

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 «ЮУГПУ»)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Шифр	Наименование дисциплины (модуля)
Б1.В	Основы ресурсного управления персоналом ДОО

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 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

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	З.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	З.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	CPC	
Итого по дисциплине	6	18	66	90
Первый период контроля				
<i>Теоретические основы ресурсного управления образовательной организацией</i>	6		12	18
Формирование и развитие концепций управления персоналом и человеческими ресурсами	2		6	8
Место и роль управления персоналом в системе управления организаций	2		6	8
Организация системы управления персоналом и человеческими ресурсами	2			2
<i>Практические аспекты ресурсного управления образовательной организацией</i>			18	54
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
<i>Форма промежуточной аттестации</i>				
Экзамен				54
Итого за Первый период контроля				144

**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)
1. Теоретические основы ресурсного управления образовательной организацией Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-2: 3.1 (ПК 2.1.) УК-3: 3.2 (УК-3.1)	6
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)
1. Практические аспекты ресурсного управления образовательной организацией Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-2: У.1 (ПК 2.2), В.1 (ПК 2.3) УК-3: У.2 (УК-3.2), В.2 (УК-3.3)	18
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)
1. Теоретические основы ресурсного управления образовательной организацией	12
Формируемые компетенции, образовательные результаты:	
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</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Тема: Формирование и развитие концепций управления персоналом и человеческими ресурсами.</p> <p>Задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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: <ol style="list-style-type: none"> 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? <p>Учебно-методическая литература: 1, 2</p>	6
<p>1.2. Место и роль управления персоналом в системе управления организации</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Тема: Место и роль управления персоналом в системе управления организации.</p> <p>Задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p>	6
2. Практические аспекты ресурсного управления образовательной организацией	54
Формируемые компетенции, образовательные результаты:	
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>2.1. Организация системы управления персоналом и человеческими ресурсами</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Тема: Организация системы управления персоналом и человеческими ресурсами (ЧР).</p> <p>Задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p>	6
<p>2.2. Подбор и отбор персонала</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Тема: Подбор и отбор персонала.</p> <p>Задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p>	6
<p>2.3. Адаптация персонала</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Тема: Адаптация персонала.</p> <p>Задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4</p>	6

<p>2.4. Трудовая карьера</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Тема: Трудовая карьера.</p> <p>Задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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? <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4</p>	6
<p>2.5. Оценка и аттестация персонала</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Тема: Оценка и аттестация персонала.</p> <p>Задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить теоретический материал по теме. 2. Разработайте дерево целей оценки персонала. 3. Опишите достоинства и недостатки процедуры аттестации. <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p>	6
<p>2.6. Формирование команды</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Тема: Формирование команды.</p> <p>Задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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? <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4</p>	6
<p>2.7. Формирование стабильного персонала</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Тема: Формирование стабильного персонала.</p> <p>Задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3</p>	6
<p>2.8. Организационная культура</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Тема: Организационная культура.</p> <p>Задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4</p>	6
<p>2.9. Обучение и развитие персонала</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Тема: Обучение и развитие персонала.</p> <p>Задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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
Основная литература		
1	Батурина В.К. Общая теория управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.К. Батурина. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 487 с. — 978-5-238-02217-8.	http://www.iprbookshop.ru/8104.html
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.	http://www.iprbookshop.ru/9105.html
3	Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 319 с. — 5-238-00909-7.	http://www.iprbookshop.ru/8597.html
Дополнительная литература		
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.	http://www.iprbookshop.ru/54148.html

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 лекции	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) помочь 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 ДОУ в области работы с персоналом.

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

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 удается 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, разобранному 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