

Документ подписан простой электронной подписью  
 Информация о владельце:  
 ФИО: ЧУМАЧЕНКО ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА  
 Должность: РЕКТОР  
 Дата подписания: 12.04.2022 10:00:59  
 Уникальный программный ключ:  
 9c9f7aaffa4840d284abe156657b8f85432bdb16



**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ**  
**ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «ЮУ-ГПУ»)**  
**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

Шифр	Наименование дисциплины (модуля)
Б1.В	<b>Основы ресурсного управления персоналом ДОО</b>
Код направления подготовки	44.04.02
Направление подготовки	Психолого-педагогическое образование
Наименование (я) ОПОП (направленность / профиль)	Управление и экспертиза в дошкольном образовании
Уровень образования	магистр
Форма обучения	очная

Разработчики:

Должность	Учёная степень, звание	Подпись	ФИО
Доцент	кандидат педагогических наук		Семенова Марина Леонидовна

Рабочая программа рассмотрена и одобрена (обновлена) на заседании кафедры (структурного подразделения)

Кафедра	Заведующий кафедрой	Номер протокола	Дата протокола	Подпись
кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования	Артёменко Борис Александрович	10	06.06.2019	
		1	03.09.2020	

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка .....	3
2. Трудоемкость дисциплины (модуля) и видов занятий по дисциплине (модулю) .....	5
3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий .....	6
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины .....	10
5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) .....	11
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	14
7. Перечень образовательных технологий .....	15
8. Описание материально-технической базы .....	16

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Дисциплина «Основы ресурсного управления персоналом ДОО» относится к модулю части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины/модули» основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование» (уровень образования магистр). Дисциплина является дисциплиной по выбору.

1.2 Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 час.

1.3 Изучение дисциплины «Основы ресурсного управления персоналом ДОО» основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися следующих дисциплин: «Государственно-общественное управление в ДОО», «Информационная образовательная среда в дошкольной образовательной организации», «Информационная открытость ДОО», «Информационные технологии в профессиональной деятельности», «Нормативное регулирование образовательной деятельности в сфере дошкольного образования», «Организационно-управленческая деятельность в дошкольной образовательной организации на основе технологий менеджмента», «Основы документирования управленческой деятельности в ДОО», «Основы менеджмента в дошкольном образовании», «Проектирование и организация образовательной деятельности в дошкольной образовательной организации», «Профессиональная коммуникация», «Развитие экономической самостоятельности ДОО», «Реализация потенциала развития образовательной деятельности в дошкольной образовательной организации», «Современные проблемы дошкольного образования», «Современные проблемы науки и образования», «Теория и практика лидерства в образовании», «Теория и практика проектной деятельности в дошкольном образовании», «Трудовое законодательство в образовании», «Управление материально-техническими ресурсами ДОО», «Управление разработкой и реализацией основной образовательной программы дошкольного образования», «Экология управления», при проведении следующих практик: «производственная практика (педагогическая в ДОО)», «производственная практика (педагогическая в дошкольной образовательной организации)».

1.4 Дисциплина «Основы ресурсного управления персоналом ДОО» формирует знания, умения и компетенции, необходимые для освоения следующих дисциплин: «выполнение и защита выпускной квалификационной работы», «Государственный контроль и надзор в сфере дошкольного образования», «Компетенции эксперта в дошкольном образовании», «Методическая деятельность в дошкольной образовательной организации», «Мониторинг образовательной деятельности в дошкольной образовательной организации», «Образовательный маркетинг», «Организационная культура в образовательном учреждении», «Организация инновационной деятельности в ДОО», «Оценка качества в сфере дошкольного образования», «Профессиональное образование в сфере дошкольного образования», «Стратегический менеджмент в дошкольном образовании», «Экспертиза и мониторинг в дошкольном образовании», «Управление организационными изменениями в ДОО», для проведения следующих практик: «производственная практика (технологическая (проектно-технологическая)) экспертно-аналитическая деятельность в дошкольном образовании».

1.5 Цель изучения дисциплины:

получение студентами базовых знаний в области управления персоналом организации, наработка практических навыков решения внутриорганизационных, межличностных, межгрупповых проблем в учебных ситуациях

1.6 Задачи дисциплины:

- 1) формирование представлений о теоретических основах и основных концепциях управления персоналом, его месте и роли в системе управления организацией
- 2) выработка умения анализировать поведение работников
- 3) приобретение навыков регулирования социально-трудовых отношений в сфере управления персоналом

1.7 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

№ п/п	Код и наименование компетенции по ФГОС
Код и наименование индикатора достижения компетенции	
1	ПК-2 способен исследовать, проектировать и осуществлять организационно-управленческую деятельность в дошкольной образовательной организации с использованием эффективных технологий менеджмента, соответствующих закономерностям развития управляемой системы
	ПК 2.1. Знает: нормативно-правовую базу, перспективные направления и тенденции развития дошкольного образования, основы менеджмента в сфере образования, теоретические основы управления ресурсами ДОО
	ПК 2.2 Умает: применять комплекс методов стратегического и оперативного анализа для изучения состояния и потенциала управляемой системы, управлять ресурсами ДОО, осуществлять организационно-методическое сопровождение реализации основной образовательной программы дошкольного образования и профессионального развития педагогов; отбирать и применять методы управления, обеспечивающие открытость и эффективность образовательной деятельности

	ПК 2.3 Владеет: индивидуальными и групповыми технологиями принятия решений в управлении ДОО, способами организации командной работы для решения задач развития ДОО, реализации инновационной работы
2	УК-3 способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
	УК-3.1 Знает теоретические основы эффективной командной работы
	УК-3.2 Умеет эффективно взаимодействовать с членами команды, соблюдая нормативно-правовые и этические нормы взаимодействия; планировать работу команды
	УК-3.3 Владеет приемами организации и руководства командой при реализации совместно выработанной командной стратегии достижения поставленной цели

№ п/п	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательные результаты по дисциплине
1	ПК 2.1. Знает: нормативно-правовую базу, перспективные направления и тенденции развития дошкольного образования, основы менеджмента в сфере образования, теоретические основы управления ресурсами ДОО	3.1 Знает приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства
2	ПК 2.2 Умеет: применять комплекс методов стратегического и оперативного анализа для изучения состояния и потенциала управляемой системы, управлять ресурсами ДОО, осуществлять организационно-методическое сопровождение реализации основной образовательной программы дошкольного образования и профессионального развития педагогов; отбирать и применять методы управления, обеспечивающие открытость и эффективность образовательной деятельности	У.1 умеет анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах
3	ПК 2.3 Владеет: индивидуальными и групповыми технологиями принятия решений в управлении ДОО, способами организации командной работы для решения задач развития ДОО, реализации инновационной работы	В.1 владеет современным инструментарием управления персоналом
1	УК-3.1 Знает теоретические основы эффективной командной работы	3.2 Знает и применяет современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде
2	УК-3.2 Умеет эффективно взаимодействовать с членами команды, соблюдая нормативно-правовые и этические нормы взаимодействия; планировать работу команды	У.2 Умеет разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
3	УК-3.3 Владеет приемами организации и руководства командой при реализации совместно выработанной командной стратегии достижения поставленной цели	В.2 Владеет навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

## 2. ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДОВ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Наименование раздела дисциплины (темы)	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Итого часов
	Л	ПЗ	СРС	
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>66</b>	<b>90</b>
<b>Первый период контроля</b>				
<i><b>Теоретические основы ресурсного управления образовательной организацией</b></i>	<b>6</b>		<b>12</b>	<b>18</b>
Формирование и развитие концепций управления персоналом и человеческими ресурсами	2		6	8
Место и роль управления персоналом в системе управления организации	2		6	8
Организация системы управления персоналом и человеческими ресурсами	2			2
<i><b>Практические аспекты ресурсного управления образовательной организацией</b></i>		<b>18</b>	<b>54</b>	<b>72</b>
Организация системы управления персоналом и человеческими ресурсами		2	6	8
Подбор и отбор персонала		2	6	8
Адаптация персонала		2	6	8
Трудовая карьера		2	6	8
Оценка и аттестация персонала		2	6	8
Формирование команды		2	6	8
Формирование стабильного персонала		2	6	8
Организационная культура		2	6	8
Обучение и развитие персонала		2	6	8
Итого по видам учебной работы	6	18	66	90
<b>Форма промежуточной аттестации</b>				
Экзамен				54
<b>Итого за Первый период контроля</b>				<b>144</b>

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

#### 3.1 Лекции

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
<b>1. Теоретические основы ресурсного управления образовательной организацией</b>	<b>6</b>
<b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b> ПК-2: 3.1 (ПК 2.1.) УК-3: 3.2 (УК-3.1)	
1.1. Формирование и развитие концепций управления персоналом и человеческими ресурсами Тема: Формирование и развитие концепций управления персоналом и человеческими ресурсами. План: 1. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом. 2. Школа научного управления. Административная школа. Теория человеческих отношений. Бихевиоризм. Концепция человеческого капитала. 3. Понятие категории «персонал». Классификация персонала как инструмент управления в организации. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3	2
1.2. Место и роль управления персоналом в системе управления организации Тема: Место и роль управления персоналом в системе управления организации. План: 1. Организация как социальная система управления. 2. Закономерности управления персоналом. 3. Совершенствование организации трудовой деятельности персонала.  Учебно-методическая литература: 1, 2, 3	2
1.3. Организация системы управления персоналом и человеческими ресурсами Тема: Организация системы управления персоналом и человеческими ресурсами. План: 1. Принципы управления персоналом 2. Методы управления персоналом. Экономические методы управления персоналом. Организационно-распорядительные методы. Социально-психологические методы.  Учебно-методическая литература: 1, 2, 3	2

#### 3.2 Практические

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
<b>1. Практические аспекты ресурсного управления образовательной организацией</b>	<b>18</b>
<b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b> ПК-2: У.1 (ПК 2.2), В.1 (ПК 2.3) УК-3: У.2 (УК-3.2), В.2 (УК-3.3)	
1.1. Организация системы управления персоналом и человеческими ресурсами Тема: Организация системы управления персоналом и человеческими ресурсами (ЧР). План: 1. Система управления персоналом и ЧР. 2. Служба управления персоналом и человеческими ресурсами.  Учебно-методическая литература: 1, 2, 3	2

1.2. Подбор и отбор персонала Тема: Подбор и отбор персонала. План: 1. Требования к кадровому составу дошкольной образовательной организации. 2. Влияние стадии жизненного цикла организации на стратегию и политику управления персоналом.  Учебно-методическая литература: 1, 2, 3	2
1.3. Адаптация персонала Тема: Адаптация персонала. План: 1. Профессиональная и социально-психологическая адаптация: основные особенности. 2. Методы адаптации персонала. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3	2
1.4. Трудовая карьера Тема: Трудовая карьера. План: 1. Трудовая карьера и ее формирование. 2. Формирование резерва на выдвижение. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3	2
1.5. Оценка и аттестация персонала Тема: Оценка и аттестация персонала. План: 1. Деловая оценка персонала. 2. Методы и процедуры оценки. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3	2
1.6. Формирование команды Тема: Формирование команды. План: 1. Командный менеджмент. 2. Роль руководителя в организации и формировании команды. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3	2
1.7. Формирование стабильного персонала Тема: Формирование стабильного персонала. План: 1. Удовлетворенность трудом и стабильность кадров. 2. Методы стимулирования и мотивации персонала. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4	2
1.8. Организационная культура Тема: Организационная культура. План: 1. Понятие и содержание организационной культуры. 2. Этический кодекс поведения персонала.  Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4	2
1.9. Обучение и развитие персонала Тема: Обучение и развитие персонала. План: 1. Цель и виды обучения персонала. 2. Переподготовка и повышение квалификации (достоинства и недостатки). 3. Методы обучения персонала. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3	2

### 3.3 СРС

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема для самостоятельного изучения	Трудоемкость (кол-во часов)
<b>1. Теоретические основы ресурсного управления образовательной организацией</b>	<b>12</b>
<b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b>	
ПК-2: 3.1 (ПК 2.1.)	
УК-3: 3.2 (УК-3.1)	

<p>1.1. Формирование и развитие концепций управления персоналом и человеческими ресурсами  <b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b>  Тема: Формирование и развитие концепций управления персоналом и человеческими ресурсами.  Задание:  1. Изучить теоретический материал по теме.  2. Найти связи между школами управления и парадигмами управления персоналом и человеческими ресурсами.  3. Сформулируйте обоснованное мнение по следующим вопросам:  1) существует ли рынок труда внутри организации?  2) можно ли ставить знак равенства между персоналом и человеческими ресурсами?  3) в чем смысл управления человеческими ресурсами?  Учебно-методическая литература: 1, 2</p>	6
<p>1.2. Место и роль управления персоналом в системе управления организации  <b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b>  Тема: Место и роль управления персоналом в системе управления организации.  Задание:  1. Изучить теоретический материал по теме.  2. Сформулируйте мнение по следующему вопросу: возможно ли превратить индивидуальный человеческий ресурс в индивидуальный человеческий капитал в организации?  3. Сформулируйте подход к анализу системы управления и кадров организации, построенной по принципу аутсорсинга.    Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p>	6
<b>2. Практические аспекты ресурсного управления образовательной организацией</b>	<b>54</b>
<p><b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b>  ПК-2: У.1 (ПК 2.2), В.1 (ПК 2.3)  УК-3: У.2 (УК-3.2), В.2 (УК-3.3)</p>	
<p>2.1. Организация системы управления персоналом и человеческими ресурсами  <b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b>  Тема: Организация системы управления персоналом и человеческими ресурсами (ЧР).  Задание:  1. Изучить теоретический материал по теме.  2. Разработать дерево целей, задач и функций службы управления персоналом организации. Разработать структуру этой службы.  3. Разработать положение о структурном подразделении и должностные инструкции для ключевых специалистов.  Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p>	6
<p>2.2. Подбор и отбор персонала  <b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b>  Тема: Подбор и отбор персонала.  Задания:  1. Изучить теоретический материал по теме.  2. Опишите потребности и возможности образовательной организации в проведении профориентации.  3. Подготовить резюме с учетом предполагаемого места работы.  4. Разработать план подготовки и проведения собеседования со стороны нанимателя и нанимаемого.  Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p>	6
<p>2.3. Адаптация персонала  <b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b>  Тема: Адаптация персонала.  Задание:  1. Изучить теоретический материал по теме.  2. Сформулировать положительные и отрицательные последствия адаптации персонала.  3. Разработайте план вхождения в должность руководителя на первые 100 дней. Определите самые важные действия руководителя.  Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4</p>	6



<p>2.4. Трудовая карьера  <b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b>  Тема: Трудовая карьера.  Задание:  1. Изучить теоретический материал по теме.  2. Разработать примерный план работы с резервом кадров для конкретной организации.  3. Сформулируйте свою точку зрения на успешность карьеры. Можно ил обойтись без преодоления трудностей?  Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4</p>	6
<p>2.5. Оценка и аттестация персонала  <b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b>  Тема: Оценка и аттестация персонала.  Задание:  1. Изучить теоретический материал по теме.  2. Разработайте дерево целей оценки персонала.  3. Опишите достоинства и недостатки процедуры аттестации.  Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p>	6
<p>2.6. Формирование команды  <b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b>  Тема: Формирование команды.  Задание:  1. Изучить теоретический материал по теме.  2. Указать различия понятий "развитие команды" и "командообразование".  3. Дать обоснованный ответ на вопрос: возможно ли и целесообразно ли формирование команды в современных образовательных организациях?  Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4</p>	6
<p>2.7. Формирование стабильного персонала  <b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b>  Тема: Формирование стабильного персонала.  Задание:  1. Изучить теоретический материал по теме.  2. Разработайте предложения по сокращению текучести кадров в организации.  3. Опишите факторы, влияющие на престиж, популярность и привлекательность профессии труда педагога.  Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p>	6
<p>2.8. Организационная культура  <b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b>  Тема: Организационная культура.  Задание:  1. Изучить теоретический материал по теме.  2. Рассмотрите методы анализа организационной культуры.  3. Проведите анализ содержания организационной культуры конкретной организации.  4. Разработайте план формирования или изменения организационной культуры.  Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4</p>	6
<p>2.9. Обучение и развитие персонала  <b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b>  Тема: Обучение и развитие персонала.  Задание:  1. Изучить теоретический материал по теме.  2. Рассмотреть преимущества и недостатки внешнего и внутреннего обучения персонала.  3. Определите виды и формы обучения для педагогов конкретной образовательной организации.  Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p>	6

## 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 4.1. Учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Ссылка на источник в ЭБС
<b>Основная литература</b>		
1	Батурин В.К. Общая теория управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.К. Батурин. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 487 с. — 978-5-238-02217-8.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/8104.html">http://www.iprbookshop.ru/8104.html</a>
2	Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л.Н. Захарова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Логос, 2012. — 374 с. — 978-5-98704-499-5.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/9105.html">http://www.iprbookshop.ru/9105.html</a>
3	Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 319 с. — 5-238-00909-7.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/8597.html">http://www.iprbookshop.ru/8597.html</a>
<b>Дополнительная литература</b>		
4	Психология управления в организации [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / О.С. Карымова [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 286 с. — 978-5-7410-1341-0.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/54148.html">http://www.iprbookshop.ru/54148.html</a>

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

### 5.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Код компетенции по ФГОС		
Код образовательного результата дисциплины	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
	Задания к лекциям	Зачет/Экзамен
ПК-2		
3.1 (ПК 2.1.)	+	+
У.1 (ПК 2.2)	+	+
В.1 (ПК 2.3)	+	+
УК-3		
3.2 (УК-3.1)	+	+
В.2 (УК-3.3)	+	+
У.2 (УК-3.2)	+	+

**5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

#### 5.2.1. Текущий контроль.

Типовые задания к разделу "Теоретические основы ресурсного управления образовательной организацией":

## **1. Задания к лекции**

Тест

1. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:

- А) самопроявившиеся кандидаты
- Б) безработные
- В) неквалифицированные работники

2. Под занятостью понимается:

- А) состояние трудоспособной части населения, связанное с выполнением ею на постоянной основе трудовых функций
- Б) законная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, им заработок
- В) деятельность граждан, работающих на предприятиях и в организациях в соответствии с трудовыми договорами (контрактами)

3. Трудовыми ресурсами считаются:

- А) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для трудовой деятельности
- Б) все граждане, желающие и имеющие возможность заниматься трудовой деятельностью
- В) все трудоспособные граждане, не вовлечённые в трудовую деятельность

4. Человеческий капитал – это:

- А) совокупность всех материальных и нематериальных составляющих вознаграждения работника по результатам труда
- Б) часть средств, заработанных человеком, направляемая на получение прибыли предприятия
- В) сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас знаний, умений и навыков, мотиваций, способностей и здоровья, который содействует росту производительности труда и доходов данного человека.

5. Человеческие ресурсы – это:

- А) одна из составных частей ресурсов организации, её персонал
- Б) ресурсы человека, потенциальные возможности – физические, профессиональные, интеллектуальные, духовные, - позволяющие участвовать в синергетическом эффекте организации
- В) трудоспособное население, из состава которого отбирается персонал организации.

6. Целью управления персоналом является:

- А) повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях
- Б) достижение качества персонала, которое может обеспечить конкурентоспособность и стратегическое развитие предприятия
- В) обеспечение предприятия в рабочей силе

7. Под кадровой политикой понимают:

- А) процесс воспитания у персонала качеств, соответствующих организационной культуре предприятия
- Б) стратегическую линию поведения в работе с персоналом, набор основополагающих принципов
- В) перспективный план комплектования кадрами предприятия

8. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов):

- А) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;
- Б) использование испытательного срока для новичка;
- В) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;
- Г) введение в должность.

9. Под профориентацией понимают:

- А) полную и правдивую информацию о профессиях, их особенностях, требованиях, системе профессиональной подготовки
- Б) деятельность консультативных пунктов, занимающихся диагностикой профессиональной пригодности людей для групп профессий
- В) помощь в выборе профессии, которая в наибольшей степени отвечает как потребностям производства, так и способностям, склонностям, психофизиологическим особенностям человека.

10. Отбор персонала представляет собой:

- А) процедуру социального, психологического и медицинского освидетельствования кандидатов на вакантные должности
- Б) комплекс мер по профессиональной информации и консультации потенциальных работников
- В) мероприятия и действия по выявлению из списка заявителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы и последующего найма.

11. Стандартизированная форма изложения содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное

Количество баллов: 5

Типовые задания к разделу "Практические аспекты ресурсного управления образовательной организацией":

### 1. Задания к лекции

Проведение практического исследования: Исследование проблем ДООУ в области работы с персоналом.

Цель: определение значимых для ДООУ проблем, связанных с жизненными интересами персонала и в поиске путей их решения.

Этапы выполнения задания:

- знакомство с организацией (подразделением);
- анкетирование (анкета «Как вы чувствуете себя на работе») работников (весь педагогический персонал) с целью определения проблем в социальной сфере;
- определение наиболее значимых проблем учреждения (интервью и/или работа с группами);
- первичный анализ проблем, определение задач гуманитарного проектирования решения каждой проблемы, обсуждение результатов анализа с преподавателем;
- определение предложений по решению проблем, обсуждение результатов с преподавателем;
- разработка программы по решению проблем дошкольного учреждения, представление программы преподавателю.

Количество баллов: 5

### 5.2.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации в ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ».

### Первый период контроля

#### 1. Экзамен

Вопросы к экзамену:

1. Основные понятия и категории системы управления персоналом организации (трудовой потенциал, трудовые ресурсы; рынок труда, персонал, менеджмент персонала, управление персоналом)
2. Концепции и теории управления персоналом.
3. Эволюция кадрового менеджмента.
4. Классические теории управления персоналом
5. Теории человеческих отношений
6. Теории человеческих ресурсов
7. Современные подходы к управлению персоналом: «война за таланты, управление талантами.
8. Экономический подход к управлению персоналом.
9. Гуманистический подход к управлению персоналом.
10. Принципы современной концепции управления персоналом.
11. Зарубежный опыт управления персоналом (американская и японская модель)
12. Современное состояние и проблемы управления человеческими ресурсами в условиях рыночной экономики.
13. Гуманизация труда как составная часть политики управления персоналом.
14. Кадровый потенциал организации и основные направления его совершенствования
15. Понятие организационной культуры. Типы организационной культуры.
16. Управление проектированием и развитием корпоративной культуры
17. Культура организации и её формирование.
18. Оценка персонала: понятие, основные цели и формы оценки..
19. Планирование персонала: характеристика понятия и содержание деятельности
20. Современные технологии набора персонала.
21. Профессиональное развитие и обучение персонала
22. Карьера: понятие, основные виды, подходы к управлению карьерой.
23. Социально-психологические факторы актуализации субъектного потенциала личности и группы.
24. Типы, причины конфликтов и способы их разрешения
25. Понятие управленческого взаимодействия; его характеристики.
26. Особенности управленческого взаимодействия в системе активизации кадрового потенциала ДООУ.
27. Понятия лидера и лидерства; теории лидерства.
28. Формирование личности руководителя.
29. Личность и управление ее развитием в организации.
30. Анализ и пути совершенствования взаимодействия организаций с вузами и другими учебными заведениями в подготовке и повышении квалификации персонала.
31. Управление конфликтами и стрессами в организации
32. Профессиональная и организационная адаптация персонала. Методы и этапы процесса адаптации.

33. Социально-психологические аспекты управления персоналом организации.
34. Вознаграждение за труд в системе регулирования трудовых отношений в организации: системы, формы, методы.
35. Управление деловой карьерой руководителей.
36. Стили руководства. Модели лидерства.
37. Мотивация как функция управления. Типы трудовой мотивации.
38. Стимулирование труда: основные виды и методы стимулирования.
39. Технологии конструктивного диалога.
40. Компетентность руководителя, его профессиональные и личностные качества

### 5.3. Примерные критерии оценивания ответа студентов на экзамене (зачете):

Отметка	Критерии оценивания
"Отлично"	<ul style="list-style-type: none"> <li>- дается комплексная оценка предложенной ситуации</li> <li>- демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять</li> <li>- последовательное, правильное выполнение всех заданий</li> <li>- умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы</li> </ul>
"Хорошо"	<ul style="list-style-type: none"> <li>- дается комплексная оценка предложенной ситуации</li> <li>- демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять</li> <li>- последовательное, правильное выполнение всех заданий</li> <li>- возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя</li> <li>- умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы</li> </ul>
"Удовлетворительно" ("зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> <li>- затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации</li> <li>- неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя</li> <li>- выполнение заданий при подсказке преподавателя</li> <li>- затруднения в формулировке выводов</li> </ul>
"Неудовлетворительно" ("не зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> <li>- неправильная оценка предложенной ситуации</li> <li>- отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий</li> </ul>

## **6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **1. Лекции**

Лекция - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала с демонстрацией слайдов и фильмов. Работа обучающихся на лекции включает в себя: составление или слежение за планом чтения лекции, написание конспекта лекции, дополнение конспекта рекомендованной литературой.

Требования к конспекту лекций: краткость, схематичность, последовательная фиксация основных положений, выводов, формулировок, обобщений. В конспекте нужно помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Последующая работа над материалом лекции предусматривает проверку терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. В конспекте нужно обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

### **2. Практические**

Практические (семинарские занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения практических занятий и семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

При подготовке к практическому занятию необходимо, ознакомиться с его планом; изучить соответствующие конспекты лекций, главы учебников и методических пособий, разобрать примеры, ознакомиться с дополнительной литературой (справочниками, энциклопедиями, словарями). К наиболее важным и сложным вопросам темы рекомендуется составлять конспекты ответов. Следует готовить все вопросы соответствующего занятия: необходимо уметь давать определения основным понятиям, знать основные положения теории, правила и формулы, предложенные для запоминания к каждой теме.

В ходе практического занятия надо давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов, доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

### **3. Экзамен**

Экзамен преследует цель оценить работу обучающегося за определенный курс: полученные теоретические знания, их прочность, развитие логического и творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умения анализировать и синтезировать полученные знания и применять их для решения практических задач.

Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, утвержденным заведующим кафедрой. Экзаменационный билет включает в себя два вопроса и задачи. Формулировка вопросов совпадает с формулировкой перечня вопросов, доведенного до сведения обучающихся не позднее чем за один месяц до экзаменационной сессии.

В процессе подготовки к экзамену организована предэкзаменационная консультация для всех учебных групп.

При любой форме проведения экзаменов по билетам экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы, задачи и примеры по программе данной дисциплины. Дополнительные вопросы, также как и основные вопросы билета, требуют развернутого ответа.

Результат экзамена выражается оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».

### **4. Задания к лекции**

Задания к лекции используются для контроля знаний обучающихся по теоретическому материалу, изложенному на лекциях.

Задания могут подразделяться на несколько групп:

1. задания на иллюстрацию теоретического материала. Они выявляют качество понимания студентами теории;
2. задания на выполнение задач и примеров по образцу, разобранным в аудитории. Для самостоятельного выполнения требуется, чтобы студент овладел рассмотренными на лекции методами решения;
3. задания, содержащие элементы творчества, которые требуют от студента преобразований, реконструкций, обобщений. Для их выполнения необходимо привлекать ранее приобретенный опыт, устанавливать внутрипредметные и межпредметные связи, приобрести дополнительные знания самостоятельно или применить исследовательские умения;
4. может применяться выдача индивидуальных или опережающих заданий на различный срок, определяемый преподавателем, с последующим представлением их для проверки в указанный срок.



## **7. ПЕРЕЧЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

1. Развивающее обучение
2. Проблемное обучение
3. Технология развития критического мышления
4. Проектные технологии

## **8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ**

1. компьютерный класс – аудитория для самостоятельной работы
2. учебная аудитория для лекционных занятий
3. учебная аудитория для семинарских, практических занятий
4. Лицензионное программное обеспечение:
  - Операционная система Windows 10
  - Microsoft Office Professional Plus
  - Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition
  - Справочная правовая система Консультант плюс
  - 7-zip
  - Adobe Acrobat Reader DC