

- ♣ Собственный издательский центр (разработка книг, пособий и учебных фильмов).

С компанией сотрудничает около 500 профессиональных преподавателей на основе аутстаффинга. Несмотря на то, что образовательный центр занимает первое место среди некорпоративных центров в городе по объемам оказываемых услуг, руководство ищет новые пути расширения своего влияния и выхода на рынок Сибири. В настоящее время «Терра-ПРОФИ» определил для себя три основных направления для выхода на региональный рынок.

1. Выпуск в нескольких городах журнала «Профессиональное развитие и карьера». Проведенные исследования и пробные продажи показали, что журнал может выходить тиражом до 15 тысяч экземпляров. Реализацию этого проекта планируют осуществлять на основе издательского департамента, увеличив его штат на 25%. Дополнительно необходимо создать авторский отдел журнала (авторы статей, журналисты, фотокорреспонденты), а также, отдел менеджеров рекламных возможностей для привлечения рекламодателей нового журнала. Печать и распространение журнала будет передано в аутсорсинг в тех городах, где будет выходить журнал.

2. Создание интернет-магазина по продаже книг, учебных пособий и учебных фильмов для распространения в Сибирском регионе. В интернет-магазине будут продаваться, прежде всего, материалы, изготавливаемые самим центром и при его поддержке. Целевой аудиторией данного проекта являются образовательные и тренинговые центры, а также службы персонала компаний и корпоративные центры развития персонала. Для создания интернет-магазина образовательному центру необходимы руководитель, системные администраторы, операторы по работе с текстами, операторы оформления заказов, сотрудники по анализу и выбору книг и методических материалов.

3. Организация вебинаров и программ дистанционного обучения в других городах Сибирского округа.

Для осуществления этого проекта «Терра-ПРОФИ» необходимо установить прочные партнерские отношения с образовательными организациями в других городах и выстроить систему дистанционного образования при их поддержке. Все три проекта планируется развивать на постоянной основе, однако их ввод будет происходить не одновременно, поскольку они требуют затраты временных, организационных и инвестиционных ресурсов. В первую очередь будет осуществлен выпуск журнала. Спустя полгода начнется осуществление третьего проекта (дистанционное образование). И только через год центр планирует начать создание интернет-магазина.

**Задания:** 1. Разработайте план потребности персонала для осуществления развития образовательного центра. Учитывайте необходимость дополнительного подбора, высвобождения, профессиональной переквалификации работников. В плане учитывайте следующие моменты: - наименование должности; - сроки трудоустройства; - количество; - профессиональные требования; - каналы подбора; - программы переквалификации и продолжительность обучения. 2. Внесите изменения в структуру организации с учетом введения новых проектов.

**ОС-4 Контрольная работа.**

## **ОС-5. Реферат**

### *Тематика рефератов*

1. Теоретико-философские и концептуальные основы управления персоналом в ОО.
2. Организационное проектирование и методы построения системы управления персоналом в ОО.
3. Организационная структура, цели и функции системы управления персоналом в ОО.
4. Трудовой потенциал общества, организации, работника. Формирование кадровой политики в ОО.
5. Стратегия управления персоналом. Сущность и содержание кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом в ОО.
6. Источники и проблемы найма персонала. Организация маркетинга персонала в ОО.
7. Деловая оценка и отбор персонала. Отбор претендентов на вакансию. Расстановка и аттестация персонала в ОО.
8. Управление социализацией, профориентацией и адаптацией персонала. Этапы процесса адаптации персонала в ОО.
9. Управление этическими нормами. Управление конфликтами. Безопасность, условия и дисциплина труда персонала в ОО.
10. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. Система служебно-профессионального продвижения в ОО.
11. Управление кадровым резервом. Организация обучения персонала. Управление мотивацией и стимулированием трудового поведения в ОО.
12. Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом. Анализ функций, выполняемых персоналом и затрат на их осуществление в ОО.
13. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала в ОО.
14. Сущность и структура затрат на персонал. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и оценка их экономической эффективности в ОО.
15. Политика вознаграждения персонала в ОО. Материальные, моральные и социальные стимулы.
16. Современная концепция управления персоналом в ОО: тенденции на рынке труда, демографический перелом, теория трилистника, портфельное поведение.

### *Перечень учебно-методических изданий кафедры по вопросам организации самостоятельной работы обучающихся*

1. Черных А.В., Куликова Е.Е. Развитие персонала в организации: методические рекомендации для магистрантов. - Ульяновск: УлГПУ имени И.Н.Ульянова, 2016. - 42 с.
2. Черных А.В. Управление персоналом в образовательных организациях. Ульяновск, 2016, 62 с.

## **4. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

### **Организация и проведение аттестации бакалавра**

Текущий контроль предполагает оценку выполнения студентами (слушателями) заданий по пройденным темам курса для проверки усвоения материала. Итоговый контроль – письменный зачет в виде реферата

**Цель проведения аттестации** – проверка освоения образовательной программы дисциплины-практикума через сформированность образовательных результатов.

**Промежуточная аттестация** осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины; помогает оценить крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных компетенций.

**7.1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы:**

Компетенции	Этапы формирования компетенций	Показатели формирования компетенции - образовательные результаты (ОР)		
		Знать	Уметь	Владеть
ОПК-4 способностью осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру	<b>Теоретический (знать)</b> особенности профессиональной деятельности в сфере управления персоналом в образовательных организациях, владеет теорией по дисциплине, ориентируется в методиках и техниках управления персоналом в образовательных организациях.	ОР-1		
	<b>Модельный (уметь)</b> соотносить особенности профессиональной деятельности в сфере управления персоналом в образовательных организациях, с собственными возможностями и на основ этого делать выводы о перспективах саморазвития и профессионального роста.		ОР-2	
	<b>Практический (владеть)</b> методикой целеполагания, планирования и моделирования в аспекте саморазвития и профессионального роста, с целью повышения эффективности профессиональной деятельности.			ОР-3
ПК-3 способностью руководить исследовательской работой обучающихся	<b>Теоретический (знать)</b> научно-методологические основы управления персоналом в образовательной организации.	ОР-4		
	<b>Модельный (уметь)</b> использовать научно-методологические основы управления образовательными системами в процессе анализа и моделирования ситуации.		ОР-5	
	<b>Практический (владеть)</b> навыками анализа ситуаций управления образовательной деятельностью			ОР-6
Групповые технологии и принятия решений в управлении и организаци	<b>Теоретический (знать)</b> сущность индивидуальных и групповых технологий принятия решений в управлении персоналом в образовательных	ОР-7		



	организациях			
	<b>Модельный (уметь)</b> осуществлять планирование и анализ предполагаемой эффективности детальности связанной с использованием индивидуальных и групповых технологий принятия решений в управлении персоналом в образовательных организациях		ОР-8	
	<b>Практический (владеть)</b> индивидуальными и групповыми технологиями принятия решений в сфере управления персоналом в образовательных организациях			ОР-9

**7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания:**

№ п /п	РАЗДЕЛЫ (ТЕМЫ) ДИСЦИПЛИНЫ	СРЕДСТВА ОЦЕНИВАНИЯ, используемые для текущего оценивания показателя формирования компетенции	Показатели формирования компетенции (ОР)										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9		
			ОПК-4			ПК-3			ПК-16				
1	Тема 1. Тенденции и противоречия образовательной системы. Специфика управления персоналом в образовании	<b>ОС-1</b> Эссе	+	+		+						+	
2	Тема 2. Формирование персонала образовательного учреждения	<b>ОС-5</b> Реферат	+	+				+				+	
3	Тема 3. Механизмы повышения эффективности персонала образовательного учреждения	<b>ОС-2,3</b> Постер и кейс-стади				+	+	+					+
4	Тема 4. Развитие персонала образовательного учреждения.	<b>ОС-4</b> Контрольная работа	+					+	+	+			
	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>ОС-6</b> экзамен в форме устного собеседования по вопросам											

Оценочными средствами текущего оценивания являются: устные доклады, тест по теоретическим вопросам дисциплины. Контроль усвоения материала ведется регулярно в течение всего семестра времени дистанционно и в процессе аудиторных занятий.

**Критерии и шкалы оценивания**

**ОС-1 Эссе**

Критерий	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания (максимальное количество баллов)
Умеет осуществлять диагностическую, аналитическую и корректирующую деятельность в рамках единой системы мониторинга качества в образовательных учреждениях	Модельный (уметь)	10
Умеет выбирать и применять изученные способы осуществления мониторинга управления персоналом в образовательных учреждениях	Модельный (уметь)	10
Всего:		20

**ОС-2 Постерная технология**  
**Критерии и шкала оценивания**

Критерий	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания (максимальное количество баллов)
Умеет осуществлять диагностическую, аналитическую и корректирующую деятельность в рамках единой системы мониторинга управления персоналом в образовательных учреждениях	Модельный (уметь)	20
Всего:		20

**ОС-3 Кейс-стади**  
**Критерии и шкала оценивания**

Критерий	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания (максимальное количество баллов)
Умеет осуществлять диагностическую, аналитическую и корректирующую деятельность в рамках единой системы мониторинга управления персоналом в образовательных учреждениях	Модельный (уметь)	20
Всего:		20

**ОС-4. Контрольная работа**

Критерий	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания (максимальное количество баллов)
Умеет осуществлять диагностическую, аналитическую и корректирующую деятельность в рамках единой системы мониторинга управления персоналом в образовательных учреждениях	Модельный (уметь)	30
Умеет выбирать и применять изученные способы осуществления мониторинга управления персоналом в образовательных учреждениях	Модельный (уметь)	30
Всего:		60

**ОС-5 Защита реферата**  
**Критерии оценивания реферата.**

Критерий	Максимальное количество баллов
Содержание реферата	3

Самостоятельная оценка ситуации на основе методологических знаний	8
Оформление источников	3
Практикоориентированность реферата	4
Своевременная сдача реферата	2
<b>Всего:</b>	<b>20</b>

### ОС-6 Экзамен в форме устного собеседования по вопросам

При проведении экзамена учитывается уровень знаний обучающегося при ответах на вопросы (теоретический этап формирования компетенций), умение обучающегося отвечать на дополнительные вопросы по применению теоретических знаний на практике и по выполнению обучающемуся заданий текущего контроля (модельный этап формирования компетенций).

#### Критерии и шкала оценивания экзамена:

Этап формирования Компетенции	теоретический	модельный	практический
	знает	умеет	владеет
способностью осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру (ОПК-4)	ОР-1 особенности профессиональной деятельности в сфере управления персоналом в образовательных организациях, владеет теорией по дисциплине, ориентируется в методиках и техниках управления персоналом в образовательных организациях.	ОР-2 соотносить особенности профессиональной деятельности в сфере управления персоналом в образовательных организациях, с собственными возможностями и на основ этого делать выводы о перспективах саморазвития и профессионального роста.	ОР-3 методикой целеполагания, планирования и моделирования в аспекте саморазвития и профессионального роста, с целью повышения эффективности профессиональной деятельности.
способностью руководить исследовательской работой обучающихся (ПК-3)	ОР-4 научно-методологические основы управления образовательными системами.	ОР-5 использовать научно-методологические основы управления образовательными системами в процессе анализа и моделирования ситуаций в управлении персоналом.	ОР-6 навыками анализа ситуаций управления образовательной деятельностью.
Готовность использовать индивидуальные и групповые технологии принятия решений в управлении организацией, осуществляющей	ОР-7 сущность индивидуальных и групповых технологий принятия решений в управлении персоналом в	ОР-8 осуществлять планирование и анализ предполагаемой эффективности детальности связанной с	ОР-9 индивидуальными и групповыми технологиями принятия решений в сфере управления персоналом в образовательных

образовательную деятельность (ПК-16)	образовательных организациях	использованием индивидуальных и групповых технологий принятия решений в управлении персоналом в образовательных организациях	организациях
--------------------------------------	------------------------------	--	--------------

### Критерии и шкала оценивания экзамена:

#### Критерии экзамена

Критерий	Максимальное количество баллов
Выполнение задания текущего оценивания образовательного результата	160
Наличие контрольных работ	120
Выполнение реферата	120
Всего:	<b>400</b>

**7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:**

#### ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА

Вопросы для оценки качества освоения дисциплины

1. Современные подходы к управлению персоналом: «война» за таланты, управление талантами, внутренний маркетинг.
2. «Персонал» и «человеческие ресурсы»: определение понятий, основные признаки.
3. Система управления персоналом организации и ее основные функции (подсистемы).
4. Организационная структура системы управления персоналом: уровни управления, кем представлены, основные функции.
5. Схема функциональных взаимосвязей службы управления персоналом с другими структурными подразделениями организации.
6. Планирование персонала: характеристика понятия и содержание деятельности.
7. Основные этапы планирования персонала.
8. Основные формы разработки требований к должности (должностная инструкция, модель рабочего места, профиль должности, профессиограмма).
9. Компетентностный подход к разработке требований к должности: понятия «компетенция» и «компетентность», виды компетенций, построение модели (карты) компетенций.
10. Определение (расчет) численности персонала: основные направления.
11. Виды мероприятий по удовлетворению потребности в персонале организации.
12. Источники привлечения персонала в организацию.
13. Основные этапы процесса отбора персонала в организации: характеристика, кто проводит.
14. Основные виды и типы проведения собеседования при приеме на работу.
15. Основные этапы проведения собеседования.
16. Наиболее типичные ошибки при проведении собеседования.
17. Основные методы оценки профессионально важных качеств кандидатов.
18. Психологическое тестирование: преимущества и недостатки.
19. Анализ результатов испытаний и принятие решения о найме. 20. Оформление приема на работу.

21. Основные направления адаптации персонала и факторы, влияющие на ее процесс.
22. Профессиональная и социально-психологическая адаптация: основные особенности.
23. Основные этапы процесса адаптации персонала.
24. Методы адаптации персонала. Разработка «Книги сотрудника» организации.
25. Программа адаптации персонала организации и ее основные направления.
26. Понятие «мотивация труда». Основные виды мотивов к труду.
27. Типы трудовой мотивации работников (типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова).
28. Стимулирование труда: основные виды и методы стимулирования.
29. Стимулирование работников с различными типами трудовой мотивации.
30. Основные требования, предъявляемые к системе стимулирования персонала.
31. Компенсационный пакет организации и его составляющие.
32. Постоянная часть денежного вознаграждения работника и ее основные элементы.
33. Определение уровня базового должностного оклада. Основные методы оценки труда (ранжирование, факторно-критериальный метод, тарификация, грейдинг).
34. Условно-постоянная часть денежного вознаграждения работника: надбавки и доплаты.
35. Переменная часть денежного вознаграждения работника и ее основные виды.
36. Социальный пакет организации и его составляющие.
37. Понятие «развитие персонала»: традиционный и современный подходы.
38. Современные концепции развития персонала: обучающаяся организация, корпоративный университет, управление знаниями.
39. Основные направления развития персонала организации.
40. Модель систематического (непрерывного) обучения персонала.
41. Основные формы обучения персонала.
42. Методы обучения персонала.
43. Методы оценки эффективности обучения персонала.
44. Способы «защиты» затрат на обучение персонала.
45. Карьера: понятие, основные виды, подходы к управлению карьерой.
46. Основные этапы процесса управления карьерой персонала.
47. Типовые и индивидуальные модели карьеры.
48. Формирование кадрового резерва организации: цели и специфика деятельности.
49. Характеристика основных этапов формирования и работы с кадровым резервом.
50. Оценка персонала: понятие, основные цели и формы оценки.
51. Кто может проводить оценку персонала?
52. Основные группы методов оценки персонала. Примеры методов оценки персонала.
53. Аттестация персонала и ее основные виды.
54. Участники процесса аттестации и их основные функции.
55. Обязательные условия проведения аттестации.
56. Этапы процесса проведения аттестации персонала: основные мероприятия.
57. Принятие решений по результатам аттестации.

***7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенции.***

Краткая характеристика процедуры реализации текущего и промежуточного контроля для оценки компетенций обучающихся представлена в таблице.

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика процедуры оценивания компетенций	Представление оценочного средства в фонде
-------	----------------------------------	---	---

1.	Контрольная работа	Контрольная работа выполняется в форме письменного тестирования по теоретическим вопросам курса. Регламент – 1-1.5 минуты на один вопрос.	Тестовые задания
2.	Кейс-стади	Кейс-стади является самостоятельным методом, но его основа – поиск обучающимися решения конкретной ситуации. Метод основан на анализе конкретных случаев. Ситуации (случаи) для анализа собираются и описываются специальным образом. Этот метод обучения предназначен для совершенствования навыков и получения опыта в следующих <i>областях</i> : выявление, отбор и решение проблем; работа с информацией – осмысление значения деталей, описанных в ситуации; анализ и синтез информации и аргументов; работа с предположениями и заключениями; оценка альтернатив; принятие решений; умение работать в группе. Цель метода – проанализировать ситуацию и выработать практическое решение совместными усилиями группы учащихся. Ситуация должна быть взята из практики.	
3.	Зачет в форме защиты реферата	Проводится в заданный срок, согласно графику учебного процесса. При выставлении оценки «зачтено»/«незачтено» учитывается уровень приобретенных компетенций студента. Реферат соответствует теме, выдержана структура реферата, изучено 85-100 % источников, выводы четко сформулированы	Темы рефератов

В конце изучения дисциплины подводятся итоги работы студентов на лекционных и лабораторных занятиях путем суммирования заработанных баллов в течение семестра.

### Критерии оценивания знаний обучающихся по дисциплине 1 семестр

№ п/п	Вид деятельности	Максимальное количество баллов за занятие	Максимальное количество баллов по дисциплине
1.	Посещение лекций	–	–
2.	Посещение практических занятий	1	<b>8</b>
3.	Работа на занятии	19	<b>152</b>
4.	Контрольная работа	60	<b>120</b>
5.	Экзамен	120	<b>120</b>
<b>ИТОГО:</b>	4 зачетных единицы		<b>400</b>

### Формирование балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся

		Посещение лекций	Посещение практических занятий	Работа на практических занятиях	Контрольная работа	Экзамен
<b>1 семестр</b>	Разбалловка по видам работ		8 х 1=8 баллов	8 х 19=152баллов	60 баллов	120 баллов
	Суммарный макс. балл		8 баллов max	152 баллов max	120 баллов max	400 баллов max

### Критерии оценивания работы обучающегося по итогам семестра

По итогам изучения дисциплины «Управление персоналом в образовательных организациях» трудоёмкость которой составляет 43Е и изучается в 1 семестре, обучающийся набирает определённое количество баллов, которое соответствует уровням, представленным в таблице:

Оценка	Баллы (4 ЗЕ)
«отлично»	более 340
«хорошо»	от 240 до 340
«удовлетворительно»	от 90 до 240
«не удовлетворительно»	90 и менее

### 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

#### Основная литература

1. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации", "Психология" / Анцупов А.Я., Ковалев В.В., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 391 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882794>

2. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / Базаров Т.Ю. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с.: - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=883716>

3. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - М.: Магистр, 2008. - 287 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=145988>

#### Дополнительная литература

1. Резник С. Д. Менеджмент. Книга 4. Управление человеческим потенциалом в социально-экономических системах: Монография / С.Д. Резник. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 319 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=448652>

2. Симонова А. А. Инновационно ориентированная подготовка к педагогическому менеджменту в непрерывном проф. образовании: Монография / Симонова А.А. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 134 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=537652>

3. Управление качеством образования в школе: ресурсы руководителя: Учебно-методическое пособие / Руднев Е.А. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 176 с. - Режим доступа:

## 9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

### *Интернет-ресурсы*

1. [www.edu-personal.ru](http://www.edu-personal.ru) – сайт «Управление персоналом в образовательном учреждении»
2. [http://zakon.edu.ru/catalog.asp?cat\\_ob\\_no=12712](http://zakon.edu.ru/catalog.asp?cat_ob_no=12712) – российский общеобразовательный портал, локальные акты образовательного учреждения (должностные инструкции, доплаты учителям, положения о подразделениях)
3. [http://www.arkty.ru/cat/upr\\_school.html](http://www.arkty.ru/cat/upr_school.html) – каталог издательства «АРКТИ», «Управление школой»
4. <http://www.direktor.ru> – сайт журнала для руководителей учебных заведений и органов образования «Директор школы»

### *Электронные библиотечные системы (ЭБС), с которыми сотрудничает «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»*

№	Название ЭБС	№, дата договора	Срок использования	Количество пользователей
1	«ЭБС ZNANIUM.COM»	Договор № 2304 от 19.05.2017	с 31.05.2017 по 31.05.2018	6 000
2	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Договор № 1966 от 13.11.2017	с 22.11.2017 по 21.11.2018	8 000
3	ЭБС eLibrary	Договор № 223 от 09.03.2017	С 09.03.2017 до 09.03.2018	100%
4	ЭБС «ЭБС ЮРАЙТ»	Договор № 3107 от 13.12.2017	С 13.12.2017 по 13.12.2018	100%

## 10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

### **Методические рекомендации магистранту**

В соответствии с учебным планом соответствующей специальности дисциплина изучается магистрантами заочниками в 1 семестре.

Успешное изучение курса требует посещения лекций, активной работы на семинарах, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с базовыми учебниками, основной и дополнительной литературой.

**Запись лекции** – одна из форм активной самостоятельной работы студентов, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы студенты имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу.

Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается также, что студенты приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

**Практическое занятие** – важнейшая форма самостоятельной работы магистрантов над научной, учебной и периодической литературой. Именно на практическом занятии каждый студент имеет возможность проверить глубину усвоения учебного материала, показать знание категорий, положений и инструментов сервисной деятельности. Участие в



семинаре позволяет студенту соединить полученные теоретические знания с решением конкретных практических задач и моделей в области сервисной деятельности.

Практические занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки, определяются преподавателем, ведущим занятия.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными.

Основной формой итогового контроля и оценки знаний студентов по дисциплине является зачет в 4 семестре.

### **ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРАКТИКИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

Операционная система Windows, CorelDraw, AdobePhotoshop, AdobeIllustrator, In-Design.  
Лицензионный программный продукт ESETNOD 32.

### **ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ**

1. Учебная аудитория (для лекционных и практических занятий).
2. Учебная мебель.
3. Компьютерное и мультимедийное оборудование.

п/п	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
<b>Главный корпус</b>			
	302 аудитория, главный корпус учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, выполнения курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации, кабинет для самостоятельной подготовки	Стол ученический – 12 шт; Стул ученический - 25 шт; Стол преподавателя однотумбовый – 1 шт; Ноутбук Lanovo В 480 – 1 шт; Проектор BenQ Projector MX – 1 шт; Доска 3-х створчатая – 1 шт; Доска 1 створчатая – 1 шт; Часы настенные- 1шт.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</li> <li>* Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0120085134, контракт №260916-ЛД от 12.12.2016 г., действующая лицензия.</li> <li>* Операционная система Windows 7 Professional, государственный контракт №10-11 оаз от 24.08.11 г., действующая лицензия.</li> <li>* Офисный пакет программ MS Office Professional Plus 2007, государственный контракт №10-11 оаз от 24.08.11 г., действующая лицензия.</li> <li>* Программа для просмотра файлов формата DjVu WinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</li> <li>* Программа для просмотра файлов формата PDF Adobe Reader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</li> <li>* Браузер Google Chrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</li> <li>* The KMPlayer, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</li> </ul>
	352 аудитория, главный корпус учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, выполнения	Стол ученический – 10 шт; Стул ученический - 14 шт; Стул ИЗО – 21 шт; Доска 1000*1500 зеленая ДА-12э.– 1шт; Жалюзи рулонные -4 шт; Экран настенный 153*153-1шт; Экран-1шт; Доска в комплекте -1шт;	<p style="text-align: center;"><b>* Ноутбук HP 17-f05nr</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</li> <li>* Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0120085134, контракт №260916-ЛД от 12.12.2016 г., действующая лицензия.</li> <li>* Операционная система Windows 8.1 OEM, Гражданско-</li> </ul>

	<p>курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации, кабинет для самостоятельной подготовки</p>	<p>Ноутбук HP 17 f105nr-1шт; Мультимедийный проектор NEC.LCD.1024*768 ANSI-1шт.</p>	<p>правовой договор № 0368100013815000028-0003977-02 от 27.07.2015 г., действующая лицензия. * Офисный пакет программ Microsoft OfficeStd 2013 RUS OLP NL Acdmc, Гражданско-правовой договор № 0368100013813000032-0003977-01 от 09.07.2013 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVu WinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF Adobe Reader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер Google Chrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Пакет офисных программ Apache OpenOffice, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано * Медиаплеер Media Player Classic - Home Cinema открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано * Медиаплеер VLC media player открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано * Медиаплеер The KMPlayer открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано * Программа для воспроизведения звуковых файлов AIMP, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</p>
	<p>Медиацентр (УлГПУ им. И.Н. Ульянова, пл. 100-летия со дня рожд. В.И. Ленина д. 4)</p>	<p>73 моноблока, соединённых локальной компьютерной сетью; Беспроводная сеть Wi-Fi; Стационарный проектор-1шт; Экран-1шт; ЖК-монитор-5шт; ЖК-панели-2шт; Система видеоконференцсвязи – PolycomHDX6000HD-1шт; Акустическая система-1шт; Вокальная аудиосистема и акустические колонки-</p>	<p>* Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0120085134, контракт №260916-ЛД от 12.12.2016 г., действующая лицензия. * Операционная система Windows 7 Домашняя расширенная, действующая лицензия, договор №0368100013812000013-169793 от 20.12.2012 г., действующая лицензия.</p>

	<p>Читальный зал (электронная библиотека)</p>	<p>1 комплект; Секционные столы-18шт; Трибуна -1шт; Огнетушитель -2шт; Кондиционер -2шт; Пожарный шкаф ПК-6, -1шт; Стул Джуно -75шт; Стойка для книг-3 шт; Стол преподавательский -1шт; Карниз-6 шт; Шторы сиреневые -12 шт; Тюль-6 шт; Арк.стекло-18 шт; Колонны-4шт; Часы настенные-1шт.</p> <p>Ноутбук Lenovo IdeaPad B590 Intel Pentium Dual-Core B960 2.2Ггц 4G/500G/DVD-RW15.6*/Windows 7 Home - 7шт; Ноутбук 15,6 ACER Packard Bell EasyNote ENTE11HC-B9604G50MNKS-8шт; Стол-18 шт; Стол преподавателя-1шт; Библиотечная кафедра-1шт; Книжный стеллаж-1шт; Шкаф-стеллаж комбинированный -5шт; Стул Джуно-52шт; Стойка для рекламных материалов напольная сетчатая на 9 лотков-3шт; Тюль -8шт; Шторы кричневые-15шт; Шкаф пожарный ШПК-002-1шт; Колонны-15шт; Арк.стекло-24шт.</p>	<p>* Офисный пакет программ OfficeProPlus 2013 RUS OLP NL Acdmc, Open License: 61704351, договор №0368100013812000013-169793 от 20.12.2012 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVu WinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF Adobe Reader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер Google Chrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</p> <p><b>Ноутбук ACER Packard Bell EasyNote ENTE11HC-B9604G50MNKS</b> <b>Лицензионные программы</b></p> <p>* Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0120085134, контракт №260916-ЛД от 12.12.2016 г., действующая лицензия. * Операционная система Windows 8 OEM, договор №220 от 18.03.2013 г., действующая лицензия. * Офисный пакет программ OfficeProPlus 2013 RUS OLP NL Acdmc, Open License: 62176011, договор №220 от 18.03.2013 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVu WinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF Adobe Reader</p>
--	---	--	---

			<p>XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</p> <p>* Браузер Google Chrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</p> <p><b>Ноутбуки Lenovo IdeaPad B590</b> <b>Лицензионные программы</b></p> <p>* Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</p> <p>* Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0120085134, контракт №260916-ЛД от 12.12.2016 г., действующая лицензия.</p> <p>* Операционная система Windows 7 Pro, договор №0368100013813000050-0003977-01 от 02.10.2013 г., действующая лицензия.</p> <p>* Офисный пакет программ OfficeProPlus 2013 RUS OLP NL Acdmc, Open License: 62176011, договор №220 от 18.03.2013 г., действующая лицензия.</p> <p>* Программа для просмотра файлов формата DjVu WinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</p> <p>* Программа для просмотра файлов формата PDF Adobe Reader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</p> <p>* Браузер Google Chrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.</p>
--	--	--	--

