

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Мордовский государственный педагогический
университет имени М.Е. Евсевьева»**

Факультет педагогического и художественного образования

Кафедра менеджмента и экономики образования

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Наименование дисциплины (модуля): Управление персоналом

Уровень ОПОП: Магистратура

Направление подготовки: 44.04.01 Педагогическое образование

Профиль подготовки: Управление образовательной организацией дошкольного
и общего образования

Форма обучения: Заочная

Разработчики:

Малкин С. В., канд. экон. наук, преподаватель

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры, протокол № 11
от 05.05.2018 года



Зав. кафедрой _____ Куркина Н. Р.

Программа с обновлениями рассмотрена и утверждена на заседании кафедры,
протокол № 12 от 24.06.2019 года



Зав. кафедрой _____ Куркина Н. Р.

Программа с обновлениями рассмотрена и утверждена на заседании кафедры,
протокол №1 от 31.08.2020 года



Зав. кафедрой _____ Куркина Н. Р.

1. Цель и задачи изучения дисциплины

Цель изучения дисциплины - формирование у студента системы знаний и основ управления персоналом в образовательной организации, развитие творческой активности и социальной ответственности будущего специалиста

Задачи дисциплины:

- дать знания об основных теоретических положениях управления персоналом в организации;
- помочь будущим специалистам ориентироваться в многообразных социально-психологических явлениях;
- находить правильные способы работы с людьми и коллективами в организации;
- формировать у студентов управленческое мышление, как важнейший компонент управленческой деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина Б1.В.07 «Управление персоналом» относится к вариативной части учебного плана.

Дисциплина изучается на 2 курсе, в 3, 4 семестрах.

Освоение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является необходимой основой для формирования знаний об управлении людьми, для последующего изучения дисциплин «экономические основы управления образованием», «Основы организации и оплата труда в школе и детском саду», «Аттестация педагогических и руководящих работников дошкольного и общего образования» и др.

Освоение данной дисциплины также необходимо для прохождения учебной и производственной практик, подготовки студентов к государственной итоговой аттестации.

Изучению дисциплины Б1.В.07 «Управление персоналом» предшествует освоение дисциплин (практик):

Б1.Б.01 Современные проблемы науки и образования.

Освоение дисциплины Б1.В.07 «Управление персоналом» является необходимой основой для последующего изучения дисциплин (практик):

Б1.В.06 Экономические основы управления образованием.

Область профессиональной деятельности, на которую ориентирует дисциплина «Управление персоналом», включает: образование, социальную сферу, культуру.

Освоение дисциплины готовит к работе со следующими объектами профессиональной деятельности:

- обучение;
- воспитание;
- развитие;
- просвещение;
- образовательные системы.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к видам профессиональной деятельности и решению профессиональных задач, предусмотренных ФГОС ВО и учебным планом.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций.

Выпускник должен обладать следующими общекультурными компетенциями (ОК):

ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
--

ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую	знать: - социально-психологические основы принятия управленческих решений.
--	---

ответственность за принятые решения	уметь: - давать объективную оценку своим действиям и действиям окружающих людей. владеть: - способами проектной и инновационной деятельности в образовании.
-------------------------------------	---

ОПК-3 готовностью взаимодействовать с участниками образовательного процесса и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия

ОПК-3 готовностью взаимодействовать с участниками образовательного процесса и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия	знать: - бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; уметь: - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; - разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность. владеть: - программами Microsoft Office для работы с деловой информацией и основами web-технологий.
---	--

Выпускник должен обладать следующими профессиональными компетенциями (ПК) в соответствии с видами деятельности:
педагогическая деятельность.

ПК-2 способностью формировать образовательную среду и использовать профессиональные знания и умения в реализации задач инновационной образовательной политики.

педагогическая деятельность

ПК-2 способностью формировать образовательную среду и использовать профессиональные знания и умения в реализации задач инновационной образовательной политики	знать: - систему межличностных отношений в социальной организации. уметь: - творчески применять на практике полученные знания. владеть: - способами совершенствования профессиональных знаний и умений.
---	--

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Третий семестр	Четвертый семестр
Контактная работа (всего)	8	4	4
Лекции	2	2	
Практические	6	2	4
Самостоятельная работа (всего)	60	30	30
Виды промежуточной аттестации	4		4
Зачет	4		4
Общая трудоемкость часы	72	34	38
Общая трудоемкость зачетные единицы	2	1	1

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание модулей дисциплины

Модуль 1. Теоретические основы управления персоналом :

Управление персоналом как отрасль научного знания.

Модуль 2. Теоретические подходы к управлению персоналом в образовательном учреждении:

Управление персоналом как отрасль научного знания.

Модуль 3. Управление персоналом в образовательной организации:

История кадрового менеджмента.

Модуль 4. Практика оценки деятельности педагогов и руководящих работников образования:

Теоретические подходы к управлению персоналом.

5.2. Содержание дисциплины: Лекции (2 ч.)

Модуль 1. Теоретические основы управления персоналом (2 ч.)

Тема 1. Управление персоналом как отрасль научного знания (2 ч.)

Управление персоналом особая профессия, вид деятельности, механизм и система научно-практических мероприятий, методов и принципов руководства людьми на предприятии. «Управление персоналом», «кадровый менеджмент» и «менеджмент кадров». Управление кадрами и управление человеческими ресурсами. Основные изменения в деятельности кадровых служб в историческом движении менеджмента от концепции «управления кадрами» к стратегии «управления человеческими ресурсами».

5.3. Содержание дисциплины: Практические (6 ч.)

Модуль 2. Теоретические подходы к управлению персоналом в образовательном учреждении (2 ч.)

Тема 1. Управление персоналом как отрасль научного знания (2 ч.)

Вопросы для обсуждения:

1. Содержание понятия «управление персоналом»
2. Управление кадрами и управление человеческими ресурсами.
3. Основные изменения в деятельности кадровых служб в историческом движении менеджмента от концепции «управления кадрами» к стратегии «управления человеческими ресурсами»

Модуль 3. Управление персоналом в образовательной организации (2 ч.)

Тема 2. История кадрового менеджмента (2 ч.)

Вопросы для обсуждения:

1. Донаучный этап становления кадрового менеджмента.
2. Классический этап становления кадрового менеджмента.
3. Первые службы управления персоналом.
4. Управление кадрами в России.
5. Современный этап развития кадрового менеджмента.

Модуль 4. Практика оценки деятельности педагогов и руководящих работников образования (2 ч.)

Тема 3. Теоретические подходы к управлению персоналом (2 ч.)

Вопросы для обсуждения:

1. Два основных подхода в работе с персоналом:
2. Сравнительная оценка трех парадигм управления персоналом.
3. Концептуальная матрица управления персоналом.
4. Структура системы управления персоналом.

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6/1 Вопросы и задания для самостоятельной работы Третий семестр (30 ч.)

Модуль 1. Теоретические основы управления персоналом (15 ч.)

Вид СРС: *Подготовка письменных работ (эссе, рефератов, докладов)

1. Управление персоналом как отрасль научного знания.
2. История кадрового менеджмента.
3. Теоретические подходы к управлению персоналом.
4. Современные службы управления персоналом
5. Модели кадрового менеджмента
6. Кадровая политика организации: понятие, типы, этапы построения
7. Планирование человеческих ресурсов организации
8. Документы организации по управлению персоналом

Модуль 2. Теоретические подходы к управлению персоналом в образовательном учреждении (15 ч.)

Вид СРС: *Выполнение индивидуальных заданий

Кейс «Социальная защита персонала Группы компаний «Норильский никель». Человеческий капитал группы компаний «Норильский никель» является основной ценностью и одним из главных факторов успешного развития Компании. В основе деятельности ГМК «Норильский никель» лежит уважение к каждому работнику. Компания предоставляет работникам равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Среднесписочная численность персонала предприятий Группы в 2016 г. составила 79897 человек по российским предприятиям, 1958 человек — по зарубежным.

Рассмотрим на примере основные аспекты защиты персонала Группы компаний «Норильский никель».

- Привлечение новых сотрудников. Основной акцент во взаимодействии с потенциальными кандидатами в онлайн-среде делается на корпоративный сайт «Работа и карьера» (www.hr.nornik.ru).

В частности, в рамках программы «Профессиональный старт» осуществляется сотрудничество с 25 высшими учебными заведениями из шести федеральных округов Российской Федерации.

Группа оказывает содействие вновь принятым работникам в обустройстве на новом месте жительства. Для приглашенных специалистов из других регионов РФ и сопредельных государств, имеющих дефицитные для местного рынка труда профессии и специальности, Компания создает бытовые условия проживания и компенсирует расходы, связанные с переездом и обустройством. В 2014 г. участниками программы стали 1254 человека.

•

Развитие персонала.

В 2016 г. Советом директоров ОАО ГМК «Норильский никель» была одобрена долгосрочная «Программа развития человеческого капитала». В Программе определены приоритетные направления развития человеческого капитала. Основные направления Программы развития человеческого капитала:

- внедрение сегментации персонала и адресное управление персоналом различных сегментов;
- внедрение оптимальных моделей использования трудовых ресурсов;
- усиление ориентации на проактивный подход и личную инициативу;
- укрепление кадрового резерва;
- развитие персонала;
- изменение фокуса работы службы управления персоналом в сторону поддержки стратегии Компании и выполнения роли бизнес-партнера.

С 2016 г. в Компании реализуется проект по внедрению системы Управления эффективностью деятельности работников, включающей в себя оценку результативности деятельности по ключевым показателям эффективности и оценку компетенций методом «360 градусов».

В рамках Программы в 2016 г. началась работа по обновлению системы работы с кадровым резервом. Формирование кадрового резерва для ключевых позиций линейных руководителей подразделений Компании, разработка прозрачных и реалистичных моделей карьерного роста и развитие работников рассматриваются как долгосрочные инвестиции, способствующие реализации стратегических планов Компании.

- Обучение персонала.

Обучение — одно из важных направлений деятельности в области развития персонала. Обучение персонала имеет непрерывный характер и осуществляется на протяжении всей трудовой деятельности работника в целях последовательного расширения и углубления знаний и компетенций, повышения профессионального мастерства в соответствии с потребностями развития Компании.

Применяются следующие виды профессионального обучения руководителей, специалистов, служащих, а также рабочих: подготовка; переподготовка; повышение квалификации; стажировки. Обучение персонала осуществляется за счет бюджета предприятий Группы компаний. Обучение проходит как на базе независимых от «Норильского никеля» учебных заведений, так и на базе корпоративных учебных центров. Главные образовательные центры Группы — НОУ «Корпоративный университет «Норильский никель» (г. Норильск) и НОУ «Кольский центр развития персонала», на базе которых ежегодно обучаются более 20 тыс. работников.

- Основные проекты по развитию персонала. Проект «Академия наставников».

- Наставник — высококвалифицированный рабочий, передающий молодым работникам свои профессиональные знания. В Компании выстроена система организационного и методического содействия работе наставников. Ежегодно среди наставников проводятся конкурсы профессионального мастерства, организовано их обучение. Число участников мероприятий проекта «Академия наставников» в 2016 г. составило 3 тыс. человек.

Проект «Движение молодых специалистов «Лидер».

Движение объединяет молодых работников в возрасте от 18 до 35 лет. Мероприятия, организуемые участниками движения при поддержке руководства Компании, направлены на решение производственных, инновационных, интеллектуальных, творческих и социально значимых задач. В 2016 г. мероприятия проходили по пяти основным проектам: «Норма N (спорт)», «ННКоNN» (интеллектуальные игры), «Творчество» (конкурсы, фестивали и KBN «Адаптация и профориентация» (шефство над молодыми работниками),

«Инициативы» (разработка проектов по решению социально значимых задач), число их участников составило более 14 тыс. человек.

Проект «Университет мастера».

Проект ориентирован на линейных руководителей, в его рамках проводятся конкурс «Мастер года», интеллектуальные турниры, реализуется программа обучения линейных руководителей (мастеров) и интеллектуальных турниров линейных руководителей (мастеров). Общее число участников мероприятий проекта «Университет мастера» в 2014 г. составило порядка 3400 человек.

Система мотивации.

Основными принципами мотивации и оплаты труда в Группе компаний «Норильский никель» являются:

- единый подход к оплате труда работников;
- мотивация работников на достижение поставленных задач и целей путем повышения эффективности индивидуальной работы, деятельности подразделений и Группы в целом;
- конкурентоспособность заработной платы на рынке труда;
- укрепление имиджа Компании как ответственного и надежного работодателя. Компенсационный пакет всех работников включает в себя:
- вознаграждение за труд (заработная плата);
- социальный пакет.

Фиксированная часть заработной платы состоит из тарифной части, включающей доплаты и надбавки компенсирующего и стимулирующего характера, и выплачивается в соответствии с

отработанным временем, выполнением объемов, независимо от результатов работы предприятия и Группы в целом.

Переменная (премиальная) часть заработной платы зависит от достижения установленных работодателем показателей деятельности работника и в целом предприятия (выполнение производственных планов и программ с учетом соблюдения требований технологических норм и нормативов, обеспечение требуемого качества выполняемой работы, рост производительности труда, обоснованная экономия затрат, соблюдение норм корпоративной культуры).

Социальная политика.

Социальный пакет — это льготы и компенсации, предусмотренные российским законодательством и коллективными договорами предприятий, а также дополнительные выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам в рамках реализации социальной политики Группы «Норильский никель».

В социальный пакет входят следующие льготы и компенсации:

— оплата работникам предприятий, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно;

предоставление на льготной основе путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха работникам и членам их семей;

- дополнительное пенсионное обеспечение работников и прочие виды социальных гарантий в рамках действующих коллективных договоров и локальных нормативных актов.

Социальная политика совершенствуется в соответствии со Стратегией Компании.

Проводится тщательный и всесторонний анализ проблем, оцениваются наиболее приемлемые варианты их решения как с социальной точки зрения, так и с учетом экономических интересов Компании и интересов работников; проводится постоянный мониторинг процессов их реализации.

Программа «Накопительная долевая пенсия».

В 2016 г. на предприятиях Группы, расположенных на территории Норильского промышленного района, продолжена реализация корпоративной программы негосударственного пенсионного обеспечения «Накопительная долевая пенсия» (НДП). Программа действует с 2010 г., на конец 2018 г. ее участниками являются свыше 20 тыс. работников Группы.

Условия реализации Программы предусматривают два пенсионных плана — Паритетный и Корпоративный.

Паритетный план — базовый план, при котором финансирование пенсионных накоплений осуществляется работником и Компанией совместно, на паритетных (равных) началах. Размер пенсионного взноса Компании равен размеру пенсионного взноса работника, но не может превышать 7% от его заработной платы.

Корпоративный план ориентирован на работников высококвалифицированных и (или) остродефицитных для Компании специальностей; в его рамках Компания за счет собственных средств организует негосударственное пенсионное обеспечение таких работников.

Программы оздоровления. На протяжении многих лет в Группе компаний «Норильский никель» реализуется программа оздоровления и санаторно-курортного лечения работников и членов их семей. Программы по оздоровлению персонала являются одним из приоритетных направлений социальной политики Компании. В группе Компании реализуются: программа зарубежного корпоративного отдыха (Болгария, Греция), отдых во вневедомственных санаториях, отдых в санаториях «Заполярье», «Кольский», детский отдых, оплата проезда в санатории.

Программы обеспечения жильем. В Группе компаний действуют программы «Наш дом» и «Мой дом». Обе программы направлены на решение проблемы дефицита стратегически значимого ключевого персонала и создание стабильного кадрового ядра на предприятиях Группы «Норильский никель», расположенных на территориях Крайнего Севера.

Компания приобретает в благоприятных для проживания регионах России готовые к проживанию квартиры и предоставляет их участникам программ на условиях софинансирования: до половины стоимости квартиры оплачивает Компания, остальную часть — работник в течение определенного срока работы на предприятии (от 5 до 10 лет). Жилье оформляется в собственность работника по завершении его участия в программе, однако пользоваться квартирой работник может с момента ее получения. Стоимость жилого помещения в течение всего срока участия работника в программе не меняется. Квартиры в рамках реализации программ приобретаются в Московской, Тверской областях и Краснодарском крае. Всего с начала реализации программы Компанией было приобретено 2300 квартир (передана в пользование участникам программы 1861 квартира), в том числе 560 — в 2016 г.

Программа спортивно-массовых мероприятий. Массовые мероприятия проводятся с целью укрепления корпоративной солидарности, развития корпоративной культуры, пропаганды здорового образа жизни. Проводятся общекорпоративные соревнования (турниры по мини-футболу, соревнования по горным лыжам, выездные турниры «Папа, мама, я — спортивная семья!», корпоративные соревнования по плаванию, баскетболу, волейболу). В корпоративных спортивно-массовых мероприятиях принимают участие как работники Компании, так и представители местного населения.

Нематериальное стимулирование. В 2016 г. за высокие производственные достижения, многолетний и добросовестный труд было награждено 4836 работников предприятий Группы, в том числе: 28 человек — государственными наградами; 354 человека — наградами различных министерств и ведомств; 929 человек — наградами региональных и муниципальных органов власти; 296 человек — корпоративными наградами Компании.

Промышленная безопасность и охрана труда. В соответствии с утвержденной в 2016 г. Стратегией в области промышленной безопасности и охраны труда целью Компании является ежегодное снижение числа несчастных случаев на производстве на 20%. Достижение нулевого количества производственных несчастных случаев со смертельным исходом является ключевой стратегической задачей.

Основной целью деятельности Комитета является снижение уровня производственного травматизма на предприятиях Группы компаний путем повышения эффективности организационно-профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, ответственности работников за обеспечение безопасных условий труда, а также внедрения прогрессивных механизмов, направленных на повышение уровня культуры безопасного производства.

В рамках совершенствования системы управления промышленной безопасностью и охраной труда ОАО ГМК «Норильский никель» в 2016 г. были разработаны и приняты корпоративные стандарты: «Поведенческий аудит безопасности», «Изоляция источников энергии», «Работа на высоте», «Идентификация опасностей, оценка рисков и управление рисками в области промышленной безопасности и охраны труда», «Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты», «Требования безопасности при посадке и высадке людей при их перевозке на автотранспорте предприятий Компании».

На предприятиях Группы функционируют системы мониторинга состояния промышленной безопасности и охраны труда, включающие в себя следующие элементы контрольно-профилактических функций: поведенческие аудиты безопасности, многоступенчатый контроль за состоянием промышленной безопасности и охраны труда, оперативные, целевые и комплексные проверки. Проводится специальная оценка условий труда на рабочих местах.

Работники обеспечиваются средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами и условиями труда, для них на постоянной основе реализуются мероприятия по профилактике заболеваний, организуются обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) состояния здоровья.

На большинстве предприятий Группы «Норильский никель» созданы и функционируют Совместные комитеты по охране труда и безопасности, в состав которых входят представители руководства, работников и профсоюзов.

- Диалог с сотрудниками. На всех предприятиях Компании действует Кодекс деловой этики, который содержит правила корпоративного поведения, нравственные нормы, приемлемые при осуществлении взаимодействий как внутри Компании, так и с внешними сторонами.

В 2016 г. регулирование социально-трудовых отношений на предприятиях Группы «Норильский никель» осуществлялось на основе социального партнерства с представителями работников — профсоюзными организациями и социально-трудовыми советами.

На всех крупных предприятиях действуют социально-трудовые советы. В рамках действующей системы социального партнерства представители работников имеют возможность открыто рассматривать производственные и социальные программы.

Проводится ежемесячный мониторинг социальной ситуации в трудовых коллективах, что позволяет принимать необходимые меры по решению возникающих проблем, поднимаемых в обращениях, недопущению фактов невнимания к нуждам и обоснованным просьбам работников.

1. Какие плюсы и минусы для персонала Группы компаний вы видите в системе социальной защиты персонала Группы компаний «Норильский никель»?
2. Предложите принципы формирования социальной защиты персонала Группы компаний «Норильский никель».
3. Разработайте структуру пакета бенефитов для персонала компании по модели «Шведский стол».

Четвертый семестр (30 ч.)

Модуль 3. Управление персоналом в образовательной организации (15 ч.)

Вид СРС: *Выполнение индивидуальных заданий

Кейс «Инновационные методы управления персоналом». Все больше внимания уделяется нетрадиционным методам управления организацией. Одним из нетрадиционных подходов, уже нашедшим применение на практике, является метод «меньше работы — больше отдыха». Метод основан на предположении о том, что сотрудники максимально эффективно применяют свои профессиональные знания и навыки, получая при этом высокие результаты при достижении целей организации, в том случае, если они имеют возможность хорошо отдыхать.

Организации, применяющие данный метод на практике, сокращают рабочий день сотрудников, делают во время рабочего дня несколько перерывов на отдых, их сотрудники имеют более длительные отпуска, гибкие рабочие графики. Но перед сотрудниками данных организаций ставятся достаточно сложные задачи, с которыми необходимо справиться.

Следующий нетрадиционный метод — «работа на пределе возможностей». Считается, что работа на пределе временных и человеческих ресурсов может дать положительные результаты. Перед сотрудниками ставятся сложнодостижимые задачи, что в результате дает возможность индивиду раскрыться и показать весь свой потенциал, а это увеличивает потенциал организации. Как правило, в таких организациях сотрудники более мотивированны и проявляют большую лояльность к организации.

К этим методам можно добавить метод «сверхквалифицированного сотрудника». Основной идеей этого метода является то, что необходимо как можно больше инвестировать в повышение квалификации и обучение сотрудников, основной принцип: «Знания никогда не являются лишними». Организации, применяющие этот метод, внедряют в практику деятельности опережающее обучение, ориентированное на изменение и использование современных практик.

Мы рассмотрели несколько нетрадиционных методов управления человеческими ресурсами организации, которые несколько противоречат общепринятой практике, но при использовании в деятельности организаций уже показали свою эффективность.

1. Предложите принципы использования нетрадиционных методов управления персоналом в деятельности организации.
2. Какие плюсы и минусы для персонала организации вы видите в рассмотренных выше нетрадиционных методах?

3. При планировании внедрения нетрадиционных методов, какие факторы необходимо учитывать?
4. Какие шаги вы будете предпринимать, если будучи руководителем кадровой службы, решите применить на практике нетрадиционные методы управления персоналом?
5. Приведите примеры использования нетрадиционных методов управления персоналом из практики деятельности российских и зарубежных фирм.

Модуль 4. Практика оценки деятельности педагогов и руководящих работников образования (15 ч.)

Вид СРС: *Выполнение индивидуальных заданий

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Приведите определения понятия «инновации в кадровой системе» и на примерах раскройте его сущность.
2. На фоне каких причин возникает необходимость в кадровых инновациях в организации?
3. Определите основные отличительные особенности кадровых инноваций.
4. Раскройте современные нетрадиционные подходы к управлению персоналом организации.
5. Приведите примеры инновации, нововведения и новшества в кадровой системе.
6. Проведите сравнительный анализ внутренних и внешних угроз организационного характера в отношении обеспечения безопасности человеческих ресурсов.
7. Охарактеризуйте базовые технологии, определяющие безопасность человеческих ресурсов на организационном уровне.
8. Что такое социально-психологическая безопасность человеческих ресурсов?
9. С какой целью проводится аудит безопасности человеческих ресурсов?
10. Обозначьте подходы к определению понятия человеческой безопасности?
11. Что означает понятие «социальная защита персонала» и в чем состоит ее миссия?
12. Охарактеризуйте теоретические модели, рассматривающие проблемы влияния социальной защиты на проживание и переживание человеком стрессовых ситуаций.
13. Какие факторы необходимо учитывать при разработке модели социальной поддержки сотрудников организации?
14. Для чего необходима организация социальной защиты персонала? Связана ли она с такой составляющей, как лояльность персонала?
15. Какие существуют подходы к формированию системы льгот и их распределению? От каких факторов зависит выбор того или иного подхода?
16. Расскажите о современных программах, реализуемых в рамках социальной защиты персонала на примере российских и зарубежных организаций.
17. Какие направления разрабатываются в рамках социальной стратегии развития организации?

7. Тематика курсовых работ(проектов)

Курсовые работы (проекты) по дисциплине не предусмотрены.

8. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

8.1. Компетенции и этапы формирования

Коды компетенций	Этапы формирования		
	Курс, семестр	Форма контроля	Модули (разделы) дисциплины

ОК-2	2 курс, третий семестр		Модуль 1: Теоретические основы управления персоналом .
ОПК-3	2 курс, третий семестр		Модуль 2: Теоретические подходы к управлению персоналом в образовательном учреждении.
ПК-2	2 курс, четвертый семестр	Зачет	Модуль 3: Управление персоналом в образовательной организации.
ОК-2	2 курс, четвертый семестр	Зачет	Модуль 4: Практика оценки деятельности педагогов и руководящих работников образования .

Сведения об иных дисциплинах, участвующих в формировании данных компетенций:

Компетенция ОК-2 формируется в процессе изучения дисциплин:

Административно-хозяйственная и финансовая деятельность директора школы и заведующего детским садом, Инновационные процессы в образовании, Научно-исследовательская работа, Основы организации и оплата труда в школе и детском саду, Управление персоналом.

Компетенция ОПК-3 формируется в процессе изучения дисциплин:

Административно-хозяйственная и финансовая деятельность директора школы и заведующего детским садом, Инновационные процессы в образовании, Нормативно-правовые основы управления дошкольным и общим образованием, Общественное управление и общественная экспертиза деятельности образовательной организации, Основы организации и оплата труда в школе и детском саду, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Процедуры аккредитации, лицензирования, аттестации образовательной организации дошкольного и общего образования, Управление персоналом, Экономические основы управления образованием.

Компетенция ПК-2 формируется в процессе изучения дисциплин:

Административно-хозяйственная и финансовая деятельность директора школы и заведующего детским садом, Нормативно-правовые основы управления дошкольным и общим образованием, Общественное управление и общественная экспертиза деятельности образовательной организации, Организация безопасных и здоровых условий пребывания детей в образовательной организации, Организация современной образовательной среды в школе и детском саду, Основы организации и оплата труда в школе и детском саду, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Процедуры аккредитации, лицензирования, аттестации образовательной организации дошкольного и общего образования, Управление опытно-экспериментальной работой в образовательной организации, Управление персоналом, Управление системой образования за рубежом, Школа и детский сад как объекты научного управления, Экономические основы управления образованием.

8.2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

В рамках изучаемой дисциплины студент демонстрирует уровни овладения компетенциями:

Повышенный уровень:

знает и понимает теоретическое содержание дисциплины; творчески использует ресурсы (технологии, средства) для решения профессиональных задач; владеет навыками решения практических задач.

Базовый уровень:

знает и понимает теоретическое содержание; в достаточной степени сформированы умения применять на практике и переносить из одной научной области в другую теоретические знания; умения и навыки демонстрируются в учебной и практической деятельности; имеет навыки оценивания собственных достижений; умеет определять проблемы и потребности в конкретной области профессиональной деятельности.

Пороговый уровень:

понимает теоретическое содержание; имеет представление о проблемах, процессах, явлениях; знаком с терминологией, сущностью, характеристиками изучаемых явлений; демонстрирует практические умения применения знаний в конкретных ситуациях профессиональной деятельности.

Уровень ниже порогового:

имеются пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, студент допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, не способен продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Уровень сформированности компетенции	Шкала оценивания для промежуточной аттестации		Шкала оценивания по БРС
	Экзамен (дифференцированный зачет)	Зачет	
Повышенный	5 (отлично)	зачтено	90 – 100%
Базовый	4 (хорошо)	зачтено	76 – 89%
Пороговый	3 (удовлетворительно)	зачтено	60 – 75%
Ниже порогового	2 (неудовлетворительно)	незачтено	Ниже 60%

Критерии оценки знаний студентов по дисциплине

Оценка	Показатели
Зачтено	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он показал полное освоение планируемых результатов (знаний, умений, компетенций); его ответы на вопросы носят проблемный характер, при раскрытии особенностей развития тех или иных профессиональных идей, их описании используются материалы современных учебных пособий и первоисточников; при ответе используется терминология, соответствующая конкретному периоду развития теории и практики и четко формулируется определение, основанное на понимании контекста из появления данного термина в системе понятийного аппарата; ответы на вопрос имеют логически выстроенный характер, часто используются такие мыслительные операции, как сравнение, анализ и обобщение; ярко выражена личная точка зрения слушателя, при обязательном владении фактическим и проблемным материалом, полученным на лекционных, практических, семинарских и в результате самостоятельной работы

Незачтено	Оценка «незачтено» выставляется студенту, если он не показал освоение планируемых результатов (знаний, умений, компетенций); при ответе обнаруживается отсутствие владением материалом в объеме изучаемой дополнительной профессиональной программы; при раскрытии особенностей развития тех или иных профессиональных идей не используются материалы современных источников; представление профессиональной деятельности не рассматривается в контексте собственного профессионального опыта, практики его организации; при ответе на вопросы не дается трактовка основных понятий, при их употреблении не указывается авторство; ответы на вопросы не имеют логически выстроенного характера, не используются такие мыслительные операции, как сравнение, анализ и обобщение.
-----------	---

8.3. Вопросы, задания текущего контроля

Модуль 1: Теоретические основы управления персоналом

ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

1. О понятии управление персоналом

Модуль 2: Теоретические подходы к управлению персоналом в образовательном учреждении

ОПК-3 готовностью взаимодействовать с участниками образовательного процесса и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия

1. Донаучный этап становления кадрового менеджмента

Модуль 3: Управление персоналом в образовательной организации

ПК-2 способностью формировать образовательную среду и использовать профессиональные знания и умения в реализации задач инновационной образовательной политики

1. Концепция управления персоналом Н. Макиавелли

Модуль 4: Практика оценки деятельности педагогов и руководящих работников образования

ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

1. Классический этап становления кадрового менеджмента

8.4. Вопросы промежуточной аттестации

Четвертый семестр (Зачет, ОК-2, ОПК-3; ПК-2)

1. Раскройте принципы, методы и функции управления персоналом.
2. Эволюция научных подходов к управлению персоналом (физиократический, рационалистический, технократический, гуманистический).
3. Охарактеризуйте основные концепции управления персоналом.
4. Раскройте психологическую суть управления.
5. Охарактеризуйте понятие, объект и предмет менеджмента.
6. Охарактеризуйте функции и виды менеджмента.
7. Раскройте сущность понятия о психике. Личность и её структура.
8. Охарактеризуйте индивидуально-типологические особенности личности.
9. Обозначьте цель, факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом.
10. Охарактеризуйте качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления персоналом.
11. Раскройте основы проектирования функциональной и иерархической структур.

12. Раскройте основы формирования структурных подразделений системы управления персоналом.

13. Раскройте сущность сбалансированности обязанностей, прав и ответственности в оргструктуре.

14. Охарактеризуйте взаимосвязь звеньев управления персоналом между собой и с другими подразделениями предприятия (организациями).

15. Охарактеризуйте кадровую политику: понятие, виды.

16. Охарактеризуйте виды кадровой политики.

17. Охарактеризуйте кадровую работу как механизм реализации кадровой политики.

18. Охарактеризуйте кадровые мероприятия.

19. Охарактеризуйте стратегии управления персоналом.

20. Раскройте назначение кадровых процессов в организации.

21. Охарактеризуйте подсистемы работы с кадрами.

22. Охарактеризуйте систему мотивации персонала в организации и её эффективность.

23. Раскройте содержание понятия мотивации.

24. Охарактеризуйте современные теории мотивации.

25. Система оплаты труда.

26. Система льгот и компенсационных выплат.

27. Охарактеризуйте нематериальные методы стимулирования работников.

28. Конфликт: понятие, причины конфликтов.

29. Охарактеризуйте виды конфликтов.

30. Назовите последствия конфликтов.

31. Охарактеризуйте способы разрешения конфликтных ситуаций.

32. Раскройте сущность и природы стрессов.

33. Охарактеризуйте виды стрессов.

34. Стресс и заболевание, перегрузки» недогрузки, обстоятельства жизни.

35. Стресс соответствие между личностью и средой.

36. Охарактеризуйте деловое общение, его сущность.

37. Правила ведения бесед, совещаний. Планирование проведения данных мероприятий.

38. Охарактеризуйте абстрактные типы собеседников.

39. Охарактеризуйте факторы повышения эффективности делового общения.

40. Охарактеризуйте технику телефонных переговоров.

41. Назовите фазы делового общения: начало беседы, передача информации, аргументирование, опровержение доводов собеседника, принятие решения.

42. Раскройте содержание понятия информационные технологии.

43. Охарактеризуйте современные технические средства автоматизации информационно-управленческой деятельности.

44. Руководство: власть и личное влияние.

45. Охарактеризуйте причины дефицита времени.

46. Охарактеризуйте стили управления.

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

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет позволяет оценить сформированность компетенций, теоретическую подготовку студента, его способность к творческому мышлению, готовность к практической деятельности, приобретенные навыки самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их при решении практических задач.

При балльно-рейтинговом контроле знаний итоговая оценка выставляется с учетом набранной суммы баллов.

Собеседование (устный ответ) на зачете

Для оценки сформированности компетенции посредством собеседования (устного опроса) студенту предварительно предлагается перечень вопросов или комплексных заданий, предполагающих умение ориентироваться в проблеме, знание теоретического материала, умения применять его в практической профессиональной деятельности, владение навыками и приемами выполнения практических заданий.

При оценке достижений студентов необходимо обращать особое внимание на:

- усвоение программного материала;
- умение излагать программный материал научным языком;
- умение связывать теорию с практикой;
- умение отвечать на видоизмененное задание;
- владение навыками поиска, систематизации необходимых источников литературы по изучаемой проблеме;
- умение обосновывать принятые решения;
- владение навыками и приемами выполнения практических заданий;
- умение подкреплять ответ иллюстративным материалом. Тестирование
- При определении уровня достижений студентов с помощью тестового контроля ответ считается правильным, если:
 - в тестовом задании закрытой формы с выбором ответа выбран правильный ответ;
 - по вопросам, предусматривающим множественный выбор правильных ответов, выбраны все правильные ответы;
 - в тестовом задании открытой формы дан правильный ответ;
 - в тестовом задании на установление правильной последовательности установлена правильная последовательность;
 - в тестовом задании на установление соответствия сопоставление произведено верно для всех пар.

При оценивании учитывается вес вопроса (максимальное количество баллов за правильный ответ устанавливается преподавателем в зависимости от сложности вопроса). Количество баллов за тест устанавливается посредством определения процентного соотношения набранного количества баллов к максимальному количеству баллов.

Критерии оценки

До 60% правильных ответов – оценка «неудовлетворительно».

От 60 до 75% правильных ответов – оценка «удовлетворительно».

От 75 до 90% правильных ответов – оценка «хорошо».

Свыше 90% правильных ответов – оценка «отлично».

Вопросы и задания для устного опроса

При определении уровня достижений студентов при устном ответе необходимо обращать особое внимание на следующее:

- 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;
- теоретические постулаты подтверждаются примерами из практики.

Оценка за опрос определяется простым суммированием баллов:

Критерии оценки ответа

Правильность ответа – 1 балл.

Всесторонность и глубина (полнота) ответа – 1 балл.

Наличие выводов – 1 балл.

Соблюдение норм литературной речи – 1 балл.

Владение профессиональной лексикой – 1 балл.

Итого: 5 баллов.

Практические задания

При определении уровня достижений студентов при выполнении практического задания необходимо обращать особое внимание на следующее:

- задание выполнено правильно;
- показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи;
- умение работать с объектом задания 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;
- выполнение задания теоретически обосновано.

Оценка за опрос определяется простым суммированием баллов:

Критерии оценки ответа

Правильность выполнения задания – 1 балл.

Всесторонность и глубина (полнота) выполнения – 1 балл.

Наличие выводов – 1 балл.

Соблюдение норм литературной речи – 1 балл.

Владение профессиональной лексикой – 1 балл.

Итого: 5 баллов.

9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. – Москва : Юнити, 2015. – 192 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>
2. Управление персоналом : учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк ; под общ. ред. Г.И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 280 с. : ил. – Режим доступа: . – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03596-8. – Текст : электронный.
3. Управление персоналом: учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 561 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464> (дата обращения: 11.12.2020). – ISBN 5-238-00290-4. – Текст : электронный.

Дополнительная литература

1. Бобинкин, С.А. Психологические основы управления персоналом / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет». Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 172 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208>
2. Чернопяттов, А.М. Маркетинг персонала : учебник : [16+] / А.М. Чернопяттов. – 2-е изд., стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 277 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=564386>
3. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. – 4-е изд. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 425 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://pedagogy.ru/> - Сайт по педагогике для студентов
2. <http://pedlib.ru> - Педагогическая библиотека

11. Методические указания обучающимся по освоению дисциплины (модуля)

При освоении материала дисциплины необходимо:

- спланировать и распределить время, необходимое для изучения дисциплины;
- конкретизировать для себя план изучения материала;
- ознакомиться с объемом и характером внеаудиторной самостоятельной работы для полноценного освоения каждой из тем дисциплины.

Сценарий изучения курса:

- проработайте каждую тему по предлагаемому ниже алгоритму действий;
- регулярно выполняйте задания для самостоятельной работы, своевременно отчитывайтесь преподавателю об их выполнении;
- изучив весь материал, проверьте свой уровень усвоения содержания дисциплины и готовность к сдаче зачета/экзамена, выполнив задания и ответив самостоятельно на примерные вопросы для промежуточной аттестации.

Алгоритм работы над каждой темой:

- изучите содержание темы вначале по лекционному материалу, а затем по другим источникам;
- прочитайте дополнительную литературу из списка, предложенного преподавателем;
- выпишите в тетрадь основные понятия и категории по теме, используя лекционный материал или словари, что поможет быстро повторить материал при подготовке к промежуточной аттестации;
- составьте краткий план ответа по каждому вопросу, выносимому на обсуждение на аудиторном занятии;
- повторите определения терминов, относящихся к теме;
- продумайте примеры и иллюстрации к обсуждению вопросов по изучаемой теме;
- подберите цитаты ученых, общественных деятелей, публицистов, уместные с точки зрения обсуждаемой проблемы;
- продумывайте высказывания по темам, предложенным к аудиторным занятиям.

Рекомендации по работе с литературой:

- ознакомьтесь с аннотациями к рекомендованной литературе и определите основной метод изложения материала того или иного источника;
- составьте собственные аннотации к другим источникам, что поможет при подготовке рефератов, текстов речей, при подготовке к промежуточной аттестации;
- выберите те источники, которые наиболее подходят для изучения конкретной темы;
- проработайте содержание источника, сформулируйте собственную точку зрения на проблему с опорой на полученную информацию.

12. Перечень информационных технологий

Реализация учебной программы обеспечивается доступом каждого студента к информационным ресурсам – электронной библиотеке и сетевым ресурсам Интернет. Для использования ИКТ в учебном процессе используется программное обеспечение, позволяющее осуществлять поиск, хранение, систематизацию, анализ и презентацию информации, экспорт информации на цифровые носители, организацию взаимодействия в реальной и виртуальной образовательной среде.

Индивидуальные результаты освоения дисциплины студентами фиксируются в электронной информационно-образовательной среде университета.

12.1 Перечень программного обеспечения

1. Microsoft Windows 7 Pro
2. Microsoft Office Professional Plus 2010
3. 1С: Университет ПРОФ

12.2 Перечень информационно-справочных систем

1. Информационно-правовая система «ГАРАНТ» (<http://www.garant.ru>)
2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)

12.2 Перечень современных профессиональных баз данных

1. Профессиональная база данных «Открытые данные Министерства образования и науки РФ» (<http://xn----8sblcdzzacvuc0jbg.xn--80abucjiiibhv9a.xn--p1ai/opendata/>)
2. Электронная библиотечная система Znanium.com (<http://znanium.com/>)
3. Единое окно доступа к образовательным ресурсам (<http://window.edu.ru>)

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Для проведения аудиторных занятий необходим стандартный набор специализированной учебной мебели и учебного оборудования, а также мультимедийное оборудование для демонстрации презентаций на лекциях. Для проведения практических занятий, а также организации самостоятельной работы студентов необходим компьютерный класс с рабочими местами, обеспечивающими выход в Интернет.

Индивидуальные результаты освоения дисциплины фиксируются в электронной информационно-образовательной среде университета.

Реализация учебной программы обеспечивается доступом каждого студента к информационным ресурсам – электронной библиотеке и сетевым ресурсам Интернет. Для использования ИКТ в учебном процессе необходимо наличие программного обеспечения, позволяющего осуществлять поиск информации в сети Интернет, систематизацию, анализ и презентацию информации, экспорт информации на цифровые носители.

Учебная аудитория для проведения учебных занятий.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Мультимедийный класс № 112.

Помещение оснащено оборудованием и техническими средствами обучения.

Основное оборудование:

Автоматизированное рабочее место в составе (системный блок, монитор, клавиатура, мышь, гарнитура, проектор, интерактивная доска), магнитно-маркерная доска.

Учебно-наглядные пособия:

Презентации.

Помещение для самостоятельной работы

Читальный зал электронных ресурсов № 101б.

Основное оборудование:

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета: автоматизированные рабочие места (компьютер – 12 шт.).

Мультимедийный проектор, многофункциональное устройство, принтер.

Учебно-наглядные пособия:

Презентации, электронные диски с учебными и учебно-методическими пособиями.