

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 25.05.2019
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

Современные персонал-технологии в образовании рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Управления, сервисных технологий и экономического образования**

Учебный план ФЭУС-617ЭЯо(5г)АБ.plx
Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

С изменениями:
протокол №8 от 31.03.2017
протокол №4 от 30.11.2018
протокол №11 от 21.06.2019

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **6 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	216	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		зачеты с оценкой 5, 6
аудиторные занятия	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
Вид занятий						
Лекции	16	16	16	16	32	32
Практические	26	26	26	26	52	52
В том числе инт.	16	16	16	16	32	32
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

Программу составил(и):

Е.Г. Гуреева

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

Современные персонал-технологии в образовании

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 44.03.05 ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ (С ДВУМЯ ПРОФИЛЯМИ ПОДГОТОВКИ) (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 09.02.2016г. №№91)

составлена на основании учебного плана:

Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

С изменениями:

протокол №8 от 31.03.2017

протокол №4 от 30.11.2018

протокол №11 от 21.06.2019

утвержденного учёным советом вуза от 30.08.2016 протокол № 1.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управления, сервисных технологий и экономического образования

Протокол от 28.08.2018 г. № 1

Зав. кафедрой Фишман Л.И.

Начальник УОП

_____ Н.А. Доманина

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель дисциплины: сформировать технологические умения в сфере управления человеческими ресурсами современной образовательной организации.

Курс предполагает подготовку студентов к решению следующих задач профессиональной деятельности:

проектная деятельность: проектирование содержания образовательных программ и современных педагогических технологий с учетом особенностей образовательного процесса, задач воспитания и развития личности через преподаваемые предметы; моделирование индивидуальных маршрутов обучения, воспитания и развития обучающихся, а также собственного образовательного маршрута и профессиональной карьеры;

научно-исследовательская деятельность: постановка и решение исследовательских задач в области науки и образования; использование в профессиональной деятельности методов научного исследования.

Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, включает образование, социальную сферу, культуру.

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, являются обучение, воспитание, развитие, просвещение, образовательные системы.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП: Б1.В.ДВ.03

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Содержание дисциплины базируется на материале:

Социальная психология

Основы менеджмента в образовании

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

Методы проектного управления в организации образовательного процесса/Управление проектами в организации образовательного процесса

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

ПК-10: способностью проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития

Знать:

основные подходы к организации оплаты труда.

Уметь:

составлять смету затрат на учебное мероприятие; формировать бюджет обучения; формулировать профессиональные компетенции персонала в соответствии с целями и задачами УЧР.

Владеть:

технологией планирования набора и отбора персонала в организации (сфер производства товаров, услуг, торговли); технологией планирования обучения персонала в организации сферы услуг; технологией проектирования процесса оценки персонала организации (сфер производства товаров, услуг, торговли); технологией планирования процесса адаптации персонала организации (сфер производства товаров, услуг, торговли); технологией разработки компенсационного пакета в организации (сфер производства товаров, услуг, торговли).

СКЭ-1: способность решать экономические и управленческие задачи, связанные с руководством образовательной организацией

Знать:

Уметь:

в учебной ситуации анализировать корпоративную культуру с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; анализировать собственный ресурс самообразования; проектировать программу индивидуального профессионального развития; в учебной ситуации рассчитывать количественную и качественную потребности организации в персонале.

Владеть:

ПК-11: готовностью использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в области образования

Знать:

Уметь:

анализировать практическую ситуацию в соответствии с заданными критериями.

Владеть:

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
основные подходы к организации оплаты труда.	
3.2	Уметь:
в учебной ситуации анализировать корпоративную культуру с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; анализировать собственный ресурс самообразования; проектировать программу индивидуального профессионального развития; в учебной ситуации рассчитывать количественную и качественную потребности организации в персонале; составлять смету затрат на учебное мероприятие; формировать бюджет обучения: формулировать профессиональные компетенции персонала в соответствии с целями и задачами УЧР; анализировать практическую ситуацию в соответствии с заданными критериями.	
3.3	Владеть:
технологией планирования набора и отбора персонала в организации (сфер производства товаров, услуг, торговли); технологией планирования обучения персонала в организации сферы услуг; технологией проектирования процесса оценки персонала организации (сфер производства товаров, услуг, торговли); технологией планирования процесса адаптации персонала организации (сфер производства товаров, услуг, торговли); технологией разработки компенсационного пакета в организации (сфер производства товаров, услуг, торговли).	

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Интеракт.
Раздел 1. Формирование персонала				
1.1	Системный подход к управлению человеческими ресурсами /Лек/	5	2	0
1.2	Системный подход к управлению человеческими ресурсами /Пр/	5	2	2
1.3	Системный подход к управлению человеческими ресурсами /Ср/	5	8	0
1.4	Поиск и привлечение персонала /Лек/	5	2	0
1.5	Поиск и привлечение персонала /Пр/	5	2	2
1.6	Поиск и привлечение персонала /Ср/	5	8	0
1.7	Технология планирования набора и отбора персонала /Лек/	5	2	0
1.8	Технология планирования набора и отбора персонала /Пр/	5	4	4
1.9	Технология планирования набора и отбора персонала /Ср/	5	8	0
1.10	Технология планирования процесса оценки персонала /Лек/	5	2	0
1.11	Технология планирования процесса оценки персонала /Пр/	5	6	6
1.12	Технология планирования процесса оценки персонала /Ср/	5	8	0
Раздел 2. Управление трудовой адаптацией				
2.1	Сущность и место адаптации в системе УЧР /Лек/	5	2	0
2.2	Сущность и место адаптации в системе УЧР /Пр/	5	2	2
2.3	Сущность и место адаптации в системе УЧР /Ср/	5	10	0
2.4	Условия и показатели успешности адаптации /Лек/	5	2	0
2.5	Условия и показатели успешности адаптации /Пр/	5	2	0
2.6	Условия и показатели успешности адаптации /Ср/	5	8	0
2.7	Инструменты и методы адаптации /Лек/	5	2	0
2.8	Инструменты и методы адаптации /Пр/	5	4	0
2.9	Инструменты и методы адаптации /Ср/	5	8	0
2.10	Технология планирования процесса адаптации персонала /Лек/	5	2	0
2.11	Технология планирования процесса адаптации персонала /Пр/	5	4	0
2.12	Технология планирования процесса адаптации персонала /Ср/	5	8	0
Раздел 3. Управление обучением персонала				
3.1	Организационные формы и методы обучения /Лек/	6	2	0
3.2	Организационные формы и методы обучения /Пр/	6	4	4
3.3	Организационные формы и методы обучения /Ср/	6	10	0
3.4	Бюджет обучения /Лек/	6	2	0
3.5	Бюджет обучения /Пр/	6	2	2
3.6	Бюджет обучения /Ср/	6	6	0
3.7	Оценка эффективности обучения /Лек/	6	2	0
3.8	Оценка эффективности обучения /Пр/	6	4	4
3.9	Оценка эффективности обучения /Ср/	6	10	0
3.10	Планирование процесса обучения персонала /Лек/	6	2	0

3.11	Планирование процесса обучения персонала /Пр/	6	4	4
3.12	Планирование процесса обучения персонала /Ср/	6	10	0
Раздел 4. Формирование компенсационной политики				
4.1	Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом /Лек/	6	2	0
4.2	Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом /Пр/	6	2	2
4.3	Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом /Ср/	6	8	0
4.4	Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики /Лек/	6	2	0
4.5	Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики /Пр/	6	2	0
4.6	Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики /Ср/	6	8	0
4.7	Структура компенсационного пакета /Лек/	6	2	0
4.8	Структура компенсационного пакета /Пр/	6	4	0
4.9	Структура компенсационного пакета /Ср/	6	6	0
4.10	Технология разработки компенсационного пакета /Лек/	6	2	0
4.11	Технология разработки компенсационного пакета /Пр/	6	4	0
4.12	Технология разработки компенсационного пакета /Ср/	6	8	0

5. Оценочные и методические материалы по дисциплине (модулю)

5.1. Содержание аудиторной работы по дисциплине (модулю)

Задания практических занятий изложены в пособиях: Гуреева Е.Г., Рогожкина Н.В. Технологии управления человеческими ресурсами: практикум. - Самара: СГСПУ, 2016.- 32с. Гуреева Е.Г., Рогожкина Н.В. Технологии управления человеческими ресурсами: рабочая тетрадь для студентов факультета экономики, управления и сервиса. - Самара: СГСПУ, 2016.- 56с.

5.2. Содержание самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

Содержание обязательной самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы студентов	Продукты деятельности
1	Формирование персонала	Для конкретной образовательной организации в ситуации новой стратегии проанализировать эффективность найма персонала и сделать вывод. На примере одной выбранной должности разработать квалификационные требования и профиль компетенций с использованием модели РДК.	Письменная работа
2	Управление трудовой адаптацией	Оценить управление трудовой адаптацией педагогического персонала в организации по самостоятельно выбранным критериям. Предложить меры по повышению качества управления трудовой адаптацией педагогического персонала	Письменная работа
3	Управление обучением персонала	Для образовательной организации в ситуации новой стратегии разработать план организации обучения педагогического персонала. Подготовить проект бюджета обучения.	Письменная работа
4	Формирование компенсационной политики	Для конкретной должности самостоятельно выбранной образовательной организации спроектировать компенсационный пакет. Спроектировать систему критериев материального стимулирования для данной должности.	Письменная работа

Содержание самостоятельной работы по дисциплине на выбор студента

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы студентов	Продукты деятельности
1	Формирование персонала	Для конкретной образовательной организации разработать критерии выбора методов поиска и	Письменная работа

		привлечения персонала в ситуации смены стратегии. Подготовить обзор заработных плат работников образовательной сферы.	
2	Управление трудовой адаптацией	Подготовить реферат на тему: Влияние организационной культуры на успешность процесса адаптации педагогического персонала. Разработать предложения по совершенствованию организационной культуры образовательной организации.	Письменная работа
3	Управление обучением персонала	Разработать программу оценки эффективности обучения педагогического персонала с использованием модели Киркпатрика. Подготовить проект инструкции для субъектов оценки.	Письменная работа
4	Формирование компенсационной политики	Подготовить проект Положения о компенсационной политике для заданной образовательной организации. Разработать анкету для осуществления диагностики эффективности компенсационной политики.	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	Издательство, год
Л1.1	Красина Ф.А.	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480534	Томск : Эль Контент, 2013

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	под ред. Шлендер П.Э.	Управление персоналом: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118747&sr=1	Москва: Юнити-Дана, 2012

6.2 Перечень программного обеспечения

- 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения высших и средних учебных заведений
- Acrobat Reader DC
- Dr.Web Desktop Security Suite, Dr.Web Server Security Suite
- GIMP
- Microsoft Access 2016, 2019
- Microsoft Office 2016 Professional Plus (Пакет программ Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher)
- Microsoft Office 365 Pro Plus - subscription license (12 month) (Пакет программ Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher, Skype for Business, OneDrive, SharePoint Online)
- Microsoft Project 2016, 2019
- Microsoft Visio 2016, 2019

- Microsoft Windows 10 Education
- Microsoft Windows 7/8.1 Professional
- XnView
- Автоматизированная система управления региональной системой образования (АСУ РСО) «Сетевой Город. Образование»
- Архиватор 7-Zip
- Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ»
- Система бизнес-моделирования Business Studio 4.0
6.3 Перечень информационных справочных систем
- Elsevier (база данных «Freedom Collection» и коллекции электронных книг «Freedom Collection eBook collection», национальная подписка на полнотекстовые ресурсы)
- 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)
- ИС:ИТС ПРОФ ВУЗ
- Информационно-образовательная программа «Росметод»
- СПС «ГАРАНТ-Аналитик»
- СПС «Консультант-Плюс»

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
7.1	Наименование специального помещения: учебная аудитория для проведения практических занятий, индивидуальных консультаций, групповых консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, Учебная аудитория. Оснащенность: Комплект учебной мебели, меловая доска, ноутбук, проекционное оборудование (мультимедийный проектор и экран).
7.2	Наименование специального помещения: помещение для самостоятельной работы, Читальный зал. Оснащенность: Мебель, ПК-4 шт.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для повышения эффективности овладения общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями студенты руководствуются рабочей программой по дисциплине «Технологии управления человеческими ресурсами в образовании» и балльно-рейтинговой картой.

В рабочей программе изложены цели, задачи изучения дисциплины, содержание изучаемого материала, определены формируемые компетенции и образовательные результаты по каждой теме, а также продукты деятельности студентов, подлежащие оценке в процессе обучения.

В балльно-рейтинговой карте для студентов представлены компетенции, образовательные результаты и содержание материала для их формирования. Карта содержит указание на виды и формы контроля деятельности студентов с указанием критериев оценки результатов, демонстрируемых ими.

С учетом цели и задач курса занятия со студентами проводятся не только в форме лекций и семинаров (во время которых обсуждаются теоретические вопросы), но и практических занятий, на которых студенты работают фронтально, индивидуально и в микрогруппах по 4-6 человек, обсуждая варианты решений в различных ситуациях. В связи с этим на практических занятиях используются следующие способы работы со студентами: анализ конкретных ситуаций (предлагаемых преподавателем или приводимых студентами самостоятельно), дискуссия, самостоятельная работа, рефлексия, мозговой штурм.

Курс обеспечен пособиями, размещенными на сайте факультета: Гуреева Е.Г., Рогожкина Н.В. Технологии управления человеческими ресурсами: практикум. - Самара: СГСПУ, 2016.- 32с. Гуреева Е.Г., Рогожкина Н.В. Технологии управления человеческими ресурсами: рабочая тетрадь для студентов факультета экономики, управления и сервиса. - Самара: СГСПУ, 2016.- 56с. Пособия предназначены для организации работы на занятиях, самостоятельной работы студентов и подготовке к занятиям. При подготовке к лекционным и практическим занятиям студенты пользуются пособием 1) для погружения в изучаемые вопросы, а учебники, а также специальные публикации в общеполитических и профессиональных изданиях используют для более полной и широкой подготовки к занятиям. В пособии 1) по каждому разделу представлены учебные кейсы с перечнем контрольных вопросов и заданий, а в пособии 2) — соответствующий комплект бланкированных заданий по всем темам программы с критериями оценки их выполнения. Так как в ряде случаев для выполнения заданий студентам может не хватать информации по ситуации в конкретных организациях бизнеса, то в качестве конкретных организаций можно выбирать школу, вуз, факультет, овладевая на этих примерах технологиями кадровой работы и перенося свои умения на пример других организаций любой сферы деятельности.

Балльно-рейтинговая карта дисциплины «Современные персонал-технологии в образовании»

Курс 3 Семестр 5

Вид контроля		Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
<i>Модуль 1. Формирование персонала</i>			
Текущий контроль по модулю:		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 модулю 1		10	15
Промежуточный контроль		28	50
<i>Модуль 2. Управление трудовой адаптацией</i>			
Текущий контроль по модулю:		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 модулю 2		10	15
Промежуточный контроль		28	50
Зачет с оценкой		56	100

Вид контроля	Примеры заданий, критерии оценки и количество баллов	Темы для изучения и образовательные результаты
<i>Модуль 1. Формирование персонала</i>		
Текущий контроль по модулю		Системный подход к управлению человеческими ресурсами. Поиск и привлечение персонала. Технология планирования набора и отбора персонала. Технология планирования процесса оценки персонала.

1	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	<p>Пример задания: Задание «<i>Наем персонала</i>» Для образовательной организации, находящейся в ситуации новой стратегии, проанализировать действия менеджмента по организации найма 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 планирования процесса набора и отбора одной из категорий персонала (2 балла). 3. Разработан профиль компетенций по модели РДК (2 балла). 4. Представлен план действий менеджмента по организации набора и отбора персонала (2 балла). 5. Обоснована эффективность плана (1 балл). 	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ технологией планирования набора и отбора персонала в организации сферы услуг;
2	Самостоятельная работа (специальные формы 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.</p> <p>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 модулю 1	<p>Пример задания: Задание «<i>Оценка персонала</i>» На материале известного Вам учреждения образования 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 (3 балла). 	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ технологией планирования процесса оценки персонала в организации сферы услуг; 	

		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).											
Промежуточный контроль													
<i>Модуль 2. Управление трудовой адаптацией</i>													
Текущий контроль по модулю			Сущность и место адаптации в системе УЧР. Условия и показатели успешности адаптации. Инструменты и методы адаптации. Технология планирования процесса адаптации персонала.										
1	Самостоятельная работа (специальные 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). 4. Осуществлено обобщение полученной информации в итоговую картину (2 балла). 5. Сделан корректный вывод по управлению трудовой адаптацией (1 балл). 	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать практическую ситуацию в соответствии с заданными критериями; <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ технологией планирования процесса адаптации персонала организации (сфер производства товаров, услуг, торговли) 										
2	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	<p>Пример задания: Подготовьте реферат на тему «Влияние организационной культуры на адаптацию педагогического персонала». Критерии оценки.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Критерий / Оценка</th> <th>Весовой коэффициент</th> <th>Выполнено полностью</th> <th>Выполнено частично</th> <th>Не выполнено</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> </tbody> </table>	Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнено полностью	Выполнено частично	Не выполнено	Всесторонне охарактеризован процесс адаптации персонала	0,5	2	1	0	<p>Знает:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. типологию организационных культур и методы формирования оргкультуры; <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в учебной ситуации анализировать корпоративную культуру с учетом социальных, этнических, профессиональных и культурных различий;
Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнено полностью	Выполнено частично	Не выполнено									
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 модулю 2	<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). 	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ технологией планирования процесса адаптации персонала организации (сфер производства товаров, услуг, торговли) 					
Промежуточная аттестация	Представлены в фонде оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине						

Вид контроля		Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
<i>Модуль 3. Управление обучением персонала</i>			
Текущий контроль по модулю:		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 модулю 3		10	15
Промежуточный контроль		28	50
<i>Модуль 4. Формирование компенсационной политики</i>			
Текущий контроль по модулю:		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 модулю 4		10	15
Промежуточный контроль		28	50
Экзамен		56	100

Вид контроля	Примеры заданий, критерии оценки и количество баллов	Темы для изучения и образовательные результаты
<i>Модуль 3. Управление обучением персонала</i>		
Текущий контроль по модулю		Организационные формы и методы обучения. Бюджет обучения. Оценка эффективности обучения. Планирование процесса обучения персонала.

1	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	<p>Пример задания: Задание «Обучение персонала» 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>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▲ составлять смету затрат на учебное мероприятие; ▲ формировать бюджет обучения; <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ технологией планирования обучения персонала в организации сферы услуг; 										
2	Самостоятельная работа (специальные формы 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ технологией планирования процесса оценки персонала в организации сферы услуг; 										
Контрольное мероприятие по модулю 3		<p>Пример задания: На материале известного Вам предприятия разработать программу обучения для одной из категорий персонала.</p> <p>Критерии оценки.</p> <table border="1" data-bbox="622 1273 1420 1390"> <thead> <tr> <th data-bbox="622 1273 965 1390">Критерий / Оценка</th> <th data-bbox="965 1273 1055 1390">Весовой коэффициент</th> <th data-bbox="1055 1273 1144 1390">Выполнен полностью</th> <th data-bbox="1144 1273 1256 1390">Выполнен частично</th> <th data-bbox="1256 1273 1420 1390">Не выполнен</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен						<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать программы обучения сотрудников
Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен									

		ент	ю			
	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						
<i>Модуль 4. Формирование компенсационной политики</i>						
Текущий контроль по модулю						Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом. Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики. Структура компенсационного пакета. Технология разработки компенсационного пакета.
1	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	Пример задания: На материале известного Вам предприятия разработайте компенсационный пакет для офис-менеджера. Критерии оценки.				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	1	2	1	0	

		компенсационного пакета																														
		Корректно описано содержание всех частей пакета	1	2	1	0																										
		Обоснован механизм формирования переменной части пакета	1	2	1	0																										
2	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	<p>Пример задания: Разработайте макет Положения об оплате труда для самостоятельно выбранного предприятия.</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 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					<p>Знает:</p> <p>2. основные подходы к организации оплаты труда;</p>
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 модулю 4		<p>Пример задания: Разработать проект компенсационной политики для конкретного предприятия малого бизнеса.</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки проекта (до 3 баллов). Выбраны и обоснованы принципы и направления/приоритеты компенсационной политики (до 4 баллов). Охарактеризован компенсационный пакет для одной из категорий персонала с обоснованием всех элементов (до 5 баллов). Спрогнозирована эффективность компенсационной политики (до 3 баллов). 					<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные подходы к организации оплаты труда; <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▲ технологией разработки компенсационного пакета в организации сферы услуг; 																									

Промежуточная аттестация	Представлены в фонде оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине	
--------------------------	---	--