

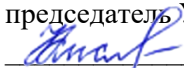
Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 21.07.2023
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3a9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»**

Кафедра управления, сервисных технологий и экономического образования

УТВЕРЖДАЮ

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

МОДУЛЬ "ОРГАНИЗАЦИОННО- УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ"

Технологии управления человеческими ресурсами в образовании рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Управления, сервисных технологий и экономического образования	
Учебный план	ФЭУС-620ЭЯо(5г).plx Направление подготовки: 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) Направленность (профиль) «Экономика» и «Иностранный язык (английский)»	
Квалификация	бакалавр	
Форма обучения	очная	
Общая трудоемкость	6 ЗЕТ	
Часов по учебному плану	216	Виды контроля в семестрах: зачеты с оценкой 5, 6
в том числе:		
аудиторные занятия	84	
самостоятельная работа	132	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр(Курс.Номер семестра на курсе)	5(3.1)		6(3.2)		Итого	
	УП	РПД	УП	РПД	УП	РПД
Лекции	16	16	16	16	32	32
Практические занятия	26	26	26	26	52	52
В том числе инт.	14	14	12	14	26	26
Итого ауд.	42	42	42	42	84	84
Контактная работа	42	42	42	42	84	84
Сам. работа	66	66	66	66	132	132
Итого	108	108	108	108	216	216

Направление подготовки 44.03.05: Педагогическое образование, направленность (профиль) «Экономика и Иностранный язык (английский)»

Рабочая программа дисциплины «Технологии управления человеческими ресурсами в образовании»

Программу составил(и):

Рогожкина Н.В.

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

Рабочая программа дисциплины

Технологии управления человеческими ресурсами в образовании

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

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

составлена на основании учебного плана:

Направление подготовки: 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

Направленность (профиль) «Экономика» и «Иностранный язык (английский)»

утвержденного учёным советом вуза от 30.08.2019 протокол № 1.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управления, сервисных технологий и экономического образования

Протокол от 27.08.2019 г. №1

Зав. кафедрой Л.И.Фишман

Начальник УОП



Н.А. Доманина

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
<p>Цель изучения дисциплины: сформировать заданные ОПОП ВО аспекты компетенций.</p> <p>Задачи изучения дисциплины: сформировать запланированные образовательные результаты.</p> <p>Область профессиональной деятельности: образование и наука.</p> <p>Объектами профессиональной деятельности при освоении дисциплины являются обучение, воспитание, развитие, просвещение, образовательные системы.</p> <p>01 Образование и наука (в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования, профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного образования; в сфере научных исследований)</p>	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.О.03
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
Содержание дисциплины базируется на материале:	
«Основы менеджмента в образовании»	
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
«Управление образовательным процессом в образовательной организации»,	
«Делопроизводство в образовательной организации»,	
«Технология целеполагания в управлении образовательным процессом»,	
«Технология контроля в управлении образовательным процессом»	

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
ПК-4 Способность участвовать в разработке и реализации программы развития образовательной организации и анализе эффективности занятий и подходов к обучению и воспитанию	
ПК-4.1 Знает: закономерности осуществления организационно-управленческой деятельности в образовательной организации и управлении образовательным процессом	
Знает: основы системного подхода к управлению человеческими ресурсами образовательной организации, принципы формирования кадровой, мотивационной и компенсационной политик образовательной организации, стереотипы традиционного управления персоналом, современные подходы к управлению человеческими ресурсами организации, специфику кадрового менеджмента в образовательной организации, закономерности рынка труда в сфере образования, технологию ассессмент-центра, основы организации обучения персонала	
ПК-4.2 Умеет: осуществлять действия по стратегическому, проектному и оперативному управлению образовательной организацией и образовательным процессом в ней	
Умеет: планировать кадровую работу в образовательной организации; разрабатывать программу адаптации персонала в конкретной ситуации, проектировать процедуру набора и отбора персонала в образовательную организацию, разрабатывать профиль компетенций на основе модели РДК, подбирать адекватные ситуации методы материального стимулирования педагогического персонала, анализировать кадровый ресурс образовательной организации, проектировать и обосновывать компенсационный пакет педагогического работника, проектировать организацию обучения персонала, проектировать процесс оценки персонала в конкретной ситуации	
ПК-4.3 Владеет: технологиями организационно-управленческой деятельности, обеспечивающими развитие образовательной организации и совершенствование образовательного процесса	
Владеет: технологией планирования набора и отбора персонала в образовательной организации; технологией планирования обучения персонала в образовательной организации; технологией проектирования процесса оценки персонала в образовательной организации; технологией планирования процесса адаптации персонала в образовательной организации; технологией разработки компенсационного пакета в образовательной организации	

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Интеракт.
1.1	Тема лекций /Лек/	5	16	6

	Тема 1. Системный подход к управлению человеческими ресурсами		2	
	Тема 2. Поиск и привлечение персонала		2	
	Тема 3. Технология планирования набора и отбора персонала		2	2
	Тема 4. Технология планирования процесса оценки персонала		2	2
	Тема 5. Сущность и место адаптации в системе УЧР		2	
	Тема 6. Условия и показатели успешности адаптации		2	
	Тема 7. Инструменты и методы адаптации		2	
	Тема 8. Технология планирования процесса адаптации персонала		2	2
1.2	Тема практических занятий /Пр/	5	26	8
	Тема 1. Системный подход к управлению человеческими ресурсами		2	
	Тема 2. Поиск и привлечение персонала		2	
	Тема 3. Технология планирования набора и отбора персонала		4	2
	Тема 4. Технология планирования процесса оценки персонала		6	4
	Тема 5. Сущность и место адаптации в системе УЧР		2	
	Тема 6. Условия и показатели успешности адаптации		2	
	Тема 7. Инструменты и методы адаптации		4	
	Тема 8. Технология планирования процесса адаптации персонала		4	2
1.3	Тема самостоятельной работы /Ср/	5	66	
	Тема 1. Системный подход к управлению человеческими ресурсами		8	
	Тема 2. Поиск и привлечение персонала		8	
	Тема 3. Технология планирования набора и отбора персонала		8	
	Тема 4. Технология планирования процесса оценки персонала		8	
	Тема 5. Сущность и место адаптации в системе УЧР		10	
	Тема 6. Условия и показатели успешности адаптации		8	
	Тема 7. Инструменты и методы адаптации		8	
	Тема 8. Технология планирования процесса адаптации персонала		8	
	Раздел 2. Модуль 3. Управление обучением персонала Модуль 4. Формирование компенсационной политики			
1.1	Тема лекций /Лек/	6	16	4
	Тема 9. Организационные формы и методы обучения		2	
	Тема 10. Бюджет обучения		2	
	Тема 11. Оценка эффективности обучения		2	
	Тема 12. Планирование процесса обучения персонала		2	2
	Тема 13. Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом		2	
	Тема 14. Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики		2	
	Тема 15. Структура компенсационного пакета		2	
	Тема 16. Технология разработки компенсационного пакета		2	2
1.2	Тема практических занятий /Пр/	6	26	8
	Тема 9. Организационные формы и методы обучения		4	
	Тема 10. Бюджет обучения		2	
	Тема 11. Оценка эффективности обучения		4	
	Тема 12. Планирование процесса обучения персонала		4	4

	Тема 13. Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом		2	
	Тема 14. Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики		2	
	Тема 15. Структура компенсационного пакета		4	
	Тема 16. Технология разработки компенсационного пакета		4	4
1.3	Тема самостоятельной работы /Ср/	6	66	
	Тема 9. Организационные формы и методы обучения		8	
	Тема 10. Бюджет обучения		8	
	Тема 11. Оценка эффективности обучения		10	
	Тема 12. Планирование процесса обучения персонала		10	
	Тема 13. Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом		8	
	Тема 14. Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики		8	
	Тема 15. Структура компенсационного пакета		6	
	Тема 16. Технология разработки компенсационного пакета		8	
5. Оценочные и методические материалы по дисциплине (модулю)				
5.1. Содержание аудиторной работы по дисциплине (модулю)				
Практическое занятие (лекция, лабораторная работа и т.п.) № ___				
Название темы учебного занятия				
<p>Вопросы и задания</p> <p>Модуль 1. Формирование персонала</p> <p>Тема 1. Системный подход к управлению человеческими ресурсами УЧР как система. Факторы, влияющие на эффективность систем управления персоналом: стратегия, оргструктура управления, организационная культура, экономические факторы. Блоки и элементы системы управления персоналом: формирование персонала, использование персонала, развитие персонала. Системообразующий фактор. Структура кадровой службы.</p> <p>Тема 2. Поиск и привлечение персонала Понятие рынка труда. Анализ рынка труда. Внутренние и внешние источники пополнения кадрового ресурса. Активный поиск. Требования к вакантным должностям.</p> <p>Тема 3. Технология планирования набора и отбора персонала Понятие набора персонала. Организация набора персонала. Квалификационные требования и профессиональные компетенции. Наем персонала. Варианты алгоритмов найма персонала. Модель РДК. Профиль компетенций менеджера по персоналу, ответственного за наем персонала.</p> <p>Тема 4. Технология планирования процесса оценки персонала Понятие оценки персонала. Подходы к организации процесса оценки. Логика оценочной деятельности. Проектирование процедуры оценки. Требования к специалистам, осуществляющим оценку. Разнообразные методы и технологии оценки персонала. Конкретные методы оценки: собеседование, метод критического инцидента, альтернативное ранжирование, тестирование. Метод «обратная связь на 360 градусов». Самооценка и условия эффективного использования этого метода. Технология Центр оценки.</p> <p>Модуль 2. Управление трудовой адаптацией</p> <p>Тема 5. Сущность и место адаптации в системе УЧР Понятие адаптации. Социализация персонала. Управление трудовой адаптацией. Виды адаптации. Этапы адаптации.</p> <p>Тема 6. Условия и показатели успешности адаптации Условия успешности процесса адаптации. Показатели успешности адаптации и их оценка.</p> <p>Тема 7. Инструменты и методы адаптации Подходы к разработке программ адаптации. Структура программы адаптации. Инструменты и методы адаптации. Учет особенностей корпоративной культуры при разработке программ адаптации.</p> <p>Тема 8. Технология планирования процесса адаптации персонала Анализ ситуации кадрового менеджмента организации в аспекте управления адаптацией персонала. Последовательность действий по планированию мероприятий по эффективному обеспечению трудовой адаптации новых работников.</p> <p>Модуль 3. Управление обучением персонала</p> <p>Тема 9. Организационные формы и методы обучения. Управление обучением персонала. Внутрифирменное обучение. Учебные центры. Отдел обучения в структуре кадровой службы. Формы организации обучения. Дистантное обучение. Методы обучения на рабочем месте. Методы обучения вне рабочего места. Критерии выбора форм и методов обучения. Обучающий цикл Колба.</p>				

<p>Принципы андрагогики. Изучение потребностей организации в обучении персонала. Проектирование процесса обучения. Ресурсное обеспечение организации обучения. Субъекты обучения. Выбор/разработка программ обучения в соответствии с системой менеджмента качества.</p> <p>Тема 10. Бюджет обучения Понятие бюджета обучения. Ограниченный и неограниченный бюджет. Смета затрат на учебное мероприятие: прямые затраты, сопутствующие затраты, косвенные затраты.</p> <p>Тема 11. Оценка эффективности обучения Подходы к оценке эффективности обучения персонала. Методы ROE и ROI. Метод оценки успешных случаев. Метод оценки удовлетворенности потребителей. Метод прогнозирования последствий отсутствия обучения.</p> <p>Тема 12. Планирование процесса обучения персонала Организация обучения персонала: этапы, мероприятия, ответственные. Анализ и расчет ресурсов на обучение. Профиль компетенций менеджера по персоналу, ответственного за организацию обучения персонала.</p> <p>Модуль 4. Формирование компенсационной политики Тема 13. Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом Политика оплаты труда/ компенсационная политика предприятия в условиях динамичной внешней среды: понятие, назначение, концепции. Материальная и немонетарная составляющие компенсационной политики. Субъекты компенсационной политики. Элементы компенсационной политики. Логика разработки компенсационной политики предприятия.</p> <p>Тема 14. Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики Требования к системе компенсаций: административная эффективность и простота, соответствие нормам законодательства, ориентация на высокий уровень вознаграждения за интенсивный и эффективный труд и др. Связь оплаты труда с системой оценки персонала. Секретность/публичность компенсационной политики.</p> <p>Тема 15. Структура компенсационного пакета Понятие компенсационного пакета. Структура компенсационного пакета: постоянная часть (базовый оклад), переменная часть (премии, бонусы), социальные выплаты. Социальные выплаты: обязательные (по трудовому законодательству), добровольные (бенефиты). Технология разработки компенсационного пакета. Стимулирующая часть компенсационного пакета – переменная часть. Подходы к разработке критериев материального стимулирования. Методы оценки критериев. Организация процесса оценки.</p> <p>Тема 16. Технология разработки компенсационного пакета Анализ конкретной ситуации реальной организации сервиса. Определение целей компенсационной политики. Учет стратегических целей. Анализ обзоров заработных плат. Определение базовой части компенсационного пакета. Методы формирования переменной части. Обоснование перечня бенефитов. Обоснование эффективности системы компенсаций.</p>			
5.2. Содержание самостоятельной работы по дисциплине (модулю)			
Содержание обязательной самостоятельной работы по дисциплине			
№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы студентов	Продукты деятельности
	Формирование персонала	Для конкретной образовательной организации в ситуации новой стратегии проанализировать эффективность найма персонала и сделать вывод	Письменная работа
	Управление трудовой адаптацией	Оценить управление трудовой адаптацией педагогического персонала в организации по самостоятельно выбранным критериям	Письменная работа
	Управление обучением персонала	Для образовательной организации в ситуации новой стратегии разработать план организации обучения производственного персонала	Письменная работа
	Формирование компенсационной политики	Для конкретной должности самостоятельно выбранной образовательной организации спроектировать компенсационный пакет	Письменная работа
Содержание самостоятельной работы по дисциплине на выбор студента			
№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы студентов	Продукты деятельности

	Формирование персонала	Для конкретной образовательной организации разработать критерии выбора методов поиска и привлечения персонала в ситуации смены стратегии	Письменная работа
	Управление трудовой адаптацией	Подготовить реферат на тему: Влияние организационной культуры на успешность процесса адаптации педагогического персонала	Письменная работа
	Управление обучением персонала	Разработать программу оценки эффективности обучения педагогического персонала с использованием модели Киркпатрика	Письменная работа
	Формирование компенсационной политики	Подготовить проект Положения о компенсационной политике для заданной образовательной организации	Письменная работа

5.3. Образовательные технологии

При организации изучения дисциплины будут использованы следующие образовательные технологии: информационно-коммуникационные технологии, технология организации самостоятельной работы, технология рефлексивного обучения, технология модульного обучения, технология игрового обучения, технологии групповой дискуссии, интерактивные технологии, технология проблемного обучения, технология организации учебно-исследовательской деятельности, технология проектного обучения, технология развития критического мышления.

5.4. Текущий контроль, промежуточный контроль и промежуточная аттестация

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

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие, ссылка на электронную библиотечную систему	Издательство, год
Л1.1	Красина Ф.А.	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Ф.А. Красина ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - 158 с. : ил. - Библиогр.: с.138. - ISBN 978-5-4332-0078-4 ; [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480534	Томск : Эль Контент, 2013
Л1.2	Гуреева Е.Г., Рогожкина Н.В.	Технологии управления человеческими ресурсами: практикум. - 32с.	Самара: СГСПУ, 2016
Л1.3	Гуреева Е.Г., Рогожкина Н.В.	Технологии управления человеческими ресурсами: рабочая тетрадь для студентов факультета экономики, управления и сервиса.- 56с.	Самара: СГСПУ, 2016
Л1.4	П.Э. Шлендер, В.В. Лукашевич, В.Д. Мостова и др	Управление персоналом : учебное пособие; ред. П.Э. Шлендер.. - 320 с. - ISBN 5-238-00909-7 ; [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747	Москва : Юнити-Дана, 2012

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие, ссылка на электронную библиотечную систему	Издательство, год
Л2.1	Арсеньев Ю.Н.	Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю.	Москва : Юнити-Дана, 2015

		Давыдова. - 192 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00842-2 ;[Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558	
Л2.2	Дейнека А.В.	Управление человеческими ресурсами : учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - 392 с. : табл. - («Учебные издания для бакалавров»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02048-3 ;[Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135040	Москва : Дашков и Ко, 2014
Л2.3	Патласов О.Ю.	Маркетинг персонала : учебник - 384 с. : табл., граф., схем., ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02354-5 ; [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452888	Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016
Л2.4	Тараненко О.Н.	Основы управления персоналом : учебное пособие / О.Н. Тараненко ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - 129 с. : ил. - Библиогр. в кн. ; [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458367	Ставрополь : СКФУ, 2015
Л2.5	Прытков Р.М.	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Р.М. Прытков ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - 196 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7410-1194-2 ; [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439237	Оренбург : ОГУ, 2015
Л2.6	Халиулина, В.В.	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / В.В. Халиулина ; Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Кемеровский государственный университет». - - 180 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-8353-1559-8 ; [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278891	Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2013

6.2 Перечень программного обеспечения

- Acrobat Reader DC
- Dr.Web Desktop Security Suite, Dr.Web Server Security Suite
- GIMP
- Microsoft Office 2016 Professional Plus (Пакетпрограмм Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher)
- Microsoft Office 365 Pro Plus - subscription license (12 month) (Пакетпрограмм Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher, Skype for Business, OneDrive, SharePoint Online)
- Microsoft Windows 10 Education
- Microsoft Windows 7/8.1 Professional
- XnView
- Архиватор 7-Zip
- Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ»

6.3 Перечень информационных справочных систем

- Информационно-образовательная программа «Росметод»
- СПС «ГАРАНТ-Аналитик»
- СПС «Консультант-Плюс»

- Elsevier (база данных «Freedom Collection» и коллекции электронных книг «Freedom Collection eBook collection»),
- SCOPUS издательства Elsevier
- SpringerNature (национальная подписка на полнотекстовые ресурсы)
- База данных международных индексов научного цитирования Web of Science
- БД «Polpred.com. Обзор СМИ»
- УИС РОССИЯ
- ЭБС «E-LIBRARY.RU»
- ЭБС «РУКОНТ» (Контекстум)
- ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
- ЭБС «ЮРАЙТ» (Коллекция Легендарные книги)
- ЭБС «IPRbooks»

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Наименование специального помещения: помещение для самостоятельной работы, Читальный зал. Оснащенность: ПК-4шт., Принтер-1шт., Телефон-1шт., Письменный стол-4 шт., Парта-2 шт.
7.2	Наименование специального помещения: учебная аудитория для проведения лекционных занятий, практических занятий, групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, Учебная аудитория. Оснащенность: Меловая доска-1шт., Комплект учебной мебели, ноутбук, проекционное оборудование (мультимедийный проектор и экран).

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Курс включает в себя два основных раздела. В первом студенты знакомятся с основами теории измерения в физическом воспитании и спорте. Здесь раскрываются предмет, содержание и методы исследования спортивной метрологии. Рассматриваются прикладные аспекты обработки и анализа материалов комплексного контроля, основы теории тестов и теории оценок, а также методы квалиметрии.

Второй раздел посвящен метрологическим основам комплексного контроля в физическом воспитании и спорте, который включает в себя теоретические и практические вопросы контроля различных сторон подготовленности спортсменов (технической, физической и т.п.).

1. Изучив глубоко содержание учебной дисциплины, целесообразно разработать матрицу наиболее предпочтительных методов обучения и форм самостоятельной работы студентов, адекватных видам лекционных и семинарских занятий.
2. Необходимо предусмотреть развитие форм самостоятельной работы, выводя студентов к завершению изучения учебной дисциплины на её высший уровень.
3. Пакет заданий для самостоятельной работы следует выдавать в начале семестра, определив предельные сроки их выполнения и сдачи.

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

Курс 3 Семестр 5

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

Виды контроля	Перечень или примеры заданий, критерии оценки и количество баллов	Темы для изучения и образовательные результаты
Текущий контроль по разделу «Наименование раздела» Модуль 1. Формирование персонала		
1	Аудиторная работа	
2	Самостоятельная работа (обязательные формы) Пример задания: Задание «Наем персонала» Для образовательной организации, находящейся в ситуации новой стратегии, проанализировать действия менеджмента по организации найма персонала. Критерии оценки 1. Представлено достаточное для анализа описание организации и ее ситуации (1 балл). 2. Обоснована необходимость планирования процесса набора и отбора одной из категорий персонала (2 балла). 3. Разработан профиль компетенций по модели РДК (2 балла).	Владеет технологией планирования набора и отбора персонала в организации сферы услуг

		4. Представлен план действий менеджмента по организации набора и отбора персонала (2 балла). 5. Обоснована эффективность плана (1 балл).	
3	Самостоятельная работа (на выбор студента)	<p>Пример задания: Задание «<i>Поиск и привлечение персонала</i>» На материале известной Вам образовательной организации программу организации поиска и привлечения персонала. Критерии оценки.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы (1 балл). 2. Рассчитаны количественная и качественная потребности в персонале (2 балла). 3. Корректно сформулированы квалификационные требования для конкретной категории персонала (2 балла). 4. Представлен и обоснован четкий план действий по организации поиска и привлечения (2 балла). 5. Спрогнозирована эффективность плана (1 балл). 	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в учебной ситуации рассчитывать количественную и качественную потребности организации в персонале; - анализировать практическую ситуацию в соответствии с заданными критериями;
	Контрольное мероприятие по разделу	<p>Пример задания: Задание «<i>Оценка персонала</i>» На материале известного Вам учреждения образования разработайте программу организации оценки персонала. Критерии оценки.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы оценки какой-либо категории персонала (3 балла). 2. Четко сформулированы цель оценки, критерии оценки (3 балла). 3. К каждому критерию подобран адекватный инструмент измерения (3 балла). 4. Представлен и обоснован четкий план действий по организации оценки (3 балла). 5. Спрогнозирована эффективность плана (3 балла). 	<p>Владеет технологией планирования процесса оценки персонала в организации сферы услуг;</p>
	Промежуточный контроль (количество баллов)	28	50
Текущий контроль по разделу «Наименование раздела» Модуль 2. Управление трудовой адаптацией			
1	Аудиторная работа		
2	Самостоятельная работа (обязательные формы)	<p>Пример задания: Задание: На примере конкретной образовательной организации проанализировать управление трудовой адаптацией новых работников. Критерии оценки.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описание ситуации достаточно для анализа эффективности управления адаптацией персонала (1 балл). 2. Сформулированы четкие критерии анализа управления адаптацией (2 балла). 3. По каждому критерию приведено достаточное количество релевантной информации (1 балл). 	<p>Умеет анализировать практическую ситуацию в соответствии с заданными критериями; Владеет технологией планирования процесса адаптации персонала организации (сфер производства товаров, услуг, торговли)</p>

Направление подготовки 44.03.05: Педагогическое образование, направленность (профиль) «Экономика и Иностранный язык (английский)»
Рабочая программа дисциплины «Технологии управления человеческими ресурсами в образовании»

		4. Осуществлено обобщение полученной информации в итоговую картину (2 балла). 5. Сделан корректный вывод по управлению трудовой адаптацией (1 балл).																										
3	Самостоятельная работа (на выбор студента)	<p>Пример задания: Подготовьте реферат на тему «Влияние организационной культуры на адаптацию педагогического персонала».</p> <p>Критерии оценки.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Критерий / Оценка</th> <th>Весовой коэффициент</th> <th>Выполнен полностью</th> <th>Выполнен частично</th> <th>Не выполнен</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Всесторонне охарактеризован процесс адаптации персонала</td> <td>0,5</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Сформулированы все возможные цели адаптации</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Охарактеризовано влияние каждого элемента оргкультуры на адаптацию</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Обоснован вывод по теме реферата</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен	Всесторонне охарактеризован процесс адаптации персонала	0,5	2	1	0	Сформулированы все возможные цели адаптации	1	2	1	0	Охарактеризовано влияние каждого элемента оргкультуры на адаптацию	1	2	1	0	Обоснован вывод по теме реферата	1	2	1	0	Знает типологию организационных культур и методы формирования оргкультуры; Умеет в учебной ситуации анализировать корпоративную культуру с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен																								
Всесторонне охарактеризован процесс адаптации персонала	0,5	2	1	0																								
Сформулированы все возможные цели адаптации	1	2	1	0																								
Охарактеризовано влияние каждого элемента оргкультуры на адаптацию	1	2	1	0																								
Обоснован вывод по теме реферата	1	2	1	0																								
	Контрольное мероприятие по разделу	<p>Пример задания: На примере конкретной организации спроектируйте структуру программы адаптации педагогических работников в предложенной ситуации.</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы (3 балла). 2. Сформулированы четкие (возможные) результаты диагностики новичков на этапе найма (4 балла). 3. Представлена программа адаптации с учетом результатов оценки (4 балла). 4. Спрогнозирована эффективность программы (4 балла). 	Владеет технологией планирования процесса адаптации персонала организации (сфер производства товаров, услуг, торговли)																									
	Промежуточный контроль (количество баллов)	28	50																									
Текущий контроль по разделу «Наименование раздела»																												
1	Аудиторная работа																											
2	Самостоятельная работа (обязательные формы)																											
3	Самостоятельная работа (на выбор студента)																											
	Контрольное мероприятие по разделу																											
	Промежуточный контроль (количество баллов)																											
	Промежуточная аттестация	Представлены в фонде оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине																										

Направление подготовки 44.03.05: Педагогическое образование, направленность (профиль) «Экономика и Иностранный язык (английский)»
Рабочая программа дисциплины «Технологии управления человеческими ресурсами в образовании»

Направление подготовки 44.03.05: Педагогическое образование, направленность (профиль) «Экономика и Иностранный язык (английский)»
Рабочая программа дисциплины «Технологии управления человеческими ресурсами в образовании»

Курс 3 Семестр 6

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

Виды контроля	Перечень или примеры заданий, критерии оценки и количество баллов	Темы для изучения и образовательные результаты
Текущий контроль по разделу «Наименование раздела» Модуль 3. Управление обучением персонала		
1	Аудиторная работа	
2	Самостоятельная работа (обязательные формы)	Пример задания: Задание «Обучение персонала» Умеет: - составлять смету затрат на учебное мероприятие;

		<p>Для организации малого бизнеса, находящейся в ситуации новой стратегии, проанализировать действия менеджмента по организации обучения персонала.</p> <p>Критерии оценки</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Представлено достаточное для анализа описание организации и ее ситуации (1 балл). 2. Обоснована необходимость обучения одной из категорий персонала (1 балл). 3. Четко сформулированы цели обучения и ожидаемые результаты (2 балла). 4. Представлен план действий менеджмента по организации обучения (2 балла). 5. Подготовлен бюджет обучения (2 балла). 	<p>- формировать бюджет обучения: Владеет технологией планирования обучения персонала в организации сферы услуг</p>																														
3	Самостоятельная работа (на выбор студента)	<p>Пример задания: Задание «Оценка персонала» На материале известного Вам предприятия разработайте программу организации оценки персонала.</p> <p>Критерии оценки.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы оценки какой-либо категории персонала (1 балл). 2. Четко сформулированы цель оценки, критерии оценки (2 балла). 3. К каждому критерию подобран адекватный инструмент измерения (2 балла). 4. Представлен и обоснован четкий план действий по организации оценки (2 балла). 5. Спрогнозирована эффективность плана (1 балл). 	<p>Владеет технологией планирования процесса оценки персонала в организации сферы услуг</p>																														
Контрольное мероприятие по разделу		<p>Пример задания: На материале известного Вам предприятия разработать программу обучения для одной из категорий персонала.</p> <p>Критерии оценки.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Критерий / Оценка</th> <th>Весовой коэффициент</th> <th>Выполнен полностью</th> <th>Выполнен частично</th> <th>Не выполнен</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для анализа</td> <td>1,5</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Обоснована необходимость обучения конкретной категории персонала</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Представлена структура программы обучения</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Сформулированы ожидаемые результаты обучения и адекватные им методы</td> <td>1,5</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Спрогнозирована эффективность программы</td> <td>1,5</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен	Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для анализа	1,5	2	1	0	Обоснована необходимость обучения конкретной категории персонала	1	2	1	0	Представлена структура программы обучения	2	2	1	0	Сформулированы ожидаемые результаты обучения и адекватные им методы	1,5	2	1	0	Спрогнозирована эффективность программы	1,5	2	1	0	<p>Умеет разрабатывать программы обучения сотрудников</p>
Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен																													
Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для анализа	1,5	2	1	0																													
Обоснована необходимость обучения конкретной категории персонала	1	2	1	0																													
Представлена структура программы обучения	2	2	1	0																													
Сформулированы ожидаемые результаты обучения и адекватные им методы	1,5	2	1	0																													
Спрогнозирована эффективность программы	1,5	2	1	0																													
Промежуточный контроль (количество баллов)		28	50																														
Текущий контроль по разделу «Наименование раздела» Модуль 4. Формирование компенсационной политики																																	

1	Аудиторная работа																											
2	Самостоятельная работа (обязательные формы)	<p>Пример задания: На материале известного Вам предприятия разработайте компенсационный пакет для офис-менеджера.</p> <p>Критерии оценки.</p> <table border="1" data-bbox="678 352 1624 691"> <thead> <tr> <th>Критерий / Оценка</th> <th>Весовой коэффициент</th> <th>Выполнен полностью</th> <th>Выполнен частично</th> <th>Не выполнен</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки пакета</td> <td>0,5</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Четко указан состав компенсационного пакета</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Корректно описано содержание всех частей пакета</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Обоснован механизм формирования переменной части пакета</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен	Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки пакета	0,5	2	1	0	Четко указан состав компенсационного пакета	1	2	1	0	Корректно описано содержание всех частей пакета	1	2	1	0	Обоснован механизм формирования переменной части пакета	1	2	1	0	Владеет технологией разработки компенсационного пакета в организации сферы услуг
Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен																								
Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки пакета	0,5	2	1	0																								
Четко указан состав компенсационного пакета	1	2	1	0																								
Корректно описано содержание всех частей пакета	1	2	1	0																								
Обоснован механизм формирования переменной части пакета	1	2	1	0																								
3	Самостоятельная работа (на выбор студента)	<p>Пример задания: Разработайте макет Положения об оплате труда для самостоятельно выбранного предприятия.</p> <p>Критерии оценки.</p> <table border="1" data-bbox="678 815 1624 1098"> <thead> <tr> <th>Критерий / Оценка</th> <th>Весовой коэффициент</th> <th>Выполнен полностью</th> <th>Выполнен частично</th> <th>Не выполнен</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки макета</td> <td>0,5</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Задана четкая структура положения</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Охарактеризовано содержание каждого раздела Положения</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Сделан адекватный вывод</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен	Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки макета	0,5	2	1	0	Задана четкая структура положения	1	2	1	0	Охарактеризовано содержание каждого раздела Положения	1	2	1	0	Сделан адекватный вывод	1	2	1	0	Знает основные подходы к организации оплаты труда
Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен																								
Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки макета	0,5	2	1	0																								
Задана четкая структура положения	1	2	1	0																								
Охарактеризовано содержание каждого раздела Положения	1	2	1	0																								
Сделан адекватный вывод	1	2	1	0																								
	Контрольное мероприятие по разделу	<p>Пример задания: Разработать проект компенсационной политики для конкретного предприятия малого бизнеса.</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки проекта (до 3 баллов). 2. Выбраны и обоснованы принципы и направления/приоритеты компенсационной политики (до 4 баллов). 3. Охарактеризован компенсационный пакет для одной из категорий персонала с обоснованием всех элементов (до 5 баллов). 	<p>Знает основные подходы к организации оплаты труда;</p> <p>Владеет технологией разработки компенсационного пакета в организации сферы услуг</p>																									

Направление подготовки 44.03.05: Педагогическое образование, направленность (профиль) «Экономика и Иностранный язык (английский)»
Рабочая программа дисциплины «Технологии управления человеческими ресурсами в образовании»

	4. Спрогнозирована эффективность компенсационной политики (до 3 баллов).	
Промежуточный контроль (количество баллов)	28	50
Промежуточная аттестация	Представлены в фонде оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине	