Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра непрерывного педагогического образования и методики обучения

УТВЕРЖДАЮ
Директор института
педагогического образования
_____ И.В. Шимлина
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление персоналом в образовательной организации

44.04.01 «Педагогическое образование»
(направленность (профиль): «Управление образованием»)

Квалификация выпускника
Магистр

Форма обучения
Очная форма

Срок обучения: 2 года

Год начала подготовки 2025

Новокузнецк
2025

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 1daa7a548d65aeb8d120ee36e7fcd7c0420cb397
Владелец: Директор ИПО Шимлина Инна Владимировна
Действителен: с 18 апреля 2024 г. по 12 июля 2025 г.
Дата и время: 10-06-2025 08:30:13 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование у студентов навыков целеполагания и формулирования задач, планирования деятельности и управления образовательной организацией, выявления проблем и разработки способов их решения.

Задачами учебной дисциплины являются:

– усвоение магистрантами основных принципов, методов, технологий и подходов к управлению персоналом образовательной организации;
– формирование навыков работы с персоналом при планировании и найме, адаптации, стимулировании, развитии и оценке персонала;
– усвоение способов мотивации и стимулирования подчиненных.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 44.04.01 «Педагогическое образование».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Мониторинг качества образовательного процесса;
– Разработка и реализация проектов 2;
– Правовые вопросы современного образования;
– Менеджмент в образовании;
– Организация финансово-хозяйственной деятельности в образовательной организации;
– Государственная политика в области образования;
– Педагогическая практика.

Учебная дисциплина дополняет знания и умения, получаемые по одновременно изучаемым и последующим учебным дисциплинам:

– Педагогическая практика;
– Преддипломная практика;
– Выполнение и защита выпускной квалификационной работы.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Профессиональные компетенции

Наименование	Код и	Код и наименование	Планируемые

категории (группы) ПК	наименование ПК	индикатора достижения ПК	результаты обучения
	ПК-1: Способен определять и устанавливать нормативно-правовые отношения всех субъектов образовательной деятельности	ПК-1.1 Анализирует нормативно-правовую базу согласно требованиям федеральных государственных образовательных стандартов и направлений государственной политики в области образования	– знать: нормативно-правовую базу в рамках трудовых взаимоотношений и направления государственной политики в области образования. – уметь: анализировать условия труда с точки зрения трудового законодательства РФ.
	ПК-2: Способен использовать эффективные технологии организации и управления образовательным учреждением	ПК-2.1 Анализирует основные технологии и приемы организации и управления образовательным учреждением	– знать: основные технологии и приемы организации и управления образовательным учреждением с точки зрения кадровой политики. – уметь: подбирать технологии и приемы организации и управления человеческими ресурсами.
		ПК-2.2 Использует эффективные технологии организации работы образовательного учреждения	– знать: технологии организации работы с кадрами в образовательном учреждении. – уметь: подбирать эффективные технологии организации работы с кадрами в образовательном учреждении.
		ПК-2.3 Применяет способы организации работы образовательного учреждения для эффективной реализации управленческих решений	– знать: способы организации работы образовательного учреждения для эффективной реализации управленческих решений . – уметь: применять способы организации работы с кадрами в

			образовательном учреждении для эффективной реализации управленческих решений.

4 Объем и содержание учебной дисциплины

Учебные занятия по учебной дисциплине проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иные формы взаимодействия обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях, в том числе при проведении промежуточной аттестации обучающихся. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***5 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*экзамен*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***108***	*108*
	зачетных единиц	***3***	*3*
Лекции, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***16***	*16*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***30***	*30*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***54***	*54*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Система управления персоналом образовательной организации (Подбор персонала для ОУ. Интервью с соискателем. Адаптация на рабочем месте. Управление персоналом в системе современного менеджмента. Теория человеческого капитала. Концепция “Анализ человеческих ресурсов”. Типы кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная, активная. Этапы построения кадровой

политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Проектирование структуры организации. Оценка потребности в персонале. Анализ кадровой ситуации в регионе. Анализ деятельности. Должностные инструкции);

Раздел 2 Подходы к развитию персонала: возможности и проблемы их применения в образовательных организациях (Основные подходы к управлению персоналом. Экономический подход. Характеристика условий эффективности и особых затруднений в рамках экономического подхода. Органический подход. Соответствие деятельности по управлению персоналом доминирующим потребностям личности. Характеристика условий эффективности и особых затруднений в рамках органического подхода Гуманистический подход. Соотношение нормативного и ценностного аспектов организационной культуры);

Раздел 3 Мотивация и стимулирование персонала в образовательных организациях (Методы поддержания работоспособности персонала. Повышение производительности и нормирование труда. Оценка труда. Аттестация персонала. Формирование кадрового резерва. Планирование карьеры. Разработка программ стимулирования труда. Обучение персонала).

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы дисциплины	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	Система управления персоналом образовательной организации	4	
Раздел 2.	Подходы к развитию персонала: возможности и проблемы их применения в образовательных организациях	2	
Раздел 3.	Мотивация и стимулирование персонала в образовательных организациях	2	
Итого:		**8**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	Темы практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической**

			подготовки
Раздел 1.	Система управления персоналом образовательной организации	6	
Раздел 2.	Подходы к развитию персонала: возможности и проблемы их применения в образовательных организациях	4	
Раздел 3.	Мотивация и стимулирование персонала в образовательных организациях	6	
Итого:		**16**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	**Темы лабораторных работ**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

№ раздела / темы дисциплины	**Темы курсовых работ (проектов)**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	**Виды самостоятельной работы**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию.	10	
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию.	10	
Раздел 3.	1. Изучение лекционного материала;	10	

	2. Подготовка к практическому занятию.		
Контроль	*Подготовка к экзамену*	54	
Итого:		**84**	**0**

10 Матрица компетентностных задач по учебной дисциплине

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочные средства
Раздел 1.	ПК-1; ПК-2	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Оценка участия в работе на лекционном занятии
Раздел 2.	ПК-1; ПК-2	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Оценка участия в работе на лекционном занятии
Раздел 3.	ПК-1; ПК-2	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Оценка участия в работе на лекционном занятии
Экзамен.	ПК-1; ПК-2	1. Экзамен на основе результатов тестирования

11 Входной контроль

11.1 Цель входного контроля − определить начальный уровень подготовленности обучающихся и выстроить индивидуальную траекторию обучения. В условиях личностно-ориентированной образовательной среды результаты входного оценивания обучающегося используются как начальные значения в индивидуальном профиле академической успешности обучающегося.

11.2 Описание оценочных средств

Форма проведения входного контроля – тестирование.

Длительность тестирования – 20 минут.

Тестирование проводится в течение первых двух недель изучения учебной дисциплины в СУО «Moodle».

Для проведения тестирования используются тестовые задания для входного контроля.

Шкала оценивания результатов тестирования

За каждый правильный ответ выставляется 1 балл.

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Процент результативности (правильных ответов)	Оценка
6 до 10	«зачтено»
5 и менее 5	«не зачтено»

Основываясь на результатах тестирования, формируется индивидуальная траектория обучающегося (группы обучающихся), исходя из следующих соображений:

– 6 – 10 баллов – обучающийся готов к изучению учебной дисциплины без дополнительного повторения изученного ранее материала;

– 5 - менее 5 баллов – обучающийся имеет слабую подготовку к изучению учебной дисциплины, необходимы корректирующие занятия и консультации.

Тестовые задания для входного контроля знаний обучающихся приведены в приложении.

12 Текущий контроль

12.1 Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) обучающихся. Данный вид контроля стимулирует у обучающихся стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины и позволяет оценить степень освоения изученного материала.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе педагогического работника, в том числе посредством использования СУО «Moodle».

Формы проведения текущего контроля – вопросы для устного обсуждения (опроса); наблюдение за работой на практическом занятии; оценка участия в работе на лекционном занятии.

12.2 Описание оценочных средств

Шкалы оценивания (методики оценки)

12.2.1 Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля и подготовки обучающихся к изучению новой темы в начале занятия лекционного типа (лекции) педагогическим работником проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущего раздела (темы).

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается умение грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени).

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

– полно и аргументировано отвечает по содержанию задания;

– обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе самостоятельно составленные;

– излагает материал последовательно и правильно.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1 – 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

– излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

– не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

– излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному освоению последующего материала.

12.2.2 Рекомендации по оцениванию участия обучающихся в работе на лекционных занятиях

Формирование у обучающихся добросовестного и ответственного отношения к собственному профессиональному образованию проявляется в обязательном его присутствии на лекционном занятии.

На лекционных занятиях происходит формирование информационной компетентности обучающихся, в том числе способности фиксировать информацию с помощью конспектирования учебного материала. Преподаватель на лекционных занятиях акцентирует внимание обучающихся на том, как необходимо оформлять конспект лекций в тетради. По окончании лекционных занятий преподаватель осуществляет проверку тетрадей обучающихся и оценивает их.

Критерии оценки участия обучающихся в работе на лекционных занятиях

Наименование параметра оценки	Максимальное количество баллов за одно лекционное занятие
Наличие у обучающихся добросовестного и ответственного отношения к собственному профессиональному образованию, выраженное в посещении лекций	0,5
Умение конспектировать учебный материал в тетради, в том числе: - материал изложен последовательно, четко и аккуратно - в конспекте имеются изученные темы, основные термины, схемы	0,5
Всего	1

Если по результатам оценки участия обучающийся в лекционных занятиях в среднем за семестр обучающийся набрал не менее 0,5 баллов, то ему выставляется оценка «зачтено», менее 0,5 баллов – «не зачтено».

12.2.3 Рекомендации по оцениванию в процессе наблюдения за работой на практическом занятии

Наблюдение за работой на практическом занятии – важнейший компонент контроля деятельности обучающихся и качества их обучения.

Критерии оценки в процессе наблюдения за работой на практическом занятии:

– самостоятельность выполнения задания и работы с методическими указаниями (учитывается работа в течение занятия, быстрота и способность нахождения в методических указаниях нужной информации);

– правильность выполнения работы (учитывается последовательность выполняемых действий, умение работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения работы с учетом индивидуальных особенностей обучающихся);

– активность обучающегося при выполнении практической работы (учитывается индивидуальная работа и работа в группе).

Критерии оценки по результатам наблюдения за работой на практическом занятии

Наименование параметра оценки	Максимальное количество баллов
Самостоятельно выполняет задания; умеет работать с методическими указаниями.	2,5
Указанные в методических указаниях действия выполняет в правильной последовательности; умеет работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники.	1,25
Рационально использует время, отведенное на задание; проявляет активность при выполнении практической работы.	1,25
Итого	**5**

Максимальное количество – 5 баллов соответствует оценке «отлично», 4 балла – «хорошо», 3 балла – «удовлетворительно», 2 балла – «неудовлетворительно».

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины приведены в приложении.

13 Промежуточная аттестация

13.1 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине предназначены для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения учебной дисциплины в установленной учебным планом форме и позволяют определить качество усвоения изученного материала.

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по учебной дисциплине является: экзамен.

Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся включают: экзамен на основе результатов тестирования.

Для тестирования используется 20 вопросов из базы типовых тестовых заданий по изученным разделам (темам) учебной дисциплины. В случае неправильного ответа обучающийся получает за данный вопрос 0 баллов; в случае правильного ответа – 1 балл.

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Максимальный балл	Проходной балл	Оценка
20	не менее 18	отлично
17	не менее 14	хорошо
13	не менее 10	удовлетворительно
9	–	неудовлетворительно

Задания и вопросы для промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении.

14 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Слизкова, Е. В. Управление образовательными системами. Технологии внутришкольного управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Слизкова, Е. В. Воронина. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 182 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04831-5. – URL: https://urait.ru/bcode/563383 (дата обращения: 05.06.2025);

2 Москвин, С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации : учебник для вузов / С. Н. Москвин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 114 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19402-9. – URL: https://urait.ru/bcode/563456 (дата обращения: 05.06.2025);

3 Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. – URL: https://urait.ru/bcode/567776 (дата обращения: 05.06.2025);

4 Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряжкина, В. М. Маслова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 374 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16669-9. – URL: https://urait.ru/bcode/560795 (дата обращения: 05.06.2025);

5 Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. – URL: https://urait.ru/bcode/559881 (дата обращения: 05.06.2025);

6 Шаронов, С. А. Трудовое право России : учебник для вузов / С. А. Шаронов, А. Я. Рыженков ; под общей редакцией С. А. Шаронова. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 462 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21169-6. – URL: https://urait.ru/bcode/559484 (дата обращения: 05.06.2025);

7 Петров, А. Я. Трудовой распорядок и дисциплина труда : учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 537 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12404-0. – URL: https://urait.ru/bcode/566861 (дата обращения: 05.06.2025);

8 Павловская, О. Ю. Правовое обеспечение кадрового делопроизводства : учебник для вузов / О. Ю. Павловская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17518-9. – URL: https://urait.ru/bcode/566454 (дата обращения: 05.06.2025).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru. – URL: https://libr.sibsiu.ru;

2 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: https://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp;

3 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

4 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

5 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: https://biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: http://www.biblioclub.ru;

6 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

7 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 –]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке.

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;

– Adobe Acrobat Reader;
– Astra Linux Special Edition;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office;
– Microsoft Windows;
– OnlyOffice;
– Р7-Офис.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.

15 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины включает учебные аудитории, оснащенные оборудованием, компьютерной техникой, и техническими средствами обучения, в том числе:

- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию для проведения занятий семинарского типа (практических занятий);
- учебную аудиторию (помещения) для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 44.04.01 «Педагогическое образование».

Составитель(и):

директор института Шимлина Инна Владимировна (кафедра непрерывного педагогического образования и методики обучения);

старший методист кафедры непрерывного педагогического образования и методики обучения Шваб Александра Валерьевна

(кафедра непрерывного педагогического образования и методики обучения).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Согласован:
МБУ ДО «Центр детского (юношеского) технического творчества «Меридиан»
Заместитель директора по образовательной деятельности, руководитель детского технопарка «Кванториум», к.п.н., доцент



А.Г. Дорошенко

Приложение

Тестовые задания для входного контроля знаний обучающихся

Выберите один правильный ответ.

1 Что такое проактивное управление персоналом?

1) Реагирование на проблемы и конфликты, когда они возникают.

2) Ориентация на выполнение текущих задач без планирования.

3) Активное предвидение и предотвращение проблем в сфере управления персоналом.

4) Процесс выявления и наказания неправильного поведения сотрудников.

2 Какие из перечисленных методов мотивации персонала относятся к материальным стимулам?

1) Обеспечение возможности профессионального развития.

2) Премии и бонусы за достижение целей.

3) Проведение корпоративных мероприятий.

4) Поощрение грамот и благодарностей от руководства.

3 Что включает в себя процесс подбора персонала?

1) Только размещение вакансий на сайтах.

2) Анализ потребностей в организации, составление требований к кандидатам, проведение собеседований.

3) Принятие первого попавшегося кандидата без дополнительной проверки.

4) Определение зарплаты для нового сотрудника.

4 Что такое корпоративная культура?

1) Только формальные правила и положения в организации.

2) Совокупность регламентов и инструкций для сотрудников.

3) Общие ценности, убеждения, традиции и стиль взаимодействия в коллективе.

4) Только облик здания и рабочих мест.

5 Какие из нижеперечисленных принципов трудового законодательства необходимо учитывать в управлении персоналом?

1) Только возможность применения дисциплинарных взысканий.

2) Только размер оплаты труда.

3) Соблюдение рабочего времени, предоставление отпусков, соблюдение прав

4) Предоставление льгот

6 Исследование различных параметров производственной среды и процесса трудовой деятельности — это анализ ...

1) условий труда

2) средств труда

3) качества труда

4) стимулирования труда

7 Наиболее часто встречаемая форма охраны труда направлена на:

1) страхование жизни
2) страхование от нетрудоспособности
3) индексацию заработной платы
4) предоставление льгот

8 Нормирование труда оказывает влияние на эффективность управления персоналом через:

1) охрану труда
2) страхование ДМС
3) курсы переподготовки
4) разделение труда

9 Роль связующего звена между адаптантом и коллективом играет:

1) наставник
2) отдел охраны труда
3) младший персонал
4) президент компании

10 Оценка, которая адресуется деятельности в целом, во всем объеме ее функций — это оценка ...

1) перспективная
2) точечная
3) коллективная
4) комплексная

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины

1 Устный опрос на лекции

Раздел 1

Перечень вопросов для устного опроса:

1 Какую цель может преследовать руководство при проведении ротации персонала?

2 На основании чего определяется потребность организации в кадровом резерве?

3 С какой целью создается кадровый резерв?

4 На что необходимо обратить внимание при собеседовании нового сотрудника?

5 Какие средства адаптации для новых кадров вы можете предложить?

6 Какие существуют меры поддержки молодых учителей?

Раздел 2

Перечень вопросов для устного опроса:

1 В чем главные преимущества экономического подхода к управлению персоналом?

2 Что такое организационная культура?

3 Какие меры принимает руководство для удовлетворения потребности в самоуважении сотрудников?

4 Как проявляется неудовлетворение потребности в безопасности?

5 Как создать условия для самоорганизации сотрудников?

6 Какова позитивная роль гуманистического подхода к управлению?

Раздел 3

Перечень вопросов для устного опроса:

1 Какие методы поддержания работоспособности вы считаете наиболее эффективными? Почему?

2 Как повысить командный дух?

3 Как часто проводится аттестация педагогического коллектива?

4 Что представляет собой программа стимулирования труда?

5 Какие требования существуют для прохождения курсов повышения квалификации педагогическими работниками?

6 Какое обучение педагогического состава можно организовать непосредственно в образовательной организации?

Выполнение практических работ

Задания для практических работ.

1 Составить вопросы к собеседованию

2 Составить резюме

3 Составить глоссарий

4 Разработать программу для адаптации молодых специалистов в школе.

5 Проанализировать кадровую ситуацию в регионе

6 Заполнить таблицу «Кадровый состав»

7 Заполнить таблицу «Сравнительная характеристика основных подходов к управлению персоналом»

8 Составить рекомендации для учителей «Как предотвратить профессиональное выгорание»

9 Составить перечень критериев для оценки труда

10 Разработать индивидуальный план развития

11 Разработать программу стимулирования труда

Задания для промежуточной аттестации

Вопросы для тестирования

1 Установите соответствие между типами кадрового резерва и их описанием

тип	описание
А оперативный кадровый резерв	1 все работники, не только этой ОУ
Б стратегический кадровый резерв	2 кандидаты, готовые немедленно приступить к работе на новой должности
В социальный кадровый резерв	3 потенциальные молодые сотрудники

2 Расположите в правильной последовательности стадии карьеры

1 адаптация
2 стабильность
3 зрелость
4 трудоустройство
5 консолидация
6 подготовка

3 Как называется управленческая практика, при которой сотрудники организации планомерно перемещаются между различными должностями, отделами или функциональными направлениями внутри компании?

4 Определите подход к управлению персоналом по его описанию

В рамках этого подхода организационная культура является важным элементом, который позволяет сотрудникам моделировать свое поведение определенным образом в конкретной ситуации. Это исходит из того, что в каждой организации существуют свои как писаные, так и неписаные правила поведения, но на практике эти правила являются не ориентиром, а лишь средством.

Таким образом, можно сделать вывод, что такой подход акцентируется на человеческой стороне организации, что и отличает его от других.

5 Установите соответствие между формами разделения труда и их характеристиками

форма	характеристика
А профессиональное	1 разделение по содержанию и видам выполняемых работ
Б технологическое	2 разделение по категориям персонала в зависимости от обязанностей
В функциональное	3 определяется уровнем мастерства, опыта и личных способностей
Г квалификационное	4 операциональное разделение, закрепление функций за определенным исполнителем

6 Кто разработал иерархическую теорию потребностей/мотивации?

7 Как называется метод комплексной оценки персонала, ориентированный на оценку реальных качеств сотрудников, их психологические и профессиональные особенности, соответствие требованиям должностных позиций, а также выявление потенциальных способностей специалистов?

8 Определите подход к управлению персоналом по его описанию

Этому подходу дали название концепции использования трудовых ресурсов. Говоря о данной подходе более подробно, можно отметить, что организация здесь рассматривается как механизм, функционирующий по определенному алгоритму, что, в свою очередь, обеспечивает стабильность и предсказуемость деятельности организации.

9 Вставьте пропущенное слово

Формализованная оценка соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы – это _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ как форма оценки персонала.

10 Установите соответствие между видами профессионального обучения и их описанием

вид	описание
А переподготовка	1 последовательное совершенствование профессиональных знаний и навыков
Б повышение классификации	2 обучение новой профессии для сотрудников, которое связано с потребностями организации
В обучение на смежную должность	3 овладение сотрудниками дополнительными компетенциями

11 Как называют человека, который передает свой опыт, знания и умения другому, менее опытному, специалисту или просто человеку, нуждающемуся в помощи и поддержке?

12 Определите стиль руководства по представленному описанию

Этот стиль характеризуется наличием официальности в отношениях с подчиненными, отсутствием доверительности, нежеланием считаться с мнением работников, сопровождаемыми повышенной конфликтностью не только в отношениях с отдельными подчинёнными, но и целых рабочих групп

13 Установите соответствие между процессами управления коллективом и их описанием

вид	описание
А инструментальное лидерство	1 процесс управления, осуществляемый на основе правовых полномочий
Б экспрессивное лидерство	2 процесс управления, характеризующийся целью обеспечения управления группой в процессе решения ее целевых задач
В руководство	3 процесс управления с целью обеспечения позитивного внутреннего климата группы и ее стабильности

14 Расположите в правильной последовательности стадии управленческой деятельности

1 руководство
2 организация
3 контроль

4 планирование

15 Вставьте пропущенное словосочетание.

Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей – это _____ _____

16 Выберите подходящие по смыслу слова из списка, чтобы восстановить текст.

Процедуры _____А____ персонала призваны облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации. Новичок в организации сталкивается с большим количеством трудностей, основная масса которых порождается именно отсутствием информации о ____Б____ работы, месте расположения, особенностях коллег и т.д. Специальная процедура ____В____ нового сотрудника в организацию может способствовать снятию большего количества проблем, возникающих в начале работы.

1 введения
2 аттестации
3 увольнения
4 адаптации
5 порядке
6 создании

17 Определите тип карьеры по ее описанию.

Внутриорганизационная карьера, которая связана с траекторией движения человека в организации и отражает продвижение в разных подразделениях одного уровня иерархии.

18 Установите соответствие между направлениями деятельности и параметрами их диагностики

направления деятельности	параметры
А планирование трудовых ресурсов	1 оценка результативности разработанной программы оценочных процедур. Анализ изменений кадрового потенциала организации
Б оценка трудовой деятельности	2 оценка имеющихся кадров, целей, условий, перспектив развития, будущих потребностей
В отбор персонала	3 оценка аттестации, периодичности ее проведения, представляемых результатов и решений, принимаемых по результатам аттестации

19 Вставьте пропущенное словосочетание в определение.

_____ _____ – характеристика квалификации, необходимой для осуществления определённого вида профессиональной деятельности. Он также описывает конкретные

трудовые функции, распределенные по уровням квалификации, и определяет требования к образованию, опыту работы и другим условиям допуска к работе.

20 Определите, о каком понятии идет речь. Ответ запишите словосочетанием

Совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации. Ее компонентами являются:

- *принятая система лидерства;*
- *стили разрешения конфликтов;*
- *действующая система коммуникации;*
- *положение индивида в организации;*
- *особенности гендерных и межнациональных взаимоотношений;*
- *принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.*