

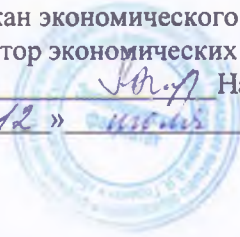
Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Алейник Станислав Николаевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 08.04.2021 18:21:19  
Уникальный программный ключ:  
5258223550ea9fbeb23726a1609b644b33d89864b60265891f786f01371350fae

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени В.Я. ГОРИНА»

«УТВЕРЖДАЮ»

Декан экономического факультета  
доктор экономических наук

 Наседкина Т.И.  
« 12 »  2018 г.



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине «Управление персоналом в образовательной организации»

Направление – 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Направленность (профиль) – Управление современными профессиональными образовательными системами

Квалификация (степень) – «магистр (программа прикладной магистратуры)»

Год начала подготовки - 2018

Майский, 2018

Рабочая программа составлена с учетом требований:  
Федерального государственного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 03.12.2015 г. № 1409.

- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 05.04.2017 г. № 301;

- профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденного Министерством труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. № 608 н;

- основной профессиональной образовательной программы ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

**Составитель:** Белова Елена Викторовна, к.соц.н., доцент кафедры профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин

**Рассмотрена** на заседании кафедры профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин

« 4 » 04 20 18 г., протокол № 11

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Никулина Н.Н.

**Одобрена** учебно-методической комиссией экономического факультета

« 6 » 04 20 18 г., протокол № 12

Председатель учебно-методической комиссии факультета

\_\_\_\_\_ Черных А.И.

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

**1.1. Цель дисциплины:** формирование у студентов знаний и умений в области управления персоналом в образовательном учреждении с учётом современных требований.

### 1.2 Задачи:

- создание условий, обеспечение современных подходов к управлению персоналом в образовательном учреждении;
- совершенствование умений создавать благоприятный психологический климат в коллективе;
- эффективно управлять трудовыми ресурсами.

## II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ОПОП)

### 2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

Дисциплина «Управление персоналом в образовательных организациях» входит в базовую часть дисциплин (модули) учебного плана Б1.Б.02

### 2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

<b>Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)</b>	1. Философские проблемы в образовании 2. Управление образовательным процессом
<b>Требования к предварительной подготовке обучающихся</b>	<b>знать:</b> -основные теоретические положения и концепции управления образовательным процессом; - актуальные проблемы современного профессионального образования; - структуру профессионального образования РФ; - органы управления образованием; -формы получения образования. <b>уметь:</b> -сопоставлять различные концепции образования; - использовать основные принципы организации образовательного процесса в условиях взаимодействия участников образовательного процесса <b>владеть:</b> -основными навыками формирования ресурсно-информационных баз для осуществления практической деятельности в различных сферах; -методикой мониторинга образовательного процесса.

**III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ  
ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ**

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<b>ОК-2</b>	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	<b>Знать:</b> психологические методы формирования благоприятного микроклимата в образовательной организации; <b>Уметь:</b> управлять нестандартными ситуациями, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; <b>Владеть:</b> навыками принятия решений в нестандартных ситуациях.
<b>ОК-3</b>	способность к самостоятельному освоению и использованию новых методов исследования, к освоению новых сфер профессиональной деятельности	<b>Знать:</b> современные методы исследования в управлении персоналом; <b>Уметь:</b> владеть современными методами управления, применять их в зависимости от обстановки; осваивать новые сферы профессиональной деятельности <b>Владеть:</b> навыками гибкого использования современных методов исследования в различных производственных ситуациях
<b>ОПК-3</b>	способность и готовность использовать на практике навыки и умения организации научно-исследовательских, научно-отраслевых работ, управления коллективом	<b>Знать:</b> основы организации педагогических исследований; организационные и содержательные инновации в системе современного профессионального образования <b>Уметь:</b> самостоятельно формулировать направления педагогических исследований - организовывать научно-исследовательские, научно-отраслевые и управленческие работы <b>Владеть:</b> способами управления коллективом, толерантно воспринимая культурные, национальные и др. различия; навыками организации научно-исследовательских и научно-отраслевых работ в системе профессионального образования
<b>ОПК-4</b>	способность и готовность к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, способностью принимать нестандартные решения, решать проблемные ситуации	<b>Знать:</b> основы принятия ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, способностью принимать нестандартные решения, решать проблемные ситуации <b>Уметь:</b> самостоятельно формулировать направления педагогических исследований; организовывать научно-исследовательские, научно-отраслевые и управленческие работы <b>Владеть:</b> способами управления коллективом, толерантно воспринимая культурные, национальные и др. различия
<b>ОПК-5</b>	способность осуществлять профессиональное и личностное	<b>Знать:</b> основные теоретические положения управление персоналом в образовательной

	самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру;	организации; <b>Уметь:</b> проектировать организационную структуру системы управления персоналом образовательной организации; <b>Владеть:</b> навыками профессиональной аргументации при разработке стратегии развития организации.
<b>ОПК-6</b>	способность и готовность демонстрировать навыки работы в научном коллективе	<b>Знать:</b> основные особенности, принципы организации работы в научном коллективе; <b>Уметь:</b> демонстрировать навыки работы в научном коллективе; <b>Владеть:</b> навыками работы в научном коллективе.
<b>ОПК-8</b>	готовность взаимодействовать с участниками образовательной деятельности и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия;	<b>Знать:</b> закономерности управления различными категориями персонала <b>Уметь:</b> эффективно осуществлять процесс управления; <b>Владеть:</b> технологией разрешения конфликтов в образовательной организации.
<b>ПК-6</b>	способность и готовность организовывать и управлять процессом профессиональной ориентации молодежи на получение рабочей профессии (специальности) для различных видов экономической деятельности	<b>Знать:</b> закономерности, принципы и процедуру принятия и реализации управленческих решений; <b>Уметь:</b> разрабатывать и обосновывать варианты эффективных решений <b>Владеть:</b> навыками принятия и реализации различных способов эффективных управленческих решений.

#### IV. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

##### 4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Заочная
<b>Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам)</b>	<b>Очная</b>	<b>Заочная</b>
<b>Семестр (курс) изучения дисциплины</b>	<b>2(1)</b>	<b>2 курс</b>
Общая трудоемкость, всего, час	108	108
<i>зачетные единицы</i>	3	3
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем</b>	<b>66</b>	<b>34</b>
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>46</b>	<b>18</b>
В том числе:		
Лекции	10	6
Лабораторные занятия		-
Практические занятия	36	12
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)</i>	-	-
<b>Внеаудиторная работа (всего)</b>	<b>10</b>	<b>6</b>

В том числе:		
Контроль самостоятельной работы (на 1 подгруппу в форме компьютерного тестирования)	-*	-
Консультации согласно графику кафедры	10	6
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (контрольная работа)</i>	-	-
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
В том числе:		
Зачет	-	-
Экзамен ( на 1 группу)	8	8
Консультация предэкзаменационная (на 1 группу)	2	2
<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>	<b>42</b>	<b>74</b>
<b>Самостоятельная работа обучающихся(всего)</b>		
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (от 20% до 60% от объема лекций)	6	4
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям (от 20% до 60% от объема аудиторных занятий)	8	10
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	6	24
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий подготовка реферата (контрольной работы)	6	20
Подготовка к экзамену	16	16

Примечание.\*осуществляется на аудиторных занятиях

#### 4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ.занятия	Внеаудиторная работа и пр.атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр.атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>12</b>
1.Управление персоналом как наука, учебная дисциплина, вид профессиональной деятельности	6	2	2	-	2	4	2	-	-	2
2.Основные и современные подходы к управлению персоналом.	5	2	2	1	-	4	-	2	-	2

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
3. Внешние и внутренние факторы, влияющие на персонал. Персонал учреждения как система. Содержание, принципы управления персоналом	7	-	4	1	2	4	-	2	-	2
4. Кадровая служба и политика в организации	5	-	2	1	2	3	-	-	1	2
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	5	-	2	1	2	5	-	-	1	4
<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>12</b>
1. Функциональное разделение труда в ОУ. Организация набора и расстановка кадров	6	2	2	-	2	4	2	-	-	2
2. Структура и компоненты методической работы в ОУ. Управление работой методических объединений, кафедр, цикловых ассоциаций	5	2	2	1	-	4	-	2	-	2
3. Адаптация молодых специалистов	5	-	2	1	2	4	-	2	-	2
4. Становление педагога. Управление работой с молодыми кадрами	5	-	4	1	-	3	-	-	1	2
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	5	-	2	1	2	5	-	-	1	4

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>14</b>
1. Мотивация и стимулирование труда персонала	4	2	2	-	-	6	2	-	-	4
2. Мотивация персонала к повышению профессионального мастерства. Трудности в разработке системы мотивации персонала.	4	-	2	-	2	4	-	2	-	2
3. Процесс результативности труда персонала. Факторы, влияющие на оценку результативности труда. Аттестация и оценка работы персонала.	4	-	4	-	-	4	-	2	-	2
4. Оценка эффективности управления персоналом	5	-	2	1	2	3	-	-	1	2
<i>Итоговое занятие по модулю 3</i>	5	-	2	1	2	5	-	-	1	4
<b>Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>20</b>
<b>Экзамен/подготовка к экзамену</b>	<b>26</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>16</b>



#### 4.3 Структура и содержание дисциплины по формам обучения

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>12</b>
<b>1.Управление персоналом как наука, учебная дисциплина, вид профессиональной деятельности</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>
1.1.Способ организации процесса производства Ф.Тейлора. Прообразы служб по управлению персоналом – отделы кадров в эпоху Тейлора. Эпоха автоматизационного бума, возникновение концепции человеческих ресурсов, теория человеческого капитала, наличие постоянных инвестиций в человеческом капитале.	3	1	1	-	1	2	1	-	-	1
1.2. Управление персоналом как учебная дисциплина. Понятия «персонал», «управление персоналом».	3	1	1		1	2	1	-	-	1
<b>2.Основные и современные подходы к управлению персоналом.</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>
2.1.Подходы к управлению персоналом. Экономический, органический, гуманистический подходы.	3	1	1	1	-	2		1	-	1
2.2.Понятие «управление по компетентностям». Виды компетентностей сотрудников, управление знаниями, способы обмена знаниями, мотивация и оценка обмена знаниями	2	1	1	-	-	2		1	-	1
<b>3.Внешние и внутренние факторы, влияющие на персонал. Персонал учреждения как система. Содержание, принципы управления персоналом</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>
3.1.Внешние факторы, влияющие на персонал. Законодательство и экономические условия.	4	-	2	1	1	2		1	-	1

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
3.2. Внутренние факторы. Миссия и цели организации, корпоративная культура, природа труда, рабочие группы, стиль руководства; особенности управления персоналом	3	-	2	-	1	2	-	1	-	1
<b>4.Кадровая служба и политика в организации</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
4.1.Понятие «кадровая служба учреждения», главная задача кадровой службы в новых экономических условиях;	2	-	1	1	-	1	-	-	-	1
4.2.Понятие «кадровая политика организации», составляющие элементы кадровой политики,	2	-	1	-	1	-	-	-	-	-
4.3.Этапы построения кадровой политики, принципы кадровой политики. Этапы построения кадровой политики, принципы кадровой политики	1	-	-	-	1	2	-	-	1	1
<b>Итоговое занятие по модулю 1</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>12</b>
<b>1.Функциональное разделение труда в ОУ. Организация набора и расстановка кадров</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>
1.1.Назначение управления в ОУ, распределение деятельности между администрацией и сотрудниками ОУ и установление связей взаимодействия, понятие «функция», нормативный перечень функций, отличие нормативного перечня функций ОУ в режиме функционирования и развития.	2	1	-	-	1	1	1	-	-	-
1.2.Детализация задач и функций ОУ в должностных инструкциях сотрудников, технология составления должностных инструкций, ориентация на Устав, Положение о типе и виде ОУ,	3	1	1	-	1	2	1	-	-	1

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
квалификационные характеристики и квалификационные требования по должности.										
1.3. Текущая и перспективная потребность набора кадров, этап привлечения кадров, этап отбора кадров, преимущества и недостатки привлечения людей из своего учреждения и со стороны, понятие «отбор кадров», критерии отбора, принципы отбора кадров, предварительный этап отбора кадров, первичное выявление претендентов путём анализа их документов, ознакомительное собеседование, выбор наиболее подходящих методов дальнейшей проверки для оставшихся лиц,	1	-	1	-	-	1	-	-	-	1
<b>2. Структура и компоненты методической работы в ОУ. Управление работой методических объединений, кафедр, цикловых ассоциаций</b>	5	2	2	1	-	4	-	2	-	2
2.1. Понятие «методическая работа», основные компоненты системы методической работы: цель, задачи, содержание, организационные формы, методы, средства, условия для роста педагогического мастерства коллектива, результаты;	3	1	1	1		2		1		1
2.2. Место методического звена в структуре организации управления современным ОУ, опыт создания структуры методической работы Л.П. Ильенко	2	1	1			2		1		1
<b>3. Адаптация молодых специалистов</b>	5	-	2	1	2	4	-	2	-	2
3.1. Понятие «адаптация», зависимость приспособления в период адаптации нового работника от него и ОУ, связь адаптивности новых сотрудников с внешними факторами, зависимость адаптивных качеств ОУ от особенностей организационной культуры.	3		1	1	1	2		1		1
3.2. Понятие «толщина организационной культуры», зависимость взглядов,	2		1	-	1	2				1

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
профессиональных ценностей работника от «толщины организационной культуры», важность фактора адаптации для нового работника, задачи по адаптации нового работника, <i>уровни адаптации</i>								1		
<b>4.Становление педагога. Управление работой с молодыми кадрами</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
4.1.Этапы освоения профессии и становления собственного стиля деятельности. Вхождение, освоение, утверждение, формы организации повышения квалификации молодых педагогов, определение форм организации повышения квалификации	3	-	2	1	-	2	-	-	1	1
4.2.Методы работы с молодыми педагогами, основная цель повышения квалификации молодого педагога, методическая работа как фактор становления профессионального опыта молодых педагогов.	2	-	2	-	-	1	-	-	-	1
<b>Итоговое занятие по модулю 2</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		<b>4</b>
<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>14</b>
<b>1.Мотивация и стимулирование труда персонала</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>
1.1.Понятие «потребность», мотивационная структура, понятия «мотивация» как внутренняя энергия, включающая активность человека, деятельность, часть процесса управления; мотивационный механизм.	2	1	1	-	-	3	1	-	-	2
1.2.Создание системы эффективного стимулирования кадров, комплексное, дифференцированное, гибкое и оперативное стимулирование; принципы	2	1	1	-	-	3	1	-	-	2

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
стимулирования										
<b>2.Мотивация персонала к повышению профессионального мастерства. Трудности в разработке системы мотивации персонала.</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>
2.1.Стимулы профессионального развития кадров; недостаточное понимание значения мотивации персонала, преобладание «карательной» системы мотивации персонала.	2	-	1	-	1	2	-	1	-	1
2.2.Отсутствие мониторинга системы мотивации, отсутствие поддержки системы мотивации, отсутствие у персонала информации о факторах мотивации, нестабильность системы мотивации	2	-	1	-	1	2	-	1	-	1
<b>3.Процесс результативности труда персонала.Факторы, влияющие на оценку результативности труда. Аттестация и оценка работы персонала.</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>
3.1.Факторы, влияющие на оценку результативности труда.личное отношение оценщика к работнику, стиль работы руководителя.	2	-	2	-	-	2	-	1	-	1
3.2.Оценка профессиональной деятельности педагогов в процессе аттестации, оценка персонала; методы оценки работы персонала	2	-	2	-	-	2	-	1	-	1
<b>4.Оценка эффективности управления персоналом</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
4.1.Оценка как один из инструментов формирования кадровой политики, оптимальный вариант решения проблемы; ситуации, сигнализирующие о существовании проблемы, оценка как процесс, функция, результат.	3	-	1	1	1	2	-	-	1	1
4.2.Взаимосвязанная система оценок – кадровых решений, оценка эффективности работы кадровой службы, оценка	2	-	1	-	1	1	-	-	-	1

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
персонала; принципы по оценке управления персоналом, общие критерии осуществления оценки										
<i>Итоговое занятие по модулю 3</i>	5	-	2	1	2	5	-	-	1	4
<i>Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)</i>	6	-	-		6		-	-		5
<i>Экзамен/подготовка к экзамену</i>	26	-	-	10	16		-	-		9

## V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (дневная форма обучения)

Наименование блоков и модулей дисциплины	Формируемые компетенции	Объем учебной работы, час						Форма контроля знаний	Максимальное кол-во баллов
		Общая трудоемкость	Лекции	Практические занятия	Внеауд. работа и промеж.агт.	Самостоятельная работа			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Общая трудоемкость</b>	ОК-2 ОК-3 ОПК-3 ОПК-4 ОПК-5 ОПК-6 ОПК-8 ПК-6	108	10	36		20	4 2	-	10 0
<b>I. Входной (стартовый) рейтинг</b>								Тестовый контроль	5

<b>II. Рубежный рейтинг</b>								Результаты сдачи модулей	60
<b>Модуль 1 «Управление персоналом в учреждениях»</b>			<b>28</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>8</b>		20
1.	Управление персоналом как наука, учебная дисциплина, вид профессиональной деятельности	ОПК-5, ОК-3	6	2	2	-	2	Устный опрос	4
2.	Основные и современные подходы к управлению персоналом.	ОПК-3 ОПК-5	5	2	2	1	-	Ситуационные задачи	4
3.	Внешние и внутренние факторы, влияющие на персонал. Персонал учреждения как система. Содержание, принципы управления персоналом	ОК-2	7	-	4	1	2	Подготовка реферата	4
4.	Кадровая служба и политика в организации	ОПК-8	5	-	2	1	2	Подготовка доклада с презентацией	4
5.	Итоговое занятие по темам модуля 1	ОПК-5, ОПК-3 ОК-3 ПК-6	5	-	2	1	2	Тестирование	4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Модуль 2 «Работа с кадрами»</b>			<b>26</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>6</b>		20
1.	Функциональное разделение труда в ОУ. Организация набора и расстановка кадров	ОК-3, ОПК-6	6	2	2	-	2	Подготовка реферата	4
2.	Структура и компоненты методической работы в ОУ. Управление работой методических объединений, кафедр, цикловых ассоциаций	ПК-6, ОПК-6	5	2	2	1	-	Ситуационные задачи	4
3.	Адаптация молодых специалистов	ОПК-3 ОПК-8	5	-	2	1	2	Устный опрос	4
4.	Становление педагога. Управление работой с молодыми кадрами	ОПК-3 ОПК-8 ОПК-4	5	-	4	1	-	Подготовка доклада с презентацией	4
5.	Итоговое занятие по темам модуля 2	ОК-3 ОПК-3 ОПК-4 ПК-6, ПК-6, ОПК-8 ПК-6	5	-	2	1	2	Тестирование	4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	<b>Модуль 3 «Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала»</b>		22	2	12	2	6		20
1.	Мотивация и стимулирование труда персонала	ОК-3	4	2	2	-	-	Устный опрос	4
2.	Мотивация персонала к повышению профессионального мастерства. Трудности в разработке системы мотивации персонала.	ОК-2	4	-	2	-	2	Ситуационные задачи	4
3.	Процесс результативности труда персонала. Факторы, влияющие на оценку результативности труда. Аттестация и оценка работы персонала.	ОК-3, ОПК-4 ОПК-6	4	-	4	-	-	Подготовка доклада с презентацией	4
4.	Оценка эффективности управления персоналом	ОПК-5	5	-	2	1	2	Устный опрос	4
5.	Итоговое занятие по темам модуля 3	ОК-3, ОПК-4 ОПК-5 ПК-6	5	-	2	1	2	Тестирование	4
	<b>III. Творческий рейтинг</b>							<i>Участие в конференциях, конкурсах, выставках; написание рефератов</i>	5
	<b>IV. Выходной рейтинг</b>							Экзамен	30

## 5.2. Оценка знаний студента

### 5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно положению «О единых требованиях к контролю и оценке результатов обучения: Методические рекомендации по практическому применению модульно-рейтинговой системы обучения»

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на	5



	протяжении всего курса изучения дисциплины.	
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
менее 51 балла	51-67 баллов	68-85 баллов	86-100 баллов

### 5.2.3. Критерии оценки знаний студента на экзамене

На экзамене студент отвечает в письменно-устной форме на вопросы экзаменационного билета (2 вопроса и задача).

Количественная оценка на экзамене определяется на основании следующих критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, показавший всестороннее систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе; как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

**5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине (приложение 2)**

## **VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Основная литература**

1. Управление персоналом организации: Учебник / Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В.; Под ред. Кибанов А.Я., - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 695с.: <http://znanium.com/bookread2.php?book=739576> ( 1. экз)

2. Кибанов А. Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: Монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева; ГУУ - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 229с.: Режим доступа <http://znanium.com/bookread2.php?book=371463>

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Белова Е. В. Управление персоналом в образовательных организациях: методические рекомендации для самостоятельной работы студентов по направлению 44.04.04 "Профессиональное обучение (по отраслям)" подготовки магистра. - Майский: Белгородский ГАУ, 2016. - 32с. Режим доступа: [http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r\\_15/cgiirbis\\_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS\\_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=1908970157293811&Image\\_file\\_name=Akt\\_530%5CBelovaE%2EV%2EUpravlenie\\_personalom\\_v\\_obrazovatelnyih\\_organizatsiyah%2Epdf&mfn=51811&FT\\_REQUEST=%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%95%2E%20%D0%92%2E%20%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC&CODE=32&PAGE=1](http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=1908970157293811&Image_file_name=Akt_530%5CBelovaE%2EV%2EUpravlenie_personalom_v_obrazovatelnyih_organizatsiyah%2Epdf&mfn=51811&FT_REQUEST=%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%95%2E%20%D0%92%2E%20%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC&CODE=32&PAGE=1)

2. Управление персоналом: теория и практика. Этика деловых отношений: учебно-практическое пособие / ред. А. Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2013. - 88с.

#### **6.2.1. Периодические издания**

1. Российская газета [Текст] : газета. — Ежедн. Режим доступа: <https://rg.ru/>
2. Высшее образование в России [Текст] : журнал. — Ежемес. Режим доступа: <http://www.vovr.ru/>
3. Almamater (Вестник высшей школы) [Текст] : журнал. — Ежемес. Режим доступа: <https://almavest.ru/archive/>
4. Высшее образование сегодня [Текст] : журнал. — Ежемес. Режим доступа: <http://www.hetoday.org/>
5. Среднее профессиональное образование (СПО) [Текст] : журнал. — Ежемес. Режим доступа: <http://www.portalspo.ru/journal/index.php>

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

#### **6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины**

Приступая к изучению дисциплины, обучающимся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы.

Преподавание дисциплины предусматривает: лекции, практические занятия, самостоятельную работу (изучение теоретического материала; подготовка к практическим занятиям; выполнение домашних заданий, в т.ч. рефераты, доклады, решение задач,

выполнение тестовых заданий, устным опросам, экзаменам и пр.), консультации преподавателя.

Лекции по дисциплине читаются как в традиционной форме, так и с использованием активных форм обучения. Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее главных положений. Рекомендуется на первой лекции довести до внимания студентов структуру курса и его разделы, а также рекомендуемую литературу. В дальнейшем указывать начало каждого раздела, суть и его задачи, а, закончив изложение, подводить итог по этому разделу, чтобы связать его со следующим. Содержание лекций определяется рабочей программой курса. Каждая лекция должна охватывать определенную тему курса и представлять собой логически вполне законченную работу. Лучше сократить тему, но не допускать перерыва ее в таком месте, когда основная идея еще полностью не раскрыта. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется изложение лекционного материала с элементами обсуждения. Лекционный материал должен быть снабжен конкретными примерами. Целями проведения практических занятий являются: установление связей теории с практикой в форме экспериментального подтверждения положений теории; развитие логического мышления; умение выбирать оптимальный метод решения; обучение студентов умению анализировать полученные результаты; контроль самостоятельной работы обучающихся по освоению курса.

Каждое практическое занятие целесообразно начинать с повторения теоретического материала, который будет использован на нем. Для этого очень важно четко сформулировать цель занятия и основные знания, умения и навыки, которые студент должен приобрести в течение занятия. На практических занятиях преподаватель принимает решенные и оформленные надлежащим образом различные задания, он должен проверить правильность их оформления и выполнения, оценить глубину знаний данного теоретического материала, умение анализировать и решать поставленные задачи, выбирать эффективный способ решения, умение делать выводы.

В ходе подготовки к практическому занятию обучающимся следует внимательно ознакомиться с планом, вопросами, вынесенными на обсуждение, изучить соответствующий лекционный материал, предлагаемую литературу. Нельзя ограничиваться только имеющейся учебной литературой (учебниками и учебными пособиями). Обращение к монографиям, статьям из специальных журналов, хрестоматийным выдержкам, а также к материалам средств массовой информации позволит в значительной мере углубить проблему, что разнообразит процесс ее обсуждения. С другой стороны, обучающимся следует помнить, что они должны не просто воспроизводить сумму полученных знаний по заданной теме, но и творчески переосмыслить существующее в современной науке подходы к пониманию тех или иных проблем, явлений, событий, продемонстрировать и убедительно аргументировать собственную позицию.

Теоретический материал по тем темам, которые вынесены на самостоятельное изучение, обучающийся прорабатывает в соответствии с вопросами для подготовки к экзамену. Пакет заданий для самостоятельной работы выдается в начале семестра, определяются конкретные сроки их выполнения и сдачи. Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации обучающегося (при сдаче экзамена). Задания для самостоятельной работы составляются, как правило, по темам и вопросам, по которым не предусмотрены аудиторские занятия, либо требуется дополнительно проработать и проанализировать рассматриваемый преподавателем материал в объеме запланированных часов.

Для закрепления теоретического материала обучающиеся выполняют различные задания (тестовые задания, рефераты, задачи, и проч.). Их выполнение призвано привлечь внимание обучающихся на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь систематизировать и лучше усвоить пройденный материал.

Такие задания могут быть использованы как для проверки знаний обучающихся преподавателем в ходе проведения промежуточной аттестации на практических занятиях, а также для самопроверки знаний обучающимися.

При самостоятельном выполнении заданий обучающиеся могут выявить тот круг вопросов, который усвоили слабо, и в дальнейшем обратить на них особое внимание. Контроль самостоятельной работы обучающихся по выполнению заданий осуществляется преподавателем с помощью выборочной и фронтальной проверок на практических занятиях.

Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Обучающийся может ознакомиться с ним на информационном стенде. При необходимости дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке.

Примерный курс лекций, содержание и методика выполнения практических заданий, методические рекомендации для самостоятельной работы содержатся в УМК дисциплины.

#### **6.4. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы.**

1. Официальный сайт Министерства просвещения Российской Федерации – <https://edu.gov.ru/>
2. Официальный сайт Министерства науки и высшего образования Российской Федерации – <https://m.minobrnauki.gov.ru/>
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru/>
4. Федеральный реестр примерных образовательных программ СПО <http://reestrspo.ru/>
5. Федеральный портал «Российское образование» [Электронный ресурс]. — URL. <http://www.edu.ru/>
6. База данных Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) - <https://wciom.ru/database>
7. Архивный банк данных Института социологии Российской академии наук - <http://www.isras.ru/Databank.html> Базы данных Фонда "Общественное мнение" (ФОМ)- <http://fom.ru/>
8. База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент - <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>
9. База данных исследований Центра стратегических разработок <https://www.csr.ru/issledovaniya/>
10. Российская государственная библиотека URL: <http://www.rsl.ru>
11. <http://lib.bsaa.edu.ru> – ЭБ Белгородского ГАУ
12. <http://znaniyum.com> – ЭБС «Знаниум»
13. <http://e.lanbook.com> – ЭБС «Лань»
14. <http://ebs.rgazu.ru> – ЭБС «AgriLib»
15. Информационно-правовая система «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru>
16. Информационно-правовая система «Гарант» [aero.garant.ru](http://aero.garant.ru)

#### **6.5. Перечень программного обеспечения, информационных технологий**

Операционная система Windows;  
Пакет программ Microsoft Office;  
ПО SunRav TestOfficePro . Обновление. Академическая лицензия ПО

## **VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для преподавания дисциплины используются:

- учебная аудитория для проведения занятий аудитория лекционного типа с

набором оборудования: специализированная мебель, доска настенная, кафедра, рабочее место преподавателя; мультимедийное оборудование для демонстрации слайдов; проектор EPSON в защитном ящике, ноутбук Acer, комплект проводов для подключения.

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущей и промежуточной аттестации «Кабинет педагогического мастерства», где имеется следующее оборудование:

- специализированная мебель, кафедра, рабочее место преподавателя;

- мультимедийное оборудование: интерактивная доска Panasonic маркерная, с креплением для проектора, проектор Panasonic, колонки Sven, ноутбук Acer, комплект проводов для подключения, телевизор Toshiba;

- набор учебно-наглядных пособий: портреты «Проявление эмоций человека»; портреты «Великие педагоги»; стенды «Профессиональная компетентность»; «Структура профессионально-педагогического сознания»; «Творчество педагога»; «Профессионально-педагогический тренинг»; «Профессиональное саморазвитие»; «Информация»;

- зеркало для самоанализа, физиогномики и мимической работы.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся, оснащено компьютерной техникой с подключением к сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде вуза.

## VIII. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

### СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ НА 201 / 201 УЧЕБНЫЙ ГОД

«Управление персоналом в образовательных организациях»

дисциплина (модуль)

44.04.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)»  
направление подготовки/специальность

<b>ДОПОЛНЕНО</b> (с указанием раздела РПД)
<b>ИЗМЕНЕНО</b> (с указанием раздела РПД)
<b>УДАЛЕНО</b> (с указанием раздела РПД)

Реквизиты протоколов заседаний кафедр, на которых пересматривалась программа

Кафедра профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин	Кафедра профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин
от _____ № _____ Дата	от _____ № _____ дата

Методическая комиссия экономического факультета

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 г., протокол № \_\_\_\_

Председатель учебно-методической комиссии экономического факультета

\_\_\_\_\_ А. И. Черных

Декан экономического факультета

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 г

Т.И. Наседкина

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

по дисциплине «Управление персоналом в образовательных организациях»

направление подготовки: 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям).  
Направленность (профиль) – Управление современными профессиональными образовательными системами

## 1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства				
					Текущий контроль	Промежуточная аттестация			
ОК-2	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Первый этап (пороговый уровень)	<i><b>Знать</b></i> психологические методы формирования благоприятного микроклимата в образовательной организации;	<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену			
					подготовка реферата				
					тестовый контроль				
					Второй этап (продвинутый уровень)	<i><b>Уметь</b></i> управлять нестандартными ситуациями, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;	<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
								тестовый контроль	
								тестовый контроль	



				<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>		
				<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>	ситуационные задачи	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
			подготовка доклада с презентацией			
			тестовый контроль			
		Третий этап (высокий уровень)	<i><b>Владеть</b></i> навыками принятия решений в нестандартных ситуациях.	<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>	ситуационные задачи	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>	тестовый контроль	
<b>ОК-3</b>	способность к самостоятельному освоению и использованию новых методов исследования, к	Первый этап (пороговый уровень)	<b>Знать:</b> современные методы исследования в управлении персоналом	<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					подготовка реферата	
					тестовый контроль	
				<b>Модуль 2. Работа с</b>	устный опрос	итоговое

освоению новых сфер профессиональной деятельности				кадрами	подготовка реферата	тестирование, вопросы к экзамену	
				<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>	тестовый контроль		
	Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> владеть современными методами управления, применять их в зависимости от обстановки; осваивать новые сферы профессиональной деятельности			<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
						тестовый контроль	
					<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>	подготовка доклада с презентацией	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>	тестовый контроль	
	Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> навыками гибкого использования современных методов исследования в различных производственных ситуациях			<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>		
					<b>Модуль 3.</b>		

				<b>Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>	тестовый контроль		
<b>ОПК-3</b>	способность и готовность использовать на практике навыки и умения организации научно-исследовательских, научно-отраслевых работ, управления коллективом	Первый этап (пороговый уровень)	<b>Знать</b> - основы организации педагогических исследований - организационные и содержательные инновации в системе современного профессионального образования	<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену	
				<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>			подготовка реферата
				<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>			тестовый контроль тестовый контроль
		Второй этап (продвинутой уровень)	<b>Уметь</b> - самостоятельно формулировать направления педагогических исследований - организовывать научно-исследовательские, научно-отраслевые и управленческие работы	<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену	
				<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>			тестовый контроль
				<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>			подготовка доклада с презентацией
		Третий этап (высокий)	<b>Владеть</b> - способами	<b>Модуль 1 Управление</b>	тестовый контроль	итоговое тестирование,	

		уровень)	управления коллективом, толерантно воспринимая культурные, национальные и др. различия -навыками организации научно-исследовательских и научно-отраслевых работ в системе профессионального образования	<b>персоналом в учреждениях</b>		вопросы к экзамену
				<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>	ситуационные задачи	
				<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>	тестовый контроль ситуационные задачи	
<b>ОПК-4</b>	способность и готовность к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, способностью принимать нестандартные решения, решать проблемные ситуации	Первый этап (пороговый уровень)	<b>знать:</b> - основы принятия ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, способностью принимать нестандартные решения, решать проблемные ситуации	<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>	подготовка реферата	
		<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>	тестовый контроль			
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>уметь:</b> - самостоятельно формулировать направления педагогических исследований - организовывать научно-исследовательские, научно-отраслевые и управленческие	<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	ситуационные задачи	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>	тестовый контроль					

			работы	<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>	подготовка доклада с презентацией	
					устный опрос	
					тестовый контроль	
		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> - способами управления коллективом, толерантно воспринимая культурные, национальные и др. различия	<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	ситуационные задачи	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>	ситуационные задачи	
				<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>	ситуационные задачи	
					тестовый контроль	
<b>ОПК-5</b>	способность осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать	Первый этап (пороговый уровень)	<b>Знать:</b> основные теоретические положения управление персоналом в образовательной организации;	<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					тестовый контроль	

дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру;			<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				подготовка реферата	
			<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>	тестовый контроль	
	Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> проектировать организационную структуру системы управления персоналом образовательной организации	<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				тестовый контроль	
			<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>	подготовка доклада с презентацией	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>	
	Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> навыками профессиональной аргументации при разработке стратегии развития организации.	<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	ситуационные задачи	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				тестовый контроль	
<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>			ситуационные задачи	итоговое тестирование, вопросы к экзамену	
			тестовый контроль		

				<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>		
<b>ОПК-6</b>	способность и готовность демонстрировать навыки работы в научном коллективе	Первый этап (пороговый уровень)	<b>Знать:</b> основные особенности, принципы организации работы в научном коллективе;	<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
				<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					подготовка реферата	
			<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>	тестовый контроль		
	Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> демонстрировать навыки работы в научном коллективе;		<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
				<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				тестовый контроль		
		<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>				

		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> навыками работы в научном коллективе.	<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	ситуационные задачи тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				<b>модуль 2. работа с кадрами</b>	ситуационные задачи	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>	тестовый контроль	
<b>ОПК-8</b>	готовность взаимодействовать с участниками образовательной деятельности и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия;	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> закономерности управления различными категориями персонала	<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	устный опрос тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>	устный опрос подготовка реферата	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>	тестовый контроль	
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> эффективно осуществлять процесс управления;	<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					устный опрос	итоговое



				<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>	ситуационные задачи	тестирование, вопросы к экзамену
				<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>	подготовка доклада с презентацией тестовый контроль	
		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> технологией разрешения конфликтов в образовательной организации.	<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	ситуационные задачи	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
				<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>	ситуационные задачи	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
				<b>Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала</b>	тестовый контроль ситуационные задачи	
<b>ПК-6</b>	способность и готовность организовывать и управлять процессом профессиональной	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> закономерности, принципы и процедуру принятия и реализации управленческих решений;	<b>Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях</b>	тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				<b>Модуль 2. Работа с кадрами</b>	устный опрос	

<p>ориентации молодежи на получение рабочей профессии (специальности) для различных видов экономической деятельности</p>				Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала	тестовый контроль		
					подготовка реферата		
	<p>Второй этап (продвинутый уровень)</p>			<p><b>Уметь:</b> разрабатывать и обосновывать варианты эффективных решений</p>	Модуль 1 Управление персоналом в учреждениях	ситуационные задачи	<p>итоговое тестирование, вопросы к экзамену</p>
					Модуль 2. Работа с кадрами	устный опрос тестовый контроль	
					Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала	подготовка реферата	
						ситуационные задачи	
					<p>Третий этап (высокий уровень)</p>		
	Модуль 2. Работа с кадрами	тестовый контроль					
	Модуль 3. Мотивация персонала к труду и оценка результативности труда персонала	ситуационные задачи					
тестовый контроль							

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описания шкал оценивания

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетентность не сформирована</i>	<i>Пороговый уровень компетентности</i>	<i>Продвинутый уровень компетентности</i>	<i>Высокий уровень</i>
		<i>не удовлетворительно</i>	<i>удовлетворительно</i>	<i>хорошо</i>	<i>отлично</i>
ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения не сформирована	Частично владеет готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Владеет готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Свободно владеет готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
	<b>Знать:</b> психологические методы формирования благоприятного микроклимата в образовательной организации.	Допускает грубые ошибки при изложении психологических методов формирования благоприятного микроклимата в образовательной организации.	Может изложить психологические методы формирования благоприятного микроклимата в образовательной организации.	Знает психологические методы формирования благоприятного микроклимата в образовательной организации.	Обосновано проводит анализ психологических методов формирования благоприятного микроклимата в образовательной организации.
	<b>Уметь:</b> управлять нестандартными ситуациями, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.	Не умеет управлять нестандартными ситуациями, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.	Частично умеет управлять нестандартными ситуациями, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.	Способен правильно управлять нестандартными ситуациями, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.	Способен самостоятельно управлять нестандартными ситуациями, нести социальную и этическую ответственность за

					принятые решения.
	<b>Владеть:</b> навыками принятия решений в нестандартных ситуациях.	Не владеет навыками принятия решений в нестандартных ситуациях.	Частично владеет навыками принятия решений в нестандартных ситуациях.	Владеет навыками принятия решений в нестандартных ситуациях.	Свободно владеет навыками принятия решений в нестандартных ситуациях.
<b>ОК-3</b>	<b>Способность к самостоятельному освоению и использованию новых методов исследования, к освоению новых сфер профессиональной деятельности</b>	<b>Способность к самостоятельному освоению и использованию новых методов исследования, к освоению новых сфер профессиональной деятельности не сформирована</b>	<b>Частично владеет способностью к самостоятельному освоению и использованию новых методов исследования, к освоению новых сфер профессиональной деятельности</b>	<b>Владеет способностью к самостоятельному освоению и использованию новых методов исследования, к освоению новых сфер профессиональной деятельности</b>	<b>Свободно владеет способностью к самостоятельному освоению и использованию новых методов исследования, к освоению новых сфер профессиональной деятельности</b>
	<b>Знать:</b> современные методы исследования в управлении персоналом.	Допускает грубые ошибки при изложении современных методов исследования в управлении персоналом.	Может изложить современные методы исследования в управлении персоналом.	Знает современные методы исследования в управлении персоналом.	Обосновано проводит анализ современных методов исследования в управлении персоналом.
	<b>Уметь:</b> владеть современными методами управления, применять их в зависимости от обстановки; осваивать новые сферы профессиональной деятельности.	Не умеет владеть современными методами управления, применять их в зависимости от обстановки; осваивать новые сферы профессиональной деятельности.	Частично умеет владеть современными методами управления, применять их в зависимости от обстановки; осваивать новые сферы профессиональной деятельности.	Способен правильно владеть современными методами управления, применять их в зависимости от обстановки; осваивать новые сферы профессиональной деятельности.	Способен самостоятельно владеть современными методами управления, применять их в зависимости от обстановки; осваивать новые сферы профессиональной деятельности.
	<b>Владеть:</b> навыками	Не владеет навыками	Частично владеет	Владеет навыками	Свободно владеет

	гибкого использования современных методов исследования в различных производственных ситуациях	гибкого использования современных методов исследования в различных производственных ситуациях	навыками гибкого использования современных методов исследования в различных производственных ситуациях	гибкого использования современных методов исследования в различных производственных ситуациях	навыками гибкого использования современных методов исследования в различных производственных ситуациях
<b>ОПК-3</b>	<i>способность и готовность использовать на практике навыки и умения организации научно-исследовательских, научно-отраслевых работ, управления коллективом</i>	<i>Способность и готовность использовать на практике навыки и умения организации научно-исследовательских, научно-отраслевых работ, управления коллективом не сформирована</i>	<i>Частично владеет способностью и готовностью использовать на практике навыки и умения организации научно-исследовательских, научно-отраслевых работ, управления коллективом</i>	<i>Владеет способностью и готовностью использовать на практике навыки и умения организации научно-исследовательских, научно-отраслевых работ, управления коллективом</i>	<i>Свободно владеет способностью и готовностью использовать на практике навыки и умения организации научно-исследовательских, научно-отраслевых работ, управления коллективом</i>
	<b>Знать</b> - основы организации педагогических исследований - организационные и содержательные инновации в системе современного профессионального образования	Не знает основы организации педагогических исследований; организационные и содержательные инновации в системе современного профессионального образования	Частично знает основы организации педагогических исследований; организационные и содержательные инновации в системе современного профессионального образования	Знает основы организации педагогических исследований; организационные и содержательные инновации в системе современного профессионального образования	Знает и свободно ориентируется в основах организации педагогических исследований; организационных и содержательных инновациях в системе современного профессионального образования
	<b>Уметь</b> - самостоятельно формулировать направления педагогических исследований	Не умеет самостоятельно формулировать направления педагогических исследований;	Частично умеет самостоятельно формулировать направления педагогических исследований;	Умеет самостоятельно формулировать направления педагогических исследований; организовывать научно-	Свободно умеет самостоятельно формулировать направления педагогических исследований;

	- организовывать научно-исследовательские, научно-отраслевые и управленческие работы	организовывать научно-исследовательские, научно-отраслевые и управленческие работы	организовывать научно-исследовательские, научно-отраслевые и управленческие работы	исследовательские, научно-отраслевые и управленческие работы	организовывать научно-исследовательские, научно-отраслевые и управленческие работы
	<b>Владеть</b> - способами управления коллективом, толерантно воспринимая культурные, национальные и др. различия -навыками организации научно-исследовательских и научно-отраслевых работ в системе профессионального образования	Не владеет способами управления коллективом, толерантно воспринимая культурные, национальные и др. различия; навыками организации научно-исследовательских и научно-отраслевых работ в системе профессионального образования	Частично владеет способами управления коллективом, толерантно воспринимая культурные, национальные и др. различия; навыками организации научно-исследовательских и научно-отраслевых работ в системе профессионального образования	Владеет способами управления коллективом, толерантно воспринимая культурные, национальные и др. различия; навыками организации научно-исследовательских и научно-отраслевых работ в системе профессионального образования	Свободно владеет способами управления коллективом, толерантно воспринимая культурные, национальные и др. различия; навыками организации научно-исследовательских и научно-отраслевых работ в системе профессионального образования
<b>ОПК-4</b>	<i>способность и готовность к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, способностью принимать нестандартные решения, решать проблемные ситуации</i>	<i>не способность и готовность к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, способностью принимать нестандартные решения, решать проблемные ситуации</i>	<i>частичная способность и готовность к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, способностью принимать нестандартные решения, решать проблемные ситуации</i>	<i>способность и готовность к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, способностью принимать нестандартные решения, решать проблемные ситуации</i>	<i>способность и готовность к самостоятельному принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, способностью принимать нестандартные решения, решать проблемные ситуации</i>
	<b>знать:</b> -				
	<b>уметь:</b>	Не умеет самостоятельно	Частично умеет	Умеет самостоятельно	Умеет самостоятельно

	-	формулировать направления педагогических исследований - организовывать научно-исследовательские, научно-отраслевые и управленческие работы	самостоятельно формулировать направления педагогических исследований - организовывать научно-исследовательские, научно-отраслевые и управленческие работы	формулировать направления педагогических исследований - организовывать научно-исследовательские, научно-отраслевые и управленческие работы	формулировать направления педагогических исследований - организовывать научно-исследовательские, научно-отраслевые и управленческие работы
	<b>Владеть:</b> - способами управления коллективом, толерантно воспринимая культурные, национальные и др. различия	Не владеет способами управления коллективом, толерантно воспринимая культурные, национальные и др. различия	Частично владеет способами управления коллективом, толерантно воспринимая культурные, национальные и др. различия	Владеет способами управления коллективом, толерантно воспринимая культурные, национальные и др. различия	Владеет способами управления коллективом, толерантно воспринимая культурные, национальные и др. различия
<b>ОПК-5</b>	<b>Способность осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру</b>	<b>Способность осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру не сформирована</b>	<i>Частично</i> способностью осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру	<i>Владеет</i> способностью осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру	<i>Свободно владеет</i> способностью осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру
	<b>Знать:</b> основные теоретические положения управление персоналом в образовательном	Допускает грубые ошибки при изложении теоретических положениях управления персоналом в	Может изложить теоретические положения управление персоналом в образовательном учреждении.	Знает теоретические положения управление персоналом в образовательном учреждении	Обосновано проводит анализ теоретических положений управления персоналом в образовательном учреждении.

	учреждении.	образовательном учреждении.			
	<b>Уметь:</b> проектировать организационную структуру системы управления персоналом образовательной организации.	Не умеет проектировать организационную структуру системы управления персоналом образовательной организации.	Частично умеет проектировать организационную структуру системы управления персоналом образовательной организации.	Способен правильно проектировать организационную структуру системы управления персоналом образовательной организации.	Способен самостоятельно проектировать организационную структуру системы управления персоналом образовательной организации.
	<b>Владеть:</b> навыками профессиональной аргументации при разработке стратегии развития организации.	Не владеет навыками профессиональной аргументации при разработке стратегии развития организации.	Частично владеет навыками профессиональной аргументации при разработке стратегии развития организации.	Владеет навыками профессиональной аргументации при разработке стратегии развития организации.	Свободно владеет навыками профессиональной аргументации при разработке стратегии развития организации.
<b>ОПК-6</b>	<b>Способность и готовность демонстрировать навыки работы в научном коллективе</b>	<b>не сформирована способность и готовность демонстрировать навыки работы в научном коллективе</b>	<b>Частично сформирована способность и готовность демонстрировать навыки работы в научном коллективе</b>	<b>Сформирована способность и готовность демонстрировать навыки работы в научном коллективе</b>	<b>Сформирована способность и готовность демонстрировать навыки работы в научном коллективе</b>
	<b>Знать:</b> основные особенности, принципы организации работы в научном коллективе	Не знает особенности основные особенности, принципы организации работы в научном коллективе.	Частично знает основные особенности, принципы организации работы в научном коллективе.	Знает основные особенности, принципы организации работы в научном коллективе.	Знает и критически основные особенности, принципы организации работы в научном коллективе.
	<b>Уметь:</b> демонстрировать навыки работы в научном коллективе.	Не умеет демонстрировать навыки работы в научном коллективе.	Частично умеет демонстрировать навыки работы в научном коллективе.	Способен демонстрировать навыки работы в научном коллективе.	Способен самостоятельно демонстрировать навыки работы в



					научном коллективе.
	<b>Владеть:</b> навыками работы в научном коллективе.	Не владеет навыками работы в научном коллективе.	Частично владеет навыками работы в научном коллективе.	Владеет навыками работы в научном коллективе.	Свободно владеет навыками работы в научном коллективе.
<b>ОПК-8</b>	<b>Готовность взаимодействовать с участниками образовательной деятельности и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия</b>	<b>Готовность взаимодействовать с участниками образовательной деятельности и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия не сформирована</b>	<b>Частично владеет готовностью взаимодействовать с участниками образовательной деятельности и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия</b>	<b>Владеет готовностью взаимодействовать с участниками образовательной деятельности и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия</b>	<b>Свободно владеет готовностью взаимодействовать с участниками образовательной деятельности и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия</b>
	<b>Знать:</b> закономерности управления различными категориями персонала.	Не знает закономерности управления различными категориями персонала	Частично знает закономерности управления различными категориями персонала	Знает закономерности управления различными категориями персонала	Знает и критически оценивает закономерности управления различными категориями персонала
	<b>Уметь:</b> эффективно осуществлять процесс управления.	Допускает грубые ошибки при осуществлении процесс управления.	Может осуществлять процесс управления.	Способен осуществлять процесс управления.	Способен самостоятельно эффективно осуществлять процесс управления.
	<b>Владеть:</b> технологией разрешения	Не владеет технологией разрешения конфликтов в	Частично владеет технологией разрешения	Владеет технологией разрешения конфликтов в	Свободно владеет технологией разрешения

	конфликтов в организации.	организации.	конфликтов в организации.	организации.	конфликтов в организации.
<b>ПК-6</b>	<b>Способность и готовность организовывать и управлять процессом профессиональной ориентации молодежи на получение рабочей профессии (специальности) для различных видов экономической деятельности</b>	<b>Способность и готовность организовывать и управлять процессом профессиональной ориентации молодежи на получение рабочей профессии (специальности) для различных видов экономической деятельности не сформирована.</b>	<b>Частично владеет способностью и готовность организовывать и управлять процессом профессиональной ориентации молодежи на получение рабочей профессии (специальности) для различных видов экономической деятельности</b>	<b>Владеет способностью и готовность организовывать и управлять процессом профессиональной ориентации молодежи на получение рабочей профессии (специальности) для различных видов экономической деятельности</b>	<b>Свободно владеет способностью и готовность организовывать и управлять процессом профессиональной ориентации молодежи на получение рабочей профессии (специальности) для различных видов экономической деятельности</b>
	<b>Знать:</b> закономерности, принципы и процедуру принятия и реализации управленческих решений.	Не знает закономерности, принципы и процедуру принятия и реализации управленческих решений.	Может изложить закономерности, принципы и процедуру принятия и реализации управленческих решений.	Знает закономерности, принципы и процедуру принятия и реализации управленческих решений.	Знает и критически оценивает закономерности, принципы и процедуру принятия и реализации управленческих решений.
	<b>Уметь:</b> разрабатывать и обосновывать варианты эффективных решений	Не умеет разрабатывать и обосновывать варианты эффективных решений	Может в основном разрабатывать и обосновывать варианты эффективных решений	Способен разрабатывать и обосновывать варианты эффективных решений	Способен самостоятельно разрабатывать и обосновывать варианты эффективных решений
	<b>Владеть:</b> навыками принятия и	Не владеет навыками принятия и реализации	Владеет отдельными навыками принятия и	Владеет навыками принятия и	Свободно владеет навыками принятия и

	реализации различных способов эффективных управленческих решений.	различных способов эффективных управленческих решений.	реализации различных способов эффективных управленческих решений.	реализации различных способов эффективных управленческих решений.	реализации различных способов эффективных управленческих решений.
--	---	--	---	---	---

### **3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### ***Первый этап (пороговой уровень)***

**Знать:** современные методы исследования в управлении персоналом; основные теоретические положения управление персоналом в образовательной организации; закономерности управления различными категориями персонала; закономерности, принципы и процедуру принятия и реализации управленческих решений

#### **Вопросы для устного опроса**

1. Объект изучения управления персоналом.
2. Понятие персонала, управление персоналом.
3. Оценка персонала.
4. Текущая и перспективная потребность набора кадров.
5. Основные группы методов оценки персонала.
6. Примеры методов оценки персонала.
7. Аттестация персонала и ее основные виды.
8. Участники процесса аттестации и их основные функции.
9. Обязательные условия проведения аттестации.
10. Этапы процесса проведения аттестации персонала: основные мероприятия

#### **Критерии оценивания:**

**«отлично»:** четкая формулировка и понимание рассматриваемого вопроса; глубокое и хорошо аргументированное изложение изучаемого вопроса; широкое и правильное использование относящихся к вопросу примеров, доводов; грамотное речевое оформление излагаемого вопроса.

**«хорошо»:** четкая формулировка и понимание рассматриваемого вопроса; правильное изложение изучаемого вопроса; правильное использование относящихся к вопросу примеров, доводов, но недостаточное их применение; грамотное речевое оформление излагаемого вопроса.

**«удовлетворительно»:** недостаточное изложение рассматриваемого вопроса, отсутствие примеров, аргументов при изложении вопроса, отсутствие глубокого понимания рассматриваемого вопроса, наличие речевых ошибок, неточностей при изложении вопроса.

**«неудовлетворительно»:** шаблонное изложение рассматриваемого вопроса, суждения по разбираемому вопросу не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемому вопросу; наличие грубых речевых ошибок, неточностей при изложении вопроса.

#### **Тестовые задания**

##### **1. Персонал — это:**

1. штатный состав работников
2. все люди, труд которых включен в производство продукции или оказание услуг организации
3. все люди, живой труд которых участвует в создании продукции и/или оказании услуг организации.

##### **2. С позиции гуманистического подхода, персонал — это:**

1. источник затрат организации
2. один из ресурсов организации
3. достояние организации
4. капитал организации

##### **3. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:**

1. школа научного управления
2. классическая школа или школа административного управления
3. школа человеческих отношений
4. школа науки о поведении
5. школа науки управления или количественных методов

**4. Исследователи какой школы управления рекомендовали использовать приемы управления человеческими отношениями, включающие более эффективные действия непосредственных начальников, консультации с работниками и предоставление им более широких возможностей общения на работе?**

1. школа научного управления
2. классическая школа или школа административного управления
3. школа науки о поведении
4. школа человеческих отношений
5. школа науки управления или количественных методов

**5. Какой из 14 принципов управления, выделенных Анри Файолем, позволит добиться более высоких результатов при том же объеме усилий:**

1. единовластие (единоначалие)
2. разделение труда (специализация)
3. единство направления и единый план работы
4. скалярная цепочка управления
5. стабильность рабочего места для персонала

**6. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клелланда:**

1. выделение гигиеничных и мотивирующих факторов
2. распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать
3. наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти
4. потребность человека быть справедливо вознагражденным
5. все потребности человека расположенные в определенной иерархии

**7. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?**

1. Теория нужд А. Маслоу
2. Теория ожидания В. Врума
3. теория приобретенных потребностей Д. Мак Клелланда
4. теория существования, связи и роста К. Альдерфера
5. теория двух факторов Ф. Гецберга

**8. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?**

1. Теории нужд А. Маслоу
2. теории ожидания В. Врума
3. расширенной модели ожидания Портера — Лоулера
4. теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда
5. теории равенства С. Адамса

**9. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:**

1. Б. Ф. Скиннера
2. С. Адамса
3. В. Врума

4. Модель Портера — Лоулера
5. Ф. Герцберга

**10. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми(находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?**

1. физиологические
2. защищенности и безопасности
3. принадлежности и причастности
4. признание и уважение
5. самовыражение

**11. Объектом исследования в управлении персоналом являются:**

1. личности, группы, трудовой коллектив
2. руководители, специалисты, другие служащие, рабочие
3. топ-менеджеры, мидл-менеджеры, линейный и функциональный менеджмент, рядовые работники, супервайзеры
4. профессионально-квалификационные и половозрастные группы в организации

**12. Принципы управления персоналом в образовательной организации:**

1. научность, системность, гуманность, опора на закон, профессионализм работников
2. прогрессивность, экономичность, простота, иерархичность, согласованность
3. оптимальность, непрерывность, преемственность, гибкость

**13. Методы управления персоналом в образовательной организации:**

1. административно-правовые, экономические, социально-психологические
2. авторитарные, демократические, либеральные
3. выявление потребностей, анализ содержания труда, стимулирование по труду

**14. Функции управления персоналом в образовательной организации представляют собой:**

1. комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей организации
2. комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования организации
3. комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации
4. комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии организации
5. комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции

**15. Потенциал специалиста – это:**

1. совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей
2. здоровье человека
3. способность адаптироваться к новым условиям
4. способность повышать квалификацию без отрыва от производства
5. способность человека производить продукцию

**Критерии оценивания тестового задания:**

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

**Процент правильных ответов Оценка**

- 90 – 100% «отлично»  
70 – 89 % «хорошо»

50 – 69 % «удовлетворительно»  
 менее 50 % «неудовлетворительно»

### **Тематика рефератов**

1. Методы набора кадров
2. Основные формы разработки требований к должности (должностная инструкция, модель рабочего места, профиль должности, профессиограмма).
3. Основные этапы освоения профессии.
4. Основные теории мотивации.
5. Система эффективного стимулирования кадров. Экономические методы мотивации
6. Система эффективного стимулирования кадров. Неэкономические методы мотивации
7. Трудности в разработке системы мотивации персонала.

### **Критерии оценивания:**

*«отлично»:* глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

*«хорошо»:* аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; доклад хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты выступления с докладом показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

*«удовлетворительно»:* достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление доклада содержит небрежности; защита выступления с докладом показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

*«неудовлетворительно»:* тема доклада представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление доклада с элементами заметных отступлений от общих требований; во время выступления с докладом студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

### **Второй этап (продвинутый уровень)**

**Уметь:** владеть современными методами управления, применять их в зависимости от обстановки; осваивать новые сферы профессиональной деятельности; самостоятельно формулировать направления педагогических исследований; организовывать научно-исследовательские, научно-отраслевые и управленческие работы; разрабатывать и обосновывать варианты эффективных решений.

### **Вопросы для устного опроса**

1. Теории и концепции управления персоналом.
2. Закономерности и принципы управления персоналом.
3. Система работы с персоналом.
4. Организационная структура системы управления персоналом образовательной

- организации.
5. Система эффективного стимулирования кадров. Экономические и неэкономические методы мотивации
  6. Современные концепции развития персонала.
  7. Основные направления развития персонала организации.
  8. Основные формы обучения персонала.

**Критерии оценивания:**

*«отлично»*: четкая формулировка и понимание рассматриваемого вопроса; глубокое и хорошо аргументированное изложение изучаемого вопроса; широкое и правильное использование относящихся к вопросу примеров, доводов; грамотное речевое оформление излагаемого вопроса.

*«хорошо»*: четкая формулировка и понимание рассматриваемого вопроса; правильное изложение изучаемого вопроса; правильное использование относящихся к вопросу примеров, доводов, но недостаточное их применение; грамотное речевое оформление излагаемого вопроса.

*«удовлетворительно»*: недостаточное изложение рассматриваемого вопроса, отсутствие примеров, аргументов при изложении вопроса, отсутствие глубокого понимания рассматриваемого вопроса, наличие речевых ошибок, неточностей при изложении вопроса.

*«неудовлетворительно»*: шаблонное изложение рассматриваемого вопроса, суждения по разбираемому вопросу не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемому вопросу; наличие грубых речевых ошибок, неточностей при изложении вопроса.

**Тестовые задания**

**1. Неполное использование потенциала работника — это:**

2. нормальное явление, нельзя же каждому создать условия для всестороннего развития
3. упущенная выгода
4. шаг в направлении потери конкурентоспособности
5. угроза выживаемости компании
6. экономия средств на оплату труда
7. фактор снижения текучести
8. фактор повышения преданности работников компании

**2. Кадровый потенциал организации— это:**

1. совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от организации
2. совокупность работающих специалистов
3. совокупность устраивающихся на работу
4. совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства
5. совокупность перемещающихся по служебной лестнице

**3. Профессиограмма - это:**

1. перечень прав и обязанностей работников
2. описание общетрудовых и специальных умений каждого работника в организации
3. это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку
4. перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции
5. перечень всех профессий



**4. Причастность работников к принятию решений, касающихся их труда, — это:**

1. обеспечение коллективной ответственности, расчет на быструю реализацию решения, повышение сплоченности коллектива
2. проявление доверия, повышение лояльности организации, повышение производительности труда
3. повышение уровня удовлетворенности трудом, делегирование полномочий, задействование творческого потенциала

**5. Квалификационная характеристика руководителя, специалиста в образовательной организации может быть использована:**

1. для подбора и расстановки персонала
2. для проведения аттестации
3. для разработки приемочных испытаний
4. для составления должностных инструкций
5. для всех вышеизложенных случаев

**6. «Психограмма» — это:**

1. вид энцефалограммы
2. профиль личности
3. часть профессиограммы

**7. Адаптация нового работника происходит в следующих направлениях:**

1. профессиональном, психофизиологическом, социально-психологическом
2. морально-нравственном, политическом, социокультурном
3. санитарно-гигиеническом, эстетическом, научно-техническом

**8. Новые работники:**

1. способствуют снижению трудовой нагрузки на коллектив, не склонны к увольнениям, не подвержены травматизму
2. создают дополнительную нагрузку на технику, создают нагрузку на руководителя, склонны к увольнениям, подвержены травматизму

**9. Наиболее эффективная форма работы с новичками — это:**

1. ознакомление с особенностями организации, ее производством, культурой, условиями и режимом труда и отдыха
2. наставничество
3. предоставление возможности обратной связи с руководством
4. участие новичка в совместных мероприятиях коллектива
5. внимательное отношение к предложениям новичков
6. все вышеизложенное в комплексе

**10. Для какой категории работников адекватна косвенно-сдельная оплата труда:**

1. для производственных рабочих
2. для специалистов
3. для вспомогательных рабочих
4. для руководителей

**11. Бестарифные системы оплаты труда — это:**

1. система распределения фонда оплаты труда по коэффициенту стоимости труда, трудовому рейтингу, вилке соотношений оплаты труда разного качества
2. оплата работникам, находящимся за пределами тарифной сетки
3. повременная оплата труда

**12. Вам необходимо получить надежные данные о личностных качествах претендента. Какой метод самый надежный (валидный)?**

1. использование батареитестов
2. применение широкого экспертного опроса-интервью
3. проведение формализованного интервью
4. разработка и реализация индивидуальной программы на период испытательного срока
5. ассесмент-центр
6. биографический метод

**13. Какой метод самый дешевый?**

1. использование батареитестов
2. применение широкого экспертного опроса-интервью
3. проведение формализованного интервью
4. разработка и реализация индивидуальной программы на период испытательного срока
5. ассесмент-центр
6. биографический метод

**14. Какую информацию следует получить и принять во внимание при отборе претендента на должность руководителя подразделения:**

1. послужной список претендента
2. анализ ситуации в коллективе, где требуется руководитель
3. мнение работников подразделения, в котором раньше работал претендент
4. задачи, стоящие перед организацией
5. задачи, стоящие перед коллективом подразделения
6. мнение руководства организации, в которой раньше работал претендент
7. все выше изложенное

**15. Для расчета численности различных групп персонала используются разные нормативы. Численность производственных рабочих определяется на основании:**

1. норм времени
2. норм выработки
3. норм обслуживания
4. любых из перечисленных, в зависимости от содержания труда и имеющихся норм

**Критерии оценивания тестового задания:**

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

**Процент правильных ответов Оценка**

- 90 – 100% «отлично»
- 70 – 89 % «хорошо»
- 50 – 69 % «удовлетворительно»
- менее 50 % «неудовлетворительно»

**Ситуационные задачи**

1. Проанализируйте, каким образом грамотное управление персоналом влияет на результаты деятельности организации.

2.Объясните, каковы основные вопросы управления персоналом родовой общины охотников, мастерской по пошиву сапог, использующей труд 5 наемных работников, современного университета.

3.Разработайте способы обмена знаниями у сотрудников:  
молодых и опытных педагогов;  
младшего обслуживающего персонала.

4.Назовите и охарактеризуйте факторы, оказывающие воздействие на людей в образовательной организации.

5.Представьте, что через некоторое время вы будете менеджером по персоналу. Подумайте, что вы обязаны делать, какими знаниями и умениями, личностными качествами должны обладать в первую очередь.

6.Создайте свой вариант использование игровой формы при обучении кадров

7.Спроектируйте наиболее подходящие способы стимулирования для следующих категорий работников: сторож, помощники воспитателя, дворники, воспитатели, заместители заведующих.

8.Спроектируйте условия для обеспечения гуманистического подхода к сотрудникам в образовательном учреждении.

9.Спроектируйте «настольную книгу персонала»

10.Сформулируйте условия, принципы для развития интереса педагогов к участию в деятельности методического объединения

11.Составьте свои рекомендации для беседы начинающему менеджеру по кадрам.

12.Разработайте критерии оценки труда персонала в образовательной организации для следующих категорий:

- младшего обслуживающего персонала в детской образовательной организации (на выбор);
- младшего обслуживающего персонала в средней образовательной школе (на выбор).

### **Критерии оценивания:**

*«отлично»:* четкая формулировка и раскрытие ситуационной задачи; правильное и обоснованное объяснение ситуационной задачи; грамотное речевое оформление ситуационной задачи.

*«хорошо»:* четкая формулировка и понимание ситуационной задачи; правильное объяснение ситуационной задачи; но недостаточно обоснованное; грамотное речевое оформление излагаемого вопроса.

*«удовлетворительно»:* недостаточное объяснение ситуационной задачи; отсутствие глубокого понимания ситуационной задачи; наличие речевых ошибок, неточностей при объяснении ситуационной задачи.

*«неудовлетворительно»:* некомпетентное объяснение ситуационной задачи; неточности и неверные выводы по решению ситуационной задачи; наличие грубых речевых ошибок, неточностей при объяснении ситуационной задачи.

### Тематика докладов с презентацией

1. Компетентностный подход к разработке требований к должности: понятия «компетенция» и «компетентность», виды компетенций, построение модели (карты) компетенций.
2. Методы привлечения персонала. Внутренний и внешний найм.
3. Основные виды и типы проведения собеседования при приеме на работу.
4. Основные методы оценки профессионально важных качеств кандидатов.
5. Основные направления адаптации персонала и факторы, влияющие на ее процесс.
6. Основные этапы процесса адаптации персонала.

### Критерии оценивания докладов с презентацией

№	Критерии	Содержание критерия	Баллы
1.	Структура	Количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления (для 7 - минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов) – наличие титульного слайда и слайда с выводами	до 4 баллов
2.	Наглядность	– иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается –используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т.д.)	до 4 баллов
3.	Дизайн и настройка	оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания, для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления	до 2 баллов
4.	Содержание	– презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель, гипотеза, ход работы, выводы, ресурсы) –содержит полную, понятную информацию по теме работы – орфографическая и пунктуационная грамотность	до 6 баллов
5.	Требования к выступлению	– выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал – выступающий свободно и	до 6 баллов

		корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории –выступающий точно укладывается в рамки регламента (7 минут)	
			<b>22 балла</b>

20-22 балла «отлично»

16-19 баллов «хорошо»

11-15 баллов «удовлетворительно»

менее 10 баллов «неудовлетворительно»

### ***Третий этап (высокий уровень)***

**Владеть:** навыками гибкого использования современных методов исследования в различных производственных ситуациях; технологией разрешения конфликтов в образовательной организации; навыками принятия и реализации различных способов эффективных управленческих решений.

#### **Тестовые задания**

##### **1. Политика в области персонала – это:**

2. подбор и расстановка персонала,
3. процесс социального управления производственным коллективом,
4. система целей, принципов, критериев, форм, методов работы с персоналом, связанных с восприятием персонала (цели работы с персоналом и пути их достижения)

##### **2.Тест Айзенка (экстраверсия–интроверсия, стабильность-нестабильность) способен определить тенденции в области:**

1. уровня субъективного контроля (экстернальность-интернальность)
2. акцентуации характера
3. темперамента
4. поведения в конфликте
5. 16 персональных качеств
6. Ценностных ориентаций личности

##### **3. Тест Кэтелла способен определить тенденции в области:**

1. уровня субъективного контроля (экстернальность-интернальность)
2. Акцентуации характера
3. темперамента
4. поведения в конфликте
5. 16 персональных качеств
6. Ценностных ориентаций личности

##### **4. Ключевой специалист — это:**

1. работник любого уровня, мастер своего дела
2. лицо, сочетающее качества профессионала и организатора
3. Начальник функционального подразделения
4. Начальник производственного подразделения
5. Руководитель высшего звена.

##### **5. Какую форму обучения вы сочли бы адекватной для нового начальника службы УП:**

1. стажировка у опытного руководителя по персоналу
2. наставничество
3. групповой метод обучения
4. обучение в вузе по вечерне-заочной форме
5. Обучение на курсах повышения квалификации

**6. Наиболее эффективная форма критики — это:**

1. похвала, затем критика
2. постоянная критика
3. постоянная похвала
4. критика, затем похвала

**7. Целью создания и поддержания благоприятного социально-психологического климата в образовательной организации является:**

1. проявление и использование группового потенциала, повышение уровня удовлетворенности трудом, использование творческого потенциала
2. формирование атмосферы благодушия, формирование «круговой поруки», формирование группового мышления

**8. Нужна ли новичкам помощь в адаптации:**

1. нет, сами освоятся, вдобавок для этого нет лишних средств и людей
2. да, это поможет избежать неприятных последствий.

**9. Наиболее правильный подход к деловому конфликту в организации:**

1. конфликт всегда вреден, его нужно избегать
2. конфликт всегда полезен, он диагностирует неблагополучие и необходимость перемен
3. устраняет скуку и однообразие в работе
4. Снимает стресс
5. Ухудшает социально-психологический климат
6. улучшает результаты

**10. Наиболее продуктивная форма поведения в конфликте:**

1. Поиск компромисса
2. Избегание участия в конфликте
3. Жесткая борьба за свои интересы
4. сотрудничество
5. тактика примирения с партнером за счет уступок ему

**11. Должностная инструкция работника состоит из следующих разделов:**

1. общие положения, обязанности, права, ответственность
2. общие положения, задачи, функции, права, ответственность
3. цели, задачи, методы и нормативные документы, структура, связи по должности

**12. Самый лучший стиль руководства — это:**

1. директивный
2. попустительский
3. демократический
4. коллегиальный
5. стиль определяется, в зависимости от специфики коллектива, задачи, ситуации

**13. Должностная инструкция в образовательной организации разрабатывается с целью:**

1. определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала организации
2. найма рабочих на предприятие
3. отбора персонала для занятия определенной должности
4. согласования действующему законодательству
5. достижения стратегических целей предприятия

**14. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направлено:**

1. на разработку новых видов продукции
2. на определение стратегического курса развития предприятия
3. на создание дополнительных рабочих мест
4. на переуплотнение деятельности предприятия
5. на разработку эффективной кадровой по

**15. Что включает инвестирование в человеческий капитал?**

1. вкладывание средств в производство
2. вкладывание средств в новые технологии
3. расходы на повышение квалификации персонала
4. вкладывание средств в строительство новых сооружений
5. вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия

**16. Интеллектуальные конфликты основаны:**

1. на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека
2. на столкновении вооруженных групп людей
3. на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное
4. на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести
5. на противостоянии справедливости и несправедливости

**17. Конфликтная ситуация - это:**

1. столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями
2. предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации
3. состояние переговоров в ходе конфликта
4. определение стадий конфликта
5. противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов

**18. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:**

1. начало
2. развитие
3. кульминация
4. окончание
5. послеконфликтный синдром как психологический опыт

**19. Комплексная оценка работы - это:**

1. оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов

2. определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов

3. оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов

4. определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой

5. оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов

**20. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:**

1. персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу

2. только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным

3. существует децентрализация управления организацией

4. работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат

5. существует централизация управления организацией

**21. Определение квалификации специалиста в образовательной организации, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:**

1. аттестация

2. дискриминация

3. авторизация

4. должностная инструкция

5. апробация

**22. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей в образовательной организации и эффективно взаимодействовать с ними:**

1. семантические

2. коммуникативные

3. невербальные

4. вербальные

5. профессиональные

**23. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:**

1. здоровьечеловека

2. образование

3. профессионализм

4. творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому)

5. депозитные счета в банках

**24. Что такое адаптация персонала в образовательной организации?**

1. совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства

2. деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников

3. участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников



4. взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы
5. участие персонала в аттестации

### **25. Нормированное рабочее время включает:**

1. все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения конкретной задачи
2. общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции
3. время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;
4. время обслуживания рабочего места
5. а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения всех задач

### **Критерии оценивания тестового задания:**

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

#### **Процент правильных ответов Оценка**

- 90 – 100% «отлично»
- 70 – 89 % «хорошо»
- 50 – 69 % «удовлетворительно»
- менее 50 % «неудовлетворительно»

### **Ситуационные задачи**

1. Составьте перечень приоритетных целей, достижение которых для нового работника будет критерием прохождения испытательного срока. Цели должны быть сформулированы в конкретных терминах, желательно – измеримы в исчисляемых показателях, например: число привлеченных и разосланных коммерческих предложений и т.д.

2. Каковы главные причины основных трудностей, возникающих при проведении оценки работы, имеющих отношение к самим системам оценки; лицам, проводящим оценку; оцениваемым работникам?

3. В чем заключаются преимущества и недостатки внешних и внутренних источников набора? Ответ обоснуйте.

4. Охарактеризуйте традиционную систему аттестации и инновационные подходы к оценке персонала

5. Спроектируйте условия для педагогов по уровням адаптации:

- первичной;
- вторичной (работник имеет специальное педагогическое образование);
- вторичной (работник имеет педагогическое образование но без специального)

6. Сформулируйте условия для успешной адаптации педагогов по типам:

- конформизм;
- отрицание;
- адаптивный индивидуализм.

7. В чем заключается специфика организационной культуры в образовательной организации?

8. Подумайте, на основе, каких критериев можно премировать преподавателей в среднем

профессиональном учреждении.

9. Сформулируйте методы стимулирования, которые являются эффективными для профессионального развития начинающих и опытных педагогов.

10. Какой критерий оценки качества управления кадрами является главным? Ответ обоснуйте.

11. Спроектируйте структуру методической работы:

- функционирующей образовательной организации;
- развивающей образовательной организации.
- 

12. Каковы причины и необходимость корректирующих воздействий на изменения в системе управления персоналом? Ответ обоснуйте.

13. Создайте свой вариант использования игровой формы при обучении кадров.

**Критерии оценивания:**

*«отлично»:* четкая формулировка и раскрытие ситуационной задачи; правильное и обоснованное объяснение ситуационной задачи; грамотное речевое оформление ситуационной задачи.

*«хорошо»:* четкая формулировка и понимание ситуационной задачи; правильное объяснение ситуационной задачи; но недостаточно обоснованное; грамотное речевое оформление излагаемого вопроса.

*«удовлетворительно»:* недостаточное объяснение ситуационной задачи; отсутствие глубокого понимания ситуационной задачи; наличие речевых ошибок, неточностей при объяснении ситуационной задачи.

*«неудовлетворительно»:* некомпетентное объяснение ситуационной задачи; неточности и неверные выводы по решению ситуационной задачи; наличие грубых речевых ошибок, неточностей при объяснении ситуационной задачи.

**Перечень вопросов к экзамену**

1. Возникновение концепции человеческих ресурсов, теория человеческого капитала, наличие постоянных инвестиций в человеческом капитале.
2. Теории и концепции управления персоналом.
3. Закономерности и принципы управления персоналом.
4. Система работы с персоналом.
5. Организационная структура системы управления персоналом образовательной организации.
6. Понятие подходов к управлению персоналом. Экономический подход
7. Органический подход к управлению персоналом
8. Гуманистический подход к управлению персоналом
9. Функциональное разделение труда, основные виды, формы разделения труда.
10. Источники привлечения персонала.
11. Методы набора кадров
12. Основные формы разработки требований к должности (должностная инструкция, модель рабочего места, профиль должности, профессиограмма).
13. Компетентностный подход к разработке требований к должности: понятия «компетенция» и «компетентность», виды компетенций, построение модели (карты) компетенций.
14. Методы привлечения персонала. Внутренний и внешний найм.
15. Основные виды и типы проведения собеседования при приеме на работу.
16. Основные методы оценки профессионально важных качеств кандидатов.

17. Основные направления адаптации персонала и факторы, влияющие на ее процесс.
18. Основные этапы процесса адаптации персонала.
19. Особенности адаптации молодых специалистов в образовательной организации.
20. Специфика организационной культуры в образовательной организации.
21. Основные этапы освоения профессии.
22. Методическая работа в образовательной организации, ее основные структурные компоненты.
23. Система управления образовательной организацией, ее основные управленческие функции.
24. Принципы управления образовательной организацией.
25. Понятие «мотивация труда». Основные виды мотивов к труду.
26. Основные теории мотивации.
27. Система эффективного стимулирования кадров. Экономические методы мотивации
28. Система эффективного стимулирования кадров. Неэкономические методы мотивации
29. Трудности в разработке системы мотивации персонала.
30. Особенности процесса результативности труда персонала.
31. Факторы, влияющие на оценку результативности труда.
32. Оценка профессиональной деятельности педагогов в процессе аттестации.
33. Современные концепции развития персонала.
34. Основные направления развития персонала организации.
35. Основные формы обучения персонала.
36. Методы обучения персонала.
37. Методы оценки эффективности обучения персонала.
38. Принципы, критерии осуществления оценки эффективности управления персоналом в образовательной организации.
39. Основные этапы процесса управления карьерой персонала.
40. Понятие «кадровая политика организации», составляющие элементы кадровой политики.
41. Формирование кадрового резерва организации: цели и специфика деятельности.
42. Характеристика основных этапов формирования и работы с кадровым резервом.
43. Оценка персонала: понятие, основные цели и формы оценки.
44. Персонал образовательной организации: состав, структура. Разновидности должностных полномочий.

### **Критерии оценивания:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, показавшему всестороннее систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;
- оценку «хорошо» выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе; как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;
- оценку «удовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и

предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

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

Процедура оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются

- Устный опрос
- Ситуационные задачи
- Подготовка рефератов
- Тестовый контроль

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме экзамена, который проводится в устной или письменной форме по утвержденным билетам. Каждый билет содержит по два вопроса, и ситуационную задачу.

Первый вопрос в экзаменационном билете - вопрос для оценки уровня обученности «знать», в котором очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины.

Второй вопрос для оценки уровня обученности «знать» и «уметь», который позволяет оценить не только знания по дисциплине, но и умения ими пользоваться при решении стандартных типовых задач.

Третий вопрос (задача/задание) для оценки уровня обученности «владеть», содержание которого предполагает использование комплекса умений и навыков, для того, чтобы обучающийся мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая имеющиеся знания.

По итогам сдачи экзамена выставляется оценка.

Критерии оценки знаний обучающихся на экзамене:

- оценка «отлично» выставляется, если обучающийся обладает глубокими и прочными знаниями программного материала; при ответе на все вопросы билета продемонстрировал исчерпывающее, последовательное и логически стройное изложение; правильно сформулировал понятия и закономерности по вопросам; использовал примеры из дополнительной литературы и практики; сделал вывод по излагаемому материалу;

- оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся обладает достаточно полным знанием программного материала; его ответ представляет грамотное изложение учебного материала по существу; отсутствуют существенные неточности в формулировании понятий; правильно применены теоретические положения, подтвержденные примерами; сделан вывод; два первых вопроса билета освещены полностью, а третий доводится до логического завершения после наводящих вопросов преподавателя;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся имеет общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; формулирует основные понятия с некоторой неточностью; затрудняется в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения; все вопросы билета начаты и при помощи наводящих вопросов преподавателя доводятся до конца;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не знает значительную часть программного материала; допустил существенные ошибки в процессе изложения; не умеет выделить главное и сделать вывод; приводит ошибочные определения; ни один вопрос билета не рассмотрен до конца, даже при помощи наводящих вопросов преподавателя.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: входной контроль, текущий контроль, рубежный (промежуточный) контроль, творческий контроль, выходной контроль (экзамен).

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из входного, рубежного, выходного (экзамена или вопросы к зачету) и творческого рейтинга.

Входной (стартовый) рейтинг – результат входного контроля, проводимого с целью проверки исходного уровня подготовленности студента и оценки его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины.

Он проводится на первом занятии при переходе к изучению дисциплины (курса, раздела). Оптимальные формы и методы входного контроля: тестирование, программированный опрос, в т.ч. с применением ПЭВМ и ТСО, решение комплексных и расчетно-графических задач и др.

Рубежный рейтинг – результат рубежного (промежуточного) контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения лабораторных и практических заданий. В качестве практических заданий могут выступать крупные части (этапы) курсовой работы или проекта, расчетно-графические задания, микропроекты и т.п.

Выходной рейтинг – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи предэкзаменационного тестирования, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные или контрольные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

В рамках рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка /экзамена/ компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

По дисциплине необходимо использовать следующую шкалу пересчета суммарного количества набранных баллов в четырех балльную систему:

Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
менее 51 балла	51-67 баллов	68-85 баллов	86-100 баллов