Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 08.10.2024 16:51:10
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Кафедра управления, сервисных технологий и экономического образования

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР и КО,
председатель УМС СГСПУ
_____Н.Н. Кислова

МОДУЛЬ "ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ"

Технологии управления человеческими ресурсами в образовании

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	**Управления, сервисных технологий и экономического образования**
Учебный план	ФЭУС-624ЭИо(5г) Направление подготовки: 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) Направленность (профиль): «Экономика» и «Информатика»
Квалификация	**бакалавр**
Форма обучения	**очная**
Общая трудоемкость	**6 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	216	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		зачеты с оценкой 5, 6
аудиторные занятия	68	
самостоятельная работа	148	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр(Курс.Номер семестра на курсе)	**5(3.1)**		**6(3.2)**		Итого	
Вид занятий	УП	РПД	УП	РПД	УП	РПД
Лекции	12	12	12	12	24	24
Практические занятия	22	22	22	22	44	44
В том числе инт.	10	10	10	10	20	20
Итого ауд.	34	34	34	34	68	68
Контактная работа	34	34	34	34	68	68
Сам. работа	74	74	74	74	148	148
Итого	108	108	108	108	216	216

Программу составил(и):

Рогожкина Надежда Васильевна

При наличии обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья, которым необходим особый порядок освоения дисциплины (модуля), по их желанию разрабатывается адаптированная к ограничениям их здоровья рабочая программа дисциплины (модуля).

Рабочая программа дисциплины

Технологии управления человеческими ресурсами в образовании

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 г. № 125)

составлена на основании учебного плана:

Направление подготовки: 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
Направленность (профиль) «Экономика» и «Информатика»

утвержденного Учёным советом СГСПУ от 26.04.2024 протокол № 10.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управления, сервисных технологий и экономического образования

Протокол от 25.06.2024 г. № 11

Зав. кафедрой Л.И.Фишман

Начальник УОП



_____ Н.А. Доманина

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель изучения дисциплины: сформировать заданные ОПОП ВО аспекты компетенций.
Задачи изучения дисциплины: сформировать запланированные образовательные результаты.
Область профессиональной деятельности: 01 Образование и наука

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.
2.1	**Требования к предварительной подготовке обучающегося:**

Содержание дисциплины базируется на материале:

Основы менеджмента в образовании

2.2 Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Управление образовательным процессом в образовательной организации

Делопроизводство

Технология целеполагания в управлении образовательным процессом

Технология контроля в управлении образовательным процессом

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-4 Способность участвовать в разработке и реализации программы развития образовательной организации и анализе эффективности занятий и подходов к обучению и воспитанию

ПК-4.1 Знает: закономерности осуществления организационно-управленческой деятельности в образовательной организации и управлении образовательным процессом

Знает: основы системного подхода к управлению человеческими ресурсами образовательной организации, принципы формирования кадровой, мотивационной и компенсационной политик образовательной организации, стереотипы традиционного управления персоналом, современные подходы к управлению человеческими ресурсами организации, специфику кадрового менеджмента в образовательной организации, закономерности рынка труда в сфере образования, технологию ассессмент-центра, основы организации обучения персонала

ПК-4.2 Умеет: осуществлять действия по стратегическому, проектному и оперативному управлению образовательной организацией и образовательным процессом в ней

Умеет: планировать кадровую работу в образовательной организации; разрабатывать программу адаптации персонала в конкретной ситуации, проектировать процедуру набора и отбора персонала в образовательную организацию, разрабатывать профиль компетенций на основе модели РДК, подбирать адекватные ситуации методы материального стимулирования педагогического персонала, анализировать кадровый ресурс образовательной организации, проектировать и обосновывать компенсационный пакет педагогического работника, проектировать организацию обучения персонала, проектировать процесс оценки персонала в конкретной ситуации

ПК-4.3 Владеет:технологиями организационно-управленческой деятельности, обеспечивающими развитие образовательной организации и совершенствование образовательного процесса

Владеет:
технологией планирования набора и отбора персонала в образовательной организации;
технологией планирования обучения персонала в образовательной организации;
технологией проектирования процесса оценки персонала в образовательной организации;
технологией планирования процесса адаптации персонала в образовательной организации;
технологией разработки компенсационного пакета в образовательной организации

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часов	Интеракт.
	Раздел 1. Формирование персонала			
1.1	Системный подход к управлению человеческими ресурсами /Лек/	5	2	0
1.2	Системный подход к управлению человеческими ресурсами /Пр/	5	2	2
1.3	Системный подход к управлению человеческими ресурсами /Ср/	5	8	0
1.4	Поиск и привлечение персонала /Лек/	5	2	2
1.5	Поиск и привлечение персонала /Пр/	5	2	0
1.6	Поиск и привлечение персонала /Ср/	5	8	0
1.7	Технология планирования набора и отбора персонала. Технология планирования процесса оценки персонала /Лек/	5	2	0
1.8	Технология планирования набора и отбора персонала /Пр/	5	4	2
1.9	Технология планирования набора и отбора персонала /Ср/	5	8	0
1.10	Технология планирования процесса оценки персонала /Пр/	5	4	0
1.11	Технология планирования процесса оценки персонала /Ср/	5	10	0
	Раздел 2. Управление трудовой адаптацией			
2.1	Сущность и место адаптации в системе УЧР /Лек/	5	2	0

2.2	Сущность и место адаптации в системе УЧР /Пр/	5	2	2
2.3	Сущность и место адаптации в системе УЧР /Ср/	5	10	0
2.4	Условия и показатели успешности адаптации /Лек/	5	2	0
2.5	Условия и показатели успешности адаптации /Пр/	5	2	1
2.6	Условия и показатели успешности адаптации /Ср/	5	10	0
2.7	Инструменты и методы адаптации. Технология планирования процесса адаптации персонала /Лек/	5	2	1
2.8	Инструменты и методы адаптации /Пр/	5	4	0
2.9	Инструменты и методы адаптации /Ср/	5	10	0
2.10	Технология планирования процесса адаптации персонала /Пр/	5	2	0
2.11	Технология планирования процесса адаптации персонала /Ср/	5	10	0
	Раздел 3. Управление обучением персонала			
3.1	Организационные формы и методы обучения /Лек/	6	2	0
3.2	Организационные формы и методы обучения /Пр/	6	2	2
3.3	Организационные формы и методы обучения /Ср/	6	8	0
3.4	Бюджет обучения Оценка эффективности обучения /Лек/	6	2	2
3.5	Бюджет обучения /Пр/	6	4	0
3.6	Бюджет обучения /Ср/	6	8	0
3.7	Оценка эффективности обучения /Пр/	6	2	2
3.8	Оценка эффективности обучения /Ср/	6	8	0
3.9	Планирование процесса обучения персонала /Лек/	6	2	2
3.10	Планирование процесса обучения персонала /Пр/	6	2	0
3.11	Планирование процесса обучения персонала /Ср/	6	8	0
	Раздел 4. Формирование компенсационной политики			
4.1	Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом /Лек/	6	2	1
4.2	Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом /Пр/	6	2	0
4.3	Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом /Ср/	6	8	0
4.4	Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики /Лек/	6	2	1
4.5	Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики /Пр/	6	4	0
4.6	Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики /Ср/	6	8	0
4.7	Структура компенсационного пакета. Технология разработки компенсационного пакета /Лек/	6	2	0
4.8	Структура компенсационного пакета /Пр/	6	4	0
4.9	Структура компенсационного пакета /Ср/	6	8	0
4.10	Технология разработки компенсационного пакета /Пр/	6	2	0
4.11	Технология разработки компенсационного пакета /Ср/	6	10	0

5. Оценочные и методические материалы по дисциплине (модулю)

5.1. Содержание аудиторной работы по дисциплине (модулю)

5 семестр, 6 лекций, 11 практических занятий

Раздел 1. Формирование персонала

Лекция № 1 (2 часа)

Системный подход к управлению человеческими ресурсами

Вопросы и задания:

1. УЧР как система.
2. Факторы, влияющие на эффективность систем управления персоналом: стратегия, оргструктура управления, организационная культура, экономические факторы.
3. Блоки и элементы системы управления персоналом: формирование персонала, использование персонала, развитие персонала.

Практическое занятие № 1 (2 часа)

Системный подход к управлению человеческими ресурсами

Вопросы и задания:

1. Системообразующий фактор.
2. Структура кадровой службы.

Лекция № 2 (2 часа)

Поиск и привлечение персонала

Вопросы и задания:

1. Понятие рынка труда
2. Анализ рынка труда.
3. Внутренние и внешние источники пополнения кадрового ресурса.

Практическое занятие № 2 (2 часа)

Поиск и привлечение персонала

Вопросы и задания:

1. Активный поиск.
2. Требования к вакантным должностям.

Лекция № 3 (2 часа)

Технология планирования набора и отбора персонала. Технология планирования процесса оценки персонала

Вопросы и задания:

1. Понятие набора персонала.
2. Организация набора персонала
3. Квалификационные требования и профессиональные компетенции.
4. Наем персонала.
5. Варианты алгоритмов найма персонала.
6. Модель РДК.
7. Профиль компетенций менеджера по персоналу, ответственного за наем персонала.
8. Понятие оценки персонала.
9. Подходы к организации процесса оценки.
10. Логика оценочной деятельности.
11. Проектирование процедуры оценки.
12. Требования к специалистам, осуществляющим оценку.
13. Разнообразные методы и технологии оценки персонала.
14. Конкретные методы оценки: собеседование, метод критического инцидента, альтернативное ранжирование, тестирование. Метод «обратная связь на 360 градусов».
15. Самооценка и условия эффективного использования этого метода. Технология Центр оценки.

Практические занятия № 3-4 (4 часа)

Технология планирования набора и отбора персонала

Вопросы и задания:

- системный подход к УЧР организации;
- кадровая служба, условия ее эффективности;
- современный рынок труда, особенности;
- варианты организации набора и отбора персонала

Практические занятия № 5-6 (4 часа)

Технология планирования процесса оценки персонала

Вопросы и задания:

- условия эффективности найма персонала;
- предметы оценки кандидата при найме;
- профиль компетенций: модель РДК;
- планирование процедуры найма

Раздел 2. Управление трудовой адаптацией

Лекция № 4 (2 часа)

Сущность и место адаптации в системе УЧР

Вопросы и задания:

1. Понятие адаптации.
2. Социализация персонала.
3. Управление трудовой адаптацией.

Практическое занятие № 7 (2 часа)

Сущность и место адаптации в системе УЧР

Вопросы и задания:

1. Виды адаптации.
2. Этапы адаптации.

Лекция № 5 (2 часа)

Условия и показатели успешности адаптации

Вопросы и задания:

1. Условия успешности процесса адаптации.

Практическое занятие № 8 (2 часа)

Условия и показатели успешности адаптации

Вопросы и задания:

1. Показатели успешности адаптации и их оценка.

Лекция № 6 (2 часа)

Инструменты и методы адаптации. Технология планирования процесса адаптации персонала

Вопросы и задания:

1. Подходы к разработке программ адаптации.
2. Структура программы адаптации.
3. Анализ ситуации кадрового менеджмента организации в аспекте управления адаптацией персонала.

4. Последовательность действий по планированию мероприятий по эффективному обеспечению трудовой адаптации новых работников.

Практические занятия № 9-10 (4 часа)

Инструменты и методы адаптации

Вопросы и задания:

1. Инструменты и методы адаптации.
2. Учет особенностей корпоративной культуры при разработке программ адаптации.

Практическое занятие № 11 (2 часа)

Технология планирования процесса адаптации персонала

Вопросы и задания:

- сущность и понятие адаптации персонала;
- виды адаптации и показатели успешности;
- структура программы адаптации, подходы к ее разработке;
- этапы процесса адаптации
- факторы влияния на скорость и успешность адаптации;
- роль кадровой службы в управлении процессом адаптации;
- ресурсное обеспечение адаптации;
- технология планирования процесса адаптации

6 семестр, 6 лекций, 11 практических занятий

Раздел 3. Управление обучением персонала

Лекция № 1 (2 часа)

Организационные формы и методы обучения

Вопросы и задания:

1. Управление обучением персонала.
2. Внутрифирменное обучение.
3. Учебные центры.
4. Отдел обучения в структуре кадровой службы.
5. Формы организации обучения. Дистантное обучение. Методы обучения на рабочем месте. Методы обучения вне рабочего места.
6. Критерии выбора форм и методов обучения.
7. Обучающий цикл Колба. Принципы андрагогики.

Практическое занятие № 1 (2 часа)

Организационные формы и методы обучения

Вопросы и задания:

1. Изучение потребностей организации в обучении персонала.
2. Проектирование процесса обучения.
3. Ресурсное обеспечение организации обучения. Субъекты обучения. Выбор/разработка программ обучения в соответствии с системой менеджмента качества.

Лекция № 2 (2 часа)

Бюджет обучения. Оценка эффективности обучения

Вопросы и задания:

1. Понятие бюджета обучения.
2. Ограниченный и неограниченный бюджет.
3. Смета затрат на учебное мероприятие: прямые затраты, сопутствующие затраты, косвенные затраты.
4. Подходы к оценке эффективности обучения персонала.
5. Методы ROE и ROI.
6. Метод оценки успешных случаев.

Практические занятия № 2-3 (4 часа)

Бюджет обучения

Вопросы и задания:

- управление качеством обучения, стандарты качества;
- подходы к формированию бюджета обучения;
- оптимизация затрат на обучения;
- методы оценки эффективности обучения: возврат от инвестиций, возврат от ожиданий

Практическое занятие № 4 (2 часа)

Оценка эффективности обучения

Вопросы и задания:

1. Метод оценки удовлетворенности потребителей.
2. Метод прогнозирования последствий отсутствия обучения.

Лекция № 3 (2 часа)

Планирование процесса обучения персонала

Вопросы и задания:

1. Организация обучения персонала: этапы, мероприятия, ответственные.
2. Анализ и расчет ресурсов на обучение.
3. Профиль компетенций менеджера по персоналу, ответственного за организацию обучения персонала.

Практическое занятие № 5 (2 часа)

Планирование процесса обучения персонала

Вопросы и задания:
- особенности и принципы обучения взрослых;
- обучающий цикл Колба и его роль в обеспечении успешности обучения;
- формы и методы обучения персонала;
- подходы к разработке программы обучения

Раздел 4. Формирование компенсационной политики

Лекция № 4 (2 часа)

Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом

Вопросы и задания:
1. Политика оплаты труда/ компенсационная политика предприятия в условиях динамичной внешней среды: понятие, назначение, концепции.
2. Материальная и немонетарная составляющие компенсационной политики.
3. Субъекты компенсационной политики.
4. Элементы компенсационной политики.
5. Логика разработки компенсационной политики предприятия.

Практическое занятие № 6 (2 часа)

Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом

Вопросы и задания:
- ключевая задача компенсационной политики, внутренние и внешние вознаграждения;
- содержание системы компенсаций современного предприятия;
- стратегии оплаты труда;
- оценка эффективности и корректировка системы компенсаций

Лекция № 5 (2 часа)

Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики

Вопросы и задания:
1. Требования к системе компенсаций: административная эффективность и простота, соответствие нормам законодательства, ориентация на высокий уровень вознаграждения за интенсивный и эффективный труд и др.
2. Связь оплаты труда с системой оценки персонала.

Практические занятия № 7-8 (4 часа)

Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики

Вопросы и задания:
1. Секретность/публичность компенсационной политики.

Лекция № 6 (2 часа)

Структура компенсационного пакета. Технология разработки компенсационного пакета

Вопросы и задания:
1. Понятие компенсационного пакета.
2. Структура компенсационного пакета: постоянная часть (базовый оклад), переменная часть (премии, бонусы), социальные выплаты. Социальные выплаты: обязательные (по трудовому законодательству), добровольные (бенефиты).
3. Технология разработки компенсационного пакета.
4. Стимулирующая часть компенсационного пакета – переменная часть.
5. Анализ конкретной ситуации реальной организации сервиса.
6. Определение целей компенсационной политики.
7. Учет стратегических целей.
8. Анализ обзоров заработных плат.
9. Определение базовой части компенсационного пакета.
10. Методы формирования переменной части.
11. Обоснование перечня бенефитов.
12. Обоснование эффективности системы компенсаций.

Практические занятия № 9-10 (4 часа)

Структура компенсационного пакета

Вопросы и задания:
1. Подходы к разработке критериев материального стимулирования.
2. Методы оценки критериев.
3. Организация процесса оценки.

Практические занятия № 11 (2 часа)

Технология разработки компенсационного пакета

Вопросы и задания:
- составные части компенсационного пакета;
- обзор заработных плат и определение базового оклада;
- механизмы формирования переменной части;
- социальные выплаты: обязательные и бенефиты.

5.2. Содержание самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

Содержание обязательной самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы	Продукты деятельности
1	Системный подход к управлению человеческими ресурсами	Для конкретной сервисной организации в ситуации новой стратегии	Письменная работа

2	Поиск и привлечение персонала	проанализировать эффективность найма персонала и сделать вывод	
3	Технология планирования набора и отбора персонала		
4	Технология планирования процесса оценки персонала		
5	Сущность и место адаптации в системе УЧР	Оценить управление трудовой адаптацией производственного персонала в организации по самостоятельно выбранным критериям	Письменная работа
6	Условия и показатели успешности адаптации		
7	Инструменты и методы адаптации		
8	Технология планирования процесса адаптации персонала		
9	Организационные формы и методы обучения	Для сервисной организации в ситуации новой стратегии разработать план организации обучения производственного персонала	Письменная работа
10	Бюджет обучения		
11	Оценка эффективности обучения		
12	Планирование процесса обучения персонала		
13	Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом	Для конкретной должности самостоятельно выбранной организации сервиса спроектировать компенсационный пакет	Письменная работа
14	Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики		
15	Структура компенсационного пакета		
16	Технология разработки компенсационного пакета		

Содержание самостоятельной работы по дисциплине на выбор

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы	Продукты деятельности
1	Системный подход к управлению человеческими ресурсами	Для конкретной сервисной организации разработать критерии выбора методов поиска и привлечения персонала в ситуации смены стратегии	Письменная работа
2	Поиск и привлечение персонала		
3	Технология планирования набора и отбора персонала		
4	Технология планирования процесса оценки персонала		
5	Сущность и место адаптации в системе УЧР	Подготовить реферат на тему: Влияние организационной культуры на успешность процесса адаптации персонала сервисной организации	Письменная работа
6	Условия и показатели успешности адаптации		
7	Инструменты и методы адаптации		
8	Технология планирования процесса адаптации персонала		
9	Организационные формы и методы обучения	Разработать программу оценки эффективности обучения производственного персонала с использованием модели Киркпатрика	Письменная работа
10	Бюджет обучения		
11	Оценка эффективности обучения		
12	Планирование процесса обучения персонала		
13	Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом	Подготовить проект Положения о компенсационной политике для заданной сервисной организации	Письменная работа
14	Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики		
15	Структура компенсационного пакета		
16	Технология разработки компенсационного пакета		

5.3.Образовательные технологии

При организации изучения дисциплины будут использованы следующие образовательные технологии: информационно-коммуникационные технологии, технология организации самостоятельной работы, технология рефлексивного обучения, технология модульного обучения, технология игрового обучения, технологии групповой дискуссии, интерактивные

технологии, технология проблемного обучения, технология организации учебно-исследовательской деятельности, технология проектного обучения, технология развития критического мышления.

5.4. Текущий контроль, промежуточный контроль и промежуточная аттестация

Балльно-рейтинговая карта дисциплины оформлена как приложение к рабочей программе дисциплины.
Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен отдельным документом.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие, ссылка на электронную библиотечную систему	Издательство, год
Л1.1	Красина Ф.А.	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480534	Томск : Эль Контент, 2013
Л1.2	Гуреева Е.Г., Рогожкина Н.В.	Технологии управления человеческими ресурсами: практикум. - 32с.	Самара: СГСПУ, 2016
Л1.3	Гуреева Е.Г., Рогожкина Н.В.	Технологии управления человеческими ресурсами: рабочая тетрадь для студентов факультета экономики, управления и сервиса.- 56с.	Самара: СГСПУ, 2016

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие, ссылка на электронную библиотечную систему	Издательство, год
Л2.1	Арсеньев Ю.Н.	Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - 192 с. - Библиогр. в кн. URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=685023	Москва : Юнити-Дана, 2017
Л2.2	Дейнека А.В.	Управление человеческими ресурсами : учебник(«Учебные издания для бакалавров»). URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=621880	Москва : Дашков и Ко, 2021
Л2.3	Патласов О.Ю.	Маркетинг персонала : учебник - 384 с. : табл., граф., схем., ил. - (Учебные издания для бакалавров). URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=684329	Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2021
Л2.4	Тараненко О.Н.	Основы управления персоналом : учебное пособие URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458367	Ставрополь : СКФУ, 2015

6.2 Перечень программного обеспечения

- Acrobat Reader DC
- Dr.Web Desktop Security Suite, Dr.Web Server Security Suite
- GIMP
- Microsoft Office 365 Pro Plus - subscription license (12 month).
- Microsoft Windows 10 Education
- XnView
- Архиватор 7-Zip

6.3 Перечень информационных справочных систем, профессиональных баз данных

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
- Базы данных Springer eBooks
- 1С:ИТС ПРОФ ВУЗ
- СПС «ГАРАНТ-Аналитик»
- СПС «Консультант-Плюс»

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Наименование специального помещения: помещение для самостоятельной работы, Читальный зал. Оснащенность: ПК-4шт. с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду СГСПУ, Письменный стол-4 шт., Парта-2 шт.
7.2	Наименование специального помещения: учебная аудитория для проведения лекционных занятий, практических занятий, групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, Учебная аудитория. Оснащенность: Меловая доска-1шт., Комплект учебной мебели, ноутбук, проекционное оборудование (мультимедийный проектор и экран).

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Работа над теоретическим материалом происходит кратко, схематично, последовательно фиксируются основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю.

Проработка рабочей программы дисциплины, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с информационными источниками в разных форматах. Также в процессе изучения дисциплины методические рекомендации могут быть изданы отдельным документом.

Приложение

Балльно-рейтинговая карта дисциплины «Технологии управления человеческими ресурсами в образовании»

Курс 3 Семестр 5

Вид контроля		Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Наименование раздела: «Формирование персонала»			
Текущий контроль по разделу:		0	35
1	Аудиторная работа	10	1
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	4	2
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор)	4	3
Контрольное мероприятие по разделу		10	15
Промежуточный контроль		28	50
Наименование раздела: «Управление трудовой адаптацией»			
Текущий контроль по разделу:		0	35
1	Аудиторная работа	10	21
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	4	7
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор)	4	7
Контрольное мероприятие по разделу		10	15
Промежуточный контроль		28	50
Промежуточная аттестация			
Итого:		**56**	**100**

Виды контроля		Перечень или примеры заданий, критерии оценки и количество баллов	Темы для изучения и образовательные результаты
Текущий контроль по разделу «Формирование персонала»			
1	Аудиторная работа		
2	Самостоятельная работа (обязательные формы)	Пример задания: Задание *«Наем персонала»* Для сервисной организации, находящейся в ситуации новой стратегии, проанализировать действия менеджмента по организации найма персонала. Критерии оценки 1.Представлено достаточное для анализа описание организации и ее ситуации (1 балл). 2.Обоснована необходимость планирования процесса набора и отбора одной из категорий персонала (2 балла). 3. Разработан профиль компетенций по модели РДК (2 балла). 4. Представлен план действий менеджмента по организации набора и отбора персонала (2 балла). 5.Обоснована эффективность плана (1 балл).	Системный подход к управлению человеческими ресурсами Поиск и привлечение персонала Технология планирования набора и отбора персонала Технология планирования процесса оценки персонала Образовательные результаты: Знает: основы системного подхода к управлению человеческими ресурсами образовательной организации, принципы формирования кадровой, мотивационной и компенсационной политик образовательной организации, стереотипы традиционного управления персоналом, современные подходы к управлению человеческими
3	Самостоятельная работа (на выбор)	Пример задания: Задание *« Поиск и привлечение персонала»* На материале известной Вам сервисной организации программу организации поиска и привлечения персонала.	

<table>
<tr><td></td><td></td><td>Критерии оценки.
1.Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы (1 балл).
2.Рассчитаны количественная и качественная потребности в персонале (2 балла).
3. Корректно сформулированы квалификационные требования для конкретной категории персонала (2 балла).
4.Представлен и обоснован четкий план действий по организации поиска и привлечения (2 балла).
5.Спрогнозирована эффективность плана (1 балл).</td><td>ресурсами организации, специфику кадрового менеджмента в образовательной организации, закономерности рынка труда в сфере образования, технологию ассессмент-центра, основы организации обучения персонала</td></tr>
<tr><td colspan="2">Контрольное мероприятие по разделу</td><td>Пример задания:
Задание «Оценка персонала»
На материале известного Вам предприятия сервиса разработайте программу организации оценки персонала.
Критерии оценки.
1.Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы оценки какой-либо категории персонала (3 балла).
2.Четко сформулированы цель оценки, критерии оценки (3 балла).
3.К каждому критерию подобран адекватный инструмент измерения (3 балла).
4.Представлен и обоснован четкий план действий по организации оценки (3 балла).
5.Спрогнозирована эффективность плана (3 балла).</td><td>Владеет:
технологией планирования набора и отбора персонала в образовательной организации;
технологией планирования обучения персонала в образовательной организации;
технологией проектирования процесса оценки персонала в образовательной организации;
технологией планирования процесса адаптации персонала в образовательной организации;
технологией разработки компенсационного пакета в образовательной организации</td></tr>
<tr><td colspan="2">Промежуточный контроль (количество баллов)</td><td>28</td><td>50</td></tr>
<tr><td colspan="4">Текущий контроль по разделу «Управление трудовой адаптацией»</td></tr>
<tr><td>1</td><td>Аудиторная работа</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>2</td><td>Самостоятельная работа (обязательные формы)</td><td>Пример задания:
Задание: На примере конкретной сервисной организации проанализировать управление трудовой адаптацией новых работников.
Критерии оценки.
1. Описание ситуации достаточно для анализа эффективности управления адаптацией персонала (1 балл).
2.Сформулированы четкие критерии анализа управления адаптацией (2 балла).
3.По каждому критерию приведено достаточное количество релевантной информации (1 балл).
4.Осуществлено обобщение полученной информации в итоговую картину (2 балла).
5.Сделан корректный вывод по управлению трудовой адаптацией (1 балл).</td><td rowspan="2">Сущность и место адаптации в системе УЧР
Условия и показатели успешности адаптации
Инструменты и методы адаптации
Технология планирования процесса адаптации персонала

Образовательные результаты:
Умеет: планировать кадровую работу в образовательной организации; разрабатывать программу адаптации персонала в конкретной ситуации, проектировать процедуру набора и отбора персонала в образовательную организацию, разрабатывать профиль компетенций на основе модели РДК, подбирать адекватные ситуации методы материального стимулирования педагогического персонала, анализировать кадровый ресурс образовательной организации, проектировать и обосновывать компенсационный пакет педагогического</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Самостоятельная работа (на выбор)</td><td>Пример задания:
Подготовьте реферат на тему «Влияние организационной культуры на адаптацию производственного персонала».
Критерии оценки.
<table>
<tr><td>Критерий / Оценка</td><td>Весовой коэффициент</td><td>Выполнен полностью</td><td>Выполнен частично</td><td>Не выполнен</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

		Всесторонне охарактеризован процесс адаптации персонала	0,5	2	1	0	работника, проектировать организацию обучения персонала, проектировать процесс оценки персонала в конкретной ситуации
		Сформулированы все возможные цели адаптации	1	2	1	0	
		Охарактеризовано влияние каждого элемента оргкультуры на адаптацию	1	2	1	0	
		Обоснован вывод по теме реферата	1	2	1	0	
Контрольное мероприятие по разделу		Пример задания: На примере конкретной организации спроектируйте структуру программы адаптации производственного персонала в предложенной ситуации. Критерии оценки: 1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы (3 балла). 2. Сформулированы четкие (возможные) результаты диагностики новичков на этапе найма (4 балла). 3. Представлена программа адаптации с учетом результатов оценки (4 балла). 4. Спрогнозирована эффективность программы (4 балла).					Знает: основы системного подхода к управлению человеческими ресурсами образовательной организации, принципы формирования кадровой, мотивационной и компенсационной политик образовательной организации, стереотипы традиционного управления персоналом, современные подходы к управлению человеческими ресурсами организации, специфику кадрового менеджмента в образовательной организации, закономерности рынка труда в сфере образования, технологию ассессмент-центра, основы организации обучения персонала.
Промежуточный контроль (количество баллов)		28					50
Промежуточная аттестация		Представлены в фонде оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине					

Курс 3 Семестр 6

Вид контроля		Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Наименование раздела «Управление обучением персонала»			
Текущий контроль по разделу:		0	35
1	Аудиторная работа	10	21
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	4	7
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор)	4	7
Контрольное мероприятие по разделу		10	15
Промежуточный контроль		28	50
Наименование раздела: «Формирование компенсационной политики»			
Текущий контроль по разделу:		0	35
1	Аудиторная работа	10	21
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	4	7
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор)	4	7
Контрольное мероприятие по разделу		10	15
Промежуточный контроль		28	50
Промежуточная аттестация			
Итого:		**56**	**100**

Виды контроля		Перечень или примеры заданий, критерии оценки и количество баллов	Темы для изучения и образовательные результаты
Текущий контроль по разделу «Управление обучением персонала»			
1	Аудиторная работа		
2	Самостоятельная работа (обязательные формы)	Пример задания: Задание *«Обучение персонала»* Для организации малого бизнеса, находящейся в ситуации новой стратегии, проанализировать действия менеджмента по организации обучения персонала. Критерии оценки 1.Представлено достаточное для анализа описание организации и ее ситуации (1 балл). 2.Обоснована необходимость обучения одной из категорий персонала (1балл). 3.Четко сформулированы цели обучения и ожидаемые результаты (2 балла). 4.Представлен план действий менеджмента по организации обучения (2 балла). 5.Подготовлен бюджет обучения (2 балла).	Организационные формы и методы обучения Бюджет обучения Оценка эффективности обучения Планирование процесса обучения персонала Образовательные результаты: Умеет: планировать кадровую работу в образовательной организации; разрабатывать программу адаптации персонала в конкретной ситуации, проектировать процедуру набора и отбора персонала в образовательную организацию, разрабатывать профиль компетенций на основе модели РДК, подбирать адекватные ситуации методы материального стимулирования педагогического персонала, анализировать кадровый ресурс образовательной организации, проектировать и обосновывать компенсационный пакет педагогического
3	Самостоятельная работа (на выбор)	Пример задания: Задание *«Оценка персонала»* На материале известного Вам предприятиясервиса разработайте программу организации оценки персонала. Критерии оценки. 1.Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы оценки какой-либо категории персонала (1 балл). 2.Четко сформулированы цель оценки, критерии оценки (2 балла).	

<table>
<tr><td colspan="2"></td><td>3.К каждому критерию подобран адекватный инструмент измерения (2 балла).
4.Представлен и обоснован четкий план действий по организации оценки (2 балла).
5.Спрогнозирована эффективность плана (1 балл).</td><td>работника, проектировать организацию обучения персонала, проектировать процесс оценки персонала в конкретной ситуации</td></tr>
<tr><td colspan="2">Контрольное мероприятие по разделу</td><td>Пример задания:
На материале известного Вам предприятия разработать программу обучения для одной из категорий персонала.
Критерии оценки.
<table>
<tr><th>Критерий / Оценка</th><th>Весовой коэффициент</th><th>Выполнен полностью</th><th>Выполнен частично</th><th>Не выполнен</th></tr>
<tr><td>Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для анализа</td><td>1,5</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Обоснована необходимость обучения конкретной категории персонала</td><td>1</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Представлена структура программы обучения</td><td>2</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Сформулированы ожидаемые результаты обучения и адекватные им методы</td><td>1,5</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Спрогнозирована эффективность программы</td><td>1,5</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr>
</table></td><td>Умеет: планировать кадровую работу в образовательной организации; разрабатывать программу адаптации персонала в конкретной ситуации, проектировать процедуру набора и отбора персонала в образовательную организацию, разрабатывать профиль компетенций на основе модели РДК, подбирать адекватные ситуации методы материального стимулирования педагогического персонала, анализировать кадровый ресурс образовательной организации, проектировать и обосновывать компенсационный пакет педагогического работника, проектировать организацию обучения персонала, проектировать процесс оценки персонала в конкретной ситуации</td></tr>
<tr><td colspan="2">Промежуточный контроль (количество баллов)</td><td>28</td><td>50</td></tr>
<tr><td colspan="4">Текущий контроль по разделу «Формирование компенсационной политики»</td></tr>
<tr><td>1</td><td>Аудиторная работа</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>2</td><td>Самостоятельная работа (обязательные формы)</td><td>Пример задания:
На материале известного Вам предприятия сервиса разработайте компенсационный пакет для офис-менеджера.
Критерии оценки.
<table>
<tr><th>Критерий / Оценка</th><th>Весовой коэффициент</th><th>Выполнен полностью</th><th>Выполнен частично</th><th>Не выполнен</th></tr>
<tr><td>Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки пакета</td><td>0,5</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Четко указан состав компенсационного пакета</td><td>1</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr>
</table></td><td>Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом
Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики
Структура компенсационного пакета
Технология разработки компенсационного пакета

Образовательные результаты:
Знает: основы системного подхода к управлению человеческими ресурсами образовательной организации, принципы формирования кадровой, мотивационной и</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td><table>
<tr><td>Корректно описано содержание всех частей пакета</td><td>1</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Обоснован механизм формирования переменной части пакета</td><td>1</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr>
</table></td><td rowspan="2">компенсационной политик образовательной организации, стереотипы традиционного управления персоналом, современные подходы к управлению человеческими ресурсами организации, специфику кадрового менеджмента в образовательной организации, закономерности рынка труда в сфере образования, технологию ассессмент-центра, основы организации обучения персонала
Владеет:
технологией планирования набора и отбора персонала в образовательной организации;
технологией планирования обучения персонала в образовательной организации;
технологией проектирования процесса оценки персонала в образовательной организации;
технологией планирования процесса адаптации персонала в образовательной организации;
технологией разработки компенсационного пакета в образовательной организации</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Самостоятельная работа (на выбор)</td><td>Пример задания:
Разработайте макет Положения об оплате труда для самостоятельно выбранного предприятия.
Критерии оценки.<table>
<tr><th>Критерий / Оценка</th><th>Весовой коэффициент</th><th>Выполнен полностью</th><th>Выполнен частично</th><th>Не выполнен</th></tr>
<tr><td>Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки макета</td><td>0,5</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Задана четкая структура положения</td><td>1</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Охарактеризовано содержание каждого раздела Положения</td><td>1</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Сделан адекватный вывод</td><td>1</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td colspan="2">Контрольное мероприятие по разделу</td><td>Пример задания:
Разработать проект компенсационной политики для конкретного предприятия малого бизнеса.
Критерии оценки:
1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки проекта (до 3 баллов).
2. Выбраны и обоснованы принципы и направления/приоритеты компенсационной политики (до 4 баллов).
3. Охарактеризован компенсационный пакет для одной из категорий персонала с обоснованием всех элементов (до 5 баллов).
4. Спрогнозирована эффективность компенсационной политики (до 3 баллов).</td><td>Владеет:
технологией планирования набора и отбора персонала в образовательной организации;
технологией планирования обучения персонала в образовательной организации;
технологией проектирования процесса оценки персонала в образовательной организации;
технологией планирования процесса адаптации персонала в образовательной организации;
технологией разработки компенсационного пакета в образовательной организации</td></tr>
<tr><td colspan="2">Промежуточный контроль (количество баллов)</td><td>28</td><td>50</td></tr>
<tr><td colspan="2">Промежуточная аттестация</td><td colspan="2">Представлены в фонде оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине</td></tr>
</table>