

**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
Управление персоналом**

Направление подготовки: 44.04.01 Педагогическое образование

Профиль подготовки: Управление образовательной организацией дошкольного и
общего образования

Форма обучения: Заочная

Разработчики:

доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента и экономики
образования Куркина Н. Р.

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры, протокол № 8 от
17.02.2020 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 системы знаний об основах управления персоналом и особенностях применения в современных условиях в сфере образовательных услуг.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся теоретических знаний по управлению персоналом и его развитием;
- ознакомить с теоретическими основами, историческими предпосылками возникновения и развития теории и практики управления персоналом;
- сформировать навыков принятия кадровых управленческих решений и оказание консультативной помощи линейным и функциональным руководителям по вопросам управления персоналом;
- приобретение студентами навыков использования технологий управления персоналом в современных организациях.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина К.М.3 «Управление персоналом» относится к обязательной части учебного плана.

Дисциплина изучается на 2 курсе, в 4 семестре.

Для изучения дисциплины требуется знание теории управления, современных проблем образования. Дисциплина К.М.03.01 Управление персоналом изучается в составе модуля К.М.03 «Управление современной образовательной организацией» и относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Изучению дисциплины К.М.03.01 «Управление персоналом» предшествует освоение дисциплин (практик):

К.М.01 Нормативно-правовые основы управления дошкольным и общим образованием.

Освоение дисциплины К.М.03.01 «Управление персоналом» является необходимой основой для последующего изучения дисциплин (практик):

К.М.05 Основы управления дошкольным и общим образованием.

Область профессиональной деятельности, на которую ориентирует дисциплина «Управление персоналом», включает: 01 Образование и наука (в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования, профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного образования; в сфере научных исследований)

04 Культура, искусство (в сфере организации отдыха и развлечений, реализации зрелищно-развлекательной и культурно-просветительской деятельности).

Типы задач и задачи профессиональной деятельности, к которым готовится обучающийся, определены учебным планом.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Компетенция в соответствии ФГОС ВО	
Индикаторы достижения компетенций	Образовательные результаты
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	
УК-2.2 Определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта. Определяет исполнителей проекта.	знать: - актуальные проблемы педагогической теории и практики; уметь: - грамотно формулировать цель проекта; владеть: - методами определения исполнителей проекта.

УК-2.3 Проектирует решение конкретных задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	знать: - эффективные методы решения задач; уметь: - проектировать решения задач проектов; владеть: - эффективными методами проектирования решений задач проекта.
УК-2.5 Публично представляет результаты проекта, вступает в обсуждение хода и результатов проекта.	знать: - правила командной работы; уметь: - представить результата проекта; владеть: - эффективными способами обсуждения проекта.

ОПК-3. Способен проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями

ОПК-3.1 Знает: основы применения образовательных технологий (в том числе в условиях инклюзивного образовательного процесса), необходимых для адресной работы с различными категориями обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями; основные приемы и типологию технологий индивидуализации обучения.	знать: - современные образовательные технологии; - уметь: - применять образовательные технологии; - владеть: - способами выявления эффективных образовательных технологий.
ОПК-3.2 Умеет: взаимодействовать с другими специалистами в процессе реализации образовательного процесса; соотносить виды адресной помощи с индивидуальными образовательными потребностями обучающихся на соответствующем уровне образования.	знать: - эффективные способы взаимодействия; уметь: - умеет взаимодействовать с другими специалистами в ходе образовательного процесса; владеть: - способами эффективного взаимодействия с другими специалистами.
ОПК-3.3 Владеет: методами (первичного) выявления обучающихся с особыми образовательными потребностями; действиями оказания адресной помощи обучающимся на соответствующем уровне образования.	знать: -методы изучения личности; уметь: -находить эффективные методы изучения личности; владеть: - методами изучения личности.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Все го часов	Четвертый семестр
Контактная работа (всего)	8	8
Лекции	2	2
Практические	6	6
Самостоятельная работа (всего)	60	60
Виды промежуточной аттестации	4	4
Зачет	4	4
Общая трудоемкость часы	72	72
Общая трудоемкость зачетные единицы	2	2

5. Содержание дисциплины

Содержание разделов дисциплины

5.1 Раздел 1. Теоретические основы управления персоналом в образовательной организации:

Основные этапы эволюции концепций управления персоналом. Концепция управления персоналом: методология, система и технология управления персоналом. Персонал и его характеристики. Аналитическая и статистическая структуры персонала. Факторы, влияющие на структуру персонала. Персонал как объект оценки. Организационные структуры системы управления персоналом. Место службы управления персоналом в структуре управления организацией. Организационные структуры службы управления персоналом.

Раздел 2. Технологии управления персоналом в образовательной организации:

Основные принципы набора персонала. Разработка требований к кандидатам. Адаптация персонала предприятия: социальная и производственная (трудовая) адаптация. Сущность мотивации трудовой деятельности. Основные группы мотивов труда. Потребности и интересы как основа мотивов труда. Материальное и нематериальное стимулирование персонала. Оценка результатов трудовой деятельности, ее содержание и особенности. Развитие персонала как элемент системы управления персоналом организации.

5.2 Содержание дисциплины: Лекции (2 ч.)

Раздел 1. Теоретические основы управления персоналом в образовательной организации (2 ч.)

Тема 1. Сущность управления персоналом (2 ч.)

Основные этапы эволюции концепций управления персоналом. Концепция управления персоналом: методология, система и технология управления персоналом. Персонал и его характеристики. Аналитическая и статистическая структуры персонала. Факторы, влияющие на структуру персонала. Персонал как объект оценки. Организационные структуры системы управления персоналом. Место службы управления персоналом в структуре управления организацией. Организационные структуры службы управления персоналом.

5.3 Содержание дисциплины: Практические (6 ч.)

Раздел 1. Теоретические основы управления персоналом в образовательной организации (2 ч.)

Тема 1. Закономерности, принципы и методы управления персоналом (2 ч.)

Основные принципы набора персонала. Разработка требований к кандидатам. Адаптация персонала предприятия: социальная и производственная (трудовая) адаптация. Сущность мотивации трудовой деятельности. Основные группы мотивов труда.

Раздел 2. Технологии управления персоналом в образовательной организации (2 ч.)

Тема 2. Технологический цикл работы с персоналом (2 ч.)

Потребности и интересы как основа мотивов труда. Материальное и нематериальное стимулирование персонала. Оценка результатов трудовой деятельности, ее содержание и особенности. Развитие персонала как элемент системы управления персоналом организации.

Тема 3. Планирование персонала организации (2 ч.)

Основы планирования человеческих ресурсов организации. Качественное и количественное планирование.

Этапы стратегического планирования человеческих ресурсов организации. Принципы планирования человеческих ресурсов организации. Кадровые программы.

Организационно-кадровый аудит как оценка соответствия структурного и кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития. Основные показатели оценивания: кадровые процессы; строение; качественные и количественные характеристики персонала. Этапы и принципы кадрового аудита.

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

6.1 Вопросы и задания для самостоятельной работы

Четвертый семестр (60 ч.)

Раздел 1. Теоретические основы управления персоналом в образовательной организации (30 ч.)

Вид СРС: *Выполнение индивидуальных заданий

Современным специалистам нужны следующие качества.

- 1) Наличие глубоких макроэкономических познаний;
- 2) Детальное знание рынка, законов его развития, специфики и динамики рыночных отношений в России и в других странах;
- 3) Стремление к доскональному освоению узкой специальности, являющейся для конкретного работника основной;
- 4) Свободная ориентация совокупности рыночных отношений, в их взаимозависимости и взаимообусловленности.

Кроме того, обязательны такие качества, как предприимчивость, ответственность, честность, принципиальность, скромность, физическое здоровье.

Вопросы:

- 1) Какими дополнительными качествами надо обладать современному специалисту, чтобы он был на «высоте положения»?
- 2) Какие особые качества необходимы специалисту в России?

Раздел 2. Технологии управления персоналом в образовательной организации (30 ч.)

Вид СРС: *Выполнение индивидуальных заданий

Конфликты в коллективе могут стоить менеджеру немалых нервов, фирме – убытков. Поэтому лучше, если руководителю удаётся вовремя их распознавать и сделать соответствующие выводы. Признаки конфликтов, как правило, одни и те же:

- дело, над которым работает коллектив, перестает быть общим. Каждый трудится сам по себе. Дружеская помощь оказывается «не в ходу»;
- сотрудники перестают доверять друг другу, делиться рабочими и личными планами;
- во время разговоров сотрудников большое внимание уделяется негативным фактам. Собеседник скорее выскажет замечание в адрес коллеги, чем тепло ответит о нём.

Каждый из этих признаков – серьезный настораживающий сигнал, но уладить конфликт ещё не поздно. Для этого придётся чуть-чуть изменить принятый вами режим работы. Например, распределять задания не «тет-а-тет», а на общем собрании, ввести в практику открытый обмен мнениями, регулярное совместное подведение итогов.

Иногда и руководитель, сам того не замечая, может спровоцировать конфликт. Поэтому, прежде чем начинать действовать, проанализируйте собственное поведение. Помните: вам в качестве руководителя недопустимо:

- скрывать какую-либо деловую информацию от своих подчинённых;
 - высказывать особое расположение кому-либо из сотрудников;
 - безропотно отдавать людей «на растерзание» вышестоящему начальству;
 - недооценивать профессионализм своих коллег. Вопросы:
- 1) Что должен делать менеджер для того, чтобы в коллективе не возникало конфликтных ситуаций?
 - 2) Если уж конфликтная ситуация стала реальностью, то как управлять?
 - 3) Каковы должны быть ваши действия как менеджера при разрешении конфликта?

7. Тематика курсовых работ(проектов)

Курсовые работы (проекты) по дисциплине не предусмотрены.

8. Оценочные средства

8.1. Компетенции и этапы формирования

№ п/ п	Оценочные средства	Компетенции, этапы их формирования
1	Государственное управление образованием	ОПК-3.
2	Теория и практика управления дошкольным и общим образованием	ОПК-3.
3	Основы управления дошкольным и общим образованием	УК-2, ОПК-3.

8.2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

Шкала, критерии оценивания и уровень сформированности компетенции				
2 (не зачтено) ниже порогового	3 (зачтено) пороговый	4 (зачтено) базовый	5 (зачтено) повышенный	
ОПК-3 Способен проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями				
ОПК-3.1 Знает: основы применения образовательных технологий (в том числе в условиях инклюзивного образовательного процесса), необходимых для адресной работы с различными категориями обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями; основные приемы и типологию технологий индивидуализации обучения.				
Не знает: основы применения образовательных технологий (в том числе в условиях инклюзивного образовательного процесса), необходимых для адресной работы с различными категориями обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями; основные приемы и типологию технологий индивидуализации и обучения.	В целом успешно, но бессистемно знает: основы применения образовательных технологий (в том числе в условиях инклюзивного образовательного процесса), необходимых для адресной работы с различными категориями обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями; основные приемы и типологию технологий индивидуализации обучения.	В целом успешно, но с отдельными недочетами знает: основы применения образовательных технологий (в том числе в условиях инклюзивного образовательного процесса), необходимых для адресной работы с различными категориями обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями; основные приемы и типологию технологий индивидуализации обучения.	В полном объеме знает: основы применения образовательных технологий (в том числе в условиях инклюзивного образовательного процесса), необходимых для адресной работы с различными категориями обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями; основные приемы и типологию технологий индивидуализации обучения.	
ОПК-3.2 Умеет: взаимодействовать с другими специалистами в процессе реализации образовательного процесса; соотносить виды адресной помощи с индивидуальными образовательными потребностями обучающихся на соответствующем уровне образования.				
Не способен взаимодействовать с другими специалистами в процессе реализации образовательного	В целом успешно, но бессистемно взаимодействует с другими специалистами в процессе реализации	В целом успешно, но с отдельными недочетами взаимодействует с другими специалистами в процессе	Способен в полном объеме взаимодействовать с другими специалистами в процессе реализации	

процесса; соотносить виды адресной помощи с индивидуальными образовательными потребностями обучающихся на соответствующем уровне образования.	образовательного процесса; соотносить виды адресной помощи с индивидуальными образовательными потребностями обучающихся на соответствующем уровне образования.	реализации образовательного процесса; соотносить виды адресной помощи с индивидуальными образовательными потребностями обучающихся на соответствующем уровне образования.	образовательного процесса; соотносить виды адресной помощи с индивидуальными образовательными потребностями обучающихся на соответствующем уровне образования.
ОПК-3.3 Владеет: методами (первичного) выявления обучающихся с особыми образовательными потребностями; действиями оказания адресной помощи обучающимся на соответствующем уровне образования.			
Не владеет методами (первичного) выявления обучающихся с особыми образовательными потребностями; действиями оказания адресной помощи обучающимся на соответствующем уровне образования.	В целом успешно, но бессистемно владеет: методами (первичного) выявления обучающихся с особыми образовательными потребностями; действиями оказания адресной помощи обучающимся на соответствующем уровне образования.	В целом успешно, но с отдельными недочетами владеет: методами (первичного) выявления обучающихся с особыми образовательными потребностями; действиями оказания адресной помощи обучающимся на соответствующем уровне образования.	В полном объеме владеет: методами (первичного) выявления обучающихся с особыми образовательными потребностями; действиями оказания адресной помощи обучающимся на соответствующем уровне образования.
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла			
УК-2.2 Определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта. Определяет исполнителей проекта.			
Не определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта. Определяет исполнителей проекта.	В целом успешно, но бессистемно определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта. Определяет исполнителей проекта.	В целом успешно, но с отдельными недочетами определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта. Определяет исполнителей проекта.	В полном объеме определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта. Определяет исполнителей проекта.
УК-2.3 Проектирует решение конкретных задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.			
Не проектирует решение конкретных задач проекта, выбирая оптимальный	В целом успешно, но бессистемно проектирует решение конкретных задач	В целом успешно, но с отдельными недочетами проектирует решение	В полном объеме проектирует решение конкретных задач проекта, выбирая

способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	конкретных задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.
УК-2.5 Публично представляет результаты проекта, вступает в обсуждение хода и результатов проекта.			
Не способен Публично представляет результаты проекта, вступает в обсуждение хода и результатов проекта.	В целом успешно, но бессистемно Публично представляет результаты проекта, вступает в обсуждение хода и результатов проекта.	В целом успешно, но с отдельными недочетами Публично представляет результаты проекта, вступает в обсуждение хода и результатов проекта.	Способен в полном объеме Публично представляет результаты проекта, вступает в обсуждение хода и результатов проекта.

Уровень сформированности компетенции	Шкала оценивания для промежуточной аттестации		Шкала оценивания по БРС
	Экзамен (дифференцированный)	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%

8.3. Вопросы промежуточной аттестации

Четвертый семестр (Зачет, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.5)

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.

8.4. 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. Чернопятав, А.М. Маркетинг персонала : учебник : [16+] / А.М. Чернопятав. – 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
3. <http://scholar.urfu.ac.ru/courses/Technology/index.html> Новые педагогические технологии

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.