

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Северо-Осетинский государственный университет
имени Коста Левановича Хетагурова»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление персоналом в образовательной организации»

Направление/специальность
44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Программа
«Руководитель образовательной организации»

Квалификация (степень) выпускника – магистр

Форма обучения очная, заочная

Год начала подготовки – 2022

Владикавказ 2022

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 28.02.2018 г. № 127, учебным планом подготовки магистров по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, программа «Руководитель образовательной организации», утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «СОГУ» от 31.05.2022 г., протокол № 13.

Составитель: к.и.н., доцент, А.Б. Токаева

Рабочая программа дисциплины утверждена в составе ОПОП 44.04.02. Психолого-педагогическое образование, программа «Руководитель образовательной организации» Ученым советом ФГБОУ ВО «СОГУ» от 31.05.2022 г., протокол № 13.

1. Структура и общая трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

	Очная форма обучения	Заочная форма обучения
Курс	1	1
Семестр	2	2
Лекции		
Практические(семинарские) занятия	28	8
Лабораторные занятия		
Консультации		
Итого аудиторных занятий	28	8
Самостоятельная работа	44	64
Курсовая работа		
Экзамен		
Зачет	зачет	зачет
Общее количество часов	72	72

2. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Управление персоналом в образовательной организации» являются:

- формирование готовности к осуществлению управленческой деятельности в сфере образования;
- формирование и развитие универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, программа "Руководитель образовательной организации", позволяющими решать комплексные задачи психолого-педагогической деятельности в учреждениях системы образования.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление персоналом в образовательной организации» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений ОПОП (Б1.В.ДВ.02.02) и адресована обучающимся магистратуры по направлению подготовки: 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, программа "Руководитель образовательной организации". Изучается на I курсе во II семестре.

Для освоения данной учебной дисциплины обучающийся должен:

Знать: положения системного подхода, методы критического анализа и оценки современных научных достижений; основания классификаций стратегий действий; основные принципы критического анализа; основные принципы и процедуры научного исследования; методы критического анализа и оценки научных достижений и исследований в области психолого- педагогической практики; основные этапы планирования и реализации научного исследования в области психолого-педагогических проблем; технологии социального проектирования, моделирования и прогнозирования; методы математической статистики;

Уметь: выделять проблемную ситуацию, описывать ее, определять основные вопросы, на которые необходимо ответить в процессе анализа, формулировать гипотезы; описывать явления с разных сторон, выделять и сопоставлять разные позиции рассмотрения явления, варианты решения проблемной ситуации

Владеть: навыками выделять критерии, основания, преимущества и дефициты, границы применимости положений, выделять скрытые связи, зависимости на основе интеграции, синтеза информации, положений; аргументировать предлагаемую стратегию решения проблемной ситуации.

4. Требования к результатам освоения дисциплины

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями (результатами освоения образовательной программы):

Коды компетенций	Содержание компетенций
ОПК - 7	Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений
ПК-2	Способен управлять персоналом в образовательной организации

Взаимосвязь планируемых результатов обучения по дисциплине с формируемыми компетенциями ОПОП:

Универсальные компетенции и индикаторы их достижения

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Взаимодействие с участниками образовательных отношений	ОПК – 7. Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений	<p>ОПК 7.1. Знает: методики и эффективные практики обучения взрослых, индивидуального наставничества, повышения эффективности командного взаимодействия, профилактики профессионального выгорания; снижения рисков нарушения безопасности в образовательной среде.</p> <p>ОПК 7.2. Умеет: применять на практике методы обучения взрослых, коучинга, повышения эффективности командного взаимодействия, профилактики профессионального выгорания и т.д.; развивать и поддерживать мероприятия по снижению угроз нарушения безопасности в образовательных организациях разного вида и типа; использовать особенности образовательной среды учреждения для реализации взаимодействия субъектов;.</p> <p>ОПК 7.3. Владеет: основами обеспечения взаимодействия со всеми участниками социальной (в том числе и образовательной) среды по вопросам обеспечения психологической безопасности; методами индивидуальных и групповых консультаций участников образовательных отношений, методами командообразования; технологиями обеспечения безопасности и психологической защищенности субъектов образовательной среды.</p>

Профессиональные компетенции и индикаторы их достижения

Типы задач профессиональной деятельности	Обобщённая трудовая функция / трудовая функция	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Организационно-управленческий	<p>ПС 01.001: Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (код А) / Общепедагогическая функция. Обучение (код А/01.6)</p> <p>Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ (код В) / Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования (код В/03.6)</p>	ПК-2. способен управлять персоналом в образовательной организации	<p>ПК-2.1. Демонстрирует знание основ управления персоналом образовательной организации; определения стратегии, целей и задач профессиональной деятельности участников образовательных отношений;</p> <p>ПК-2.2. Создает условия для осуществления деятельности участников образовательных отношений и эффективной реализации образовательного процесса и образовательных маршрутов обучающихся как основы для обеспечения качества образовательных результатов</p> <p>ПК-2.3. Планирует соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики в процессе осуществления эффективного социального партнерства,</p>

Коды компетенций ОПОП	Планируемые результаты обучения, соответствующие формируемым компетенциям ОПОП		
	<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>
ОПК -7	основы организации взаимодействия участников образовательных отношений в соответствии с требованиями федеральных	организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность,	методами организации взаимодействия с обучающимися, их родителями (законными представителями), другими педагогическими

	государственных образовательных стандартов и содержанием образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	творческие способности обучающихся, формируя гражданскую позицию, способность к труду и жизни, формируя безопасный образ жизни	работниками и специалистами
ПК-2	особенности организации образовательного процесса и деятельности субъектов образования; - теоретические основы организации психолого-педагогического сопровождения деятельности субъектов образования	организовывать образовательную деятельность в образовательной организации; определять перспективные направления в организации образовательного процесса, деятельности субъектов образования и образовательных сообществ, обеспечивать его результативность	приемами и инструментарием организации образовательного процесса с учетом деятельности всех субъектов образования и созданием условий для этого, в процессе реализации ООП; методами и приемами психолого-педагогического сопровождения, опытом координации деятельности всех субъектов образовательного процесса на соответствующем уровне образования

При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

5. Содержание и учебно-методическая карта дисциплины (очная форма обучения)

Таблица 5.1

№	Наименование тем (вопросов), изучаемых по данной дисциплине	Занятия		Самостоятельная работа Студентов		Формы контроля	Литер а-тура
		л	пр	Содержание	Часы		
1.	Теория управления о роли человека в организации. • Изменение роли работника в глобальной экономике и производстве. • Факторы, повлиявшие на изменение роли человека в		4	Управление интеллектуальным капиталом. Определение интеллектуального капитала. Составляющие интеллектуального капитала: человеческий капитал, социальный капитал,	6	информационное сообщение, устный опрос	[1], [3], [4], [5]

	современной организации. • Эволюция кадрового менеджмента.			организационный капитал. Практическое значение теории интеллектуального капитала. Теория человеческого капитала и использование человеческих ресурсов. Стратегии развития человеческих ресурсов.			
2.	Политика управления человеческими ресурсами • Определение понятия «политика УЧР». • Цели и задачи политики УЧР. • Формализованная и неформализованная политика. • Сферы политика УЧР.	4	4	Генеральная политика и её составляющие. Внешние и внутренние факторы, влияющие на политику. Разработка и изменение политики УЧР. Рекомендации специалистов по выработке эффективной политики УЧР. Реализация политики УЧР.	6	Тест, опрос,	[1], [2], [3], [5]
3.	Стратегическое Управление персоналом в образовательной организации. • Определение стратегического управления человеческими ресурсами. • Цели стратегического управления человеческими ресурсами. Стратегическое УЧР и конкурентное преимущество организации. • Основные подходы к разработке стратегий УЧР: подход «наилучшего практического решения», подход «наилучшего соответствия» и «конфигурационный» подход. • Стратегическое УЧР, ориентированное на ресурсы	4	4	. Ограничения концепции стратегического УЧР. Различия между стратегическим УЧР и стратегиями ЧР. Типы стратегий ЧР. Сущность стратегического планирования. Модели и подходы к стратегическому планированию. Управление, ориентированное на высокие показатели труда, управление, ориентированное на высокий уровень приверженности, и управление, ориентированное на высокий уровень участия. Реализация стратегий УЧР. Критерии эффективной стратегии ЧР	6	Презентация, устный опрос,	[1], [3], [4], [5]
4.	Планирование человеческих ресурсов и технология обеспечения организации ресурсами. • Понятие «планирование человеческими ресурсами». • Роль планирования ЧР в организации. планирование ЧР как неотъемлемая часть планирования бизнеса. • Основные задачи планирования ЧР.	4	4	Роль организационной среды в планировании человеческих ресурсов. Маркетинг ЧР. Прогнозирование спроса и предложения. Вклад службы УЧР в планирование человеческих ресурсов, их удержание и развитие.	7	Презентация, опрос	[1], [3], [4], [5]
5.	Педагогический коллектив школы.	4	4	Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей школьника	6	Эссе, опрос	[1], [3], [4], [5]
6.	Инновационные процессы в образовании. Инновационная направленность педагогической деятельности.	4	4	Государственно-общественная форма управления педагогическими системами	6	устный опрос, презентация	[2], [5], [31]
7.	Развитие профессионально-педагогической культуры учителей. Формы развития профессионально-педагогической культуры учителей.	4	4	Работа методического объединения по развитию педагогической культуры учителя. Аттестация педагогических работников.	7	Тест, устный опрос,	[1], [2], [3], [5]
	Итого		28		44		

**5. Содержание и учебно-методическая карта дисциплины
(заочная форма обучения)**

Таблица 5.1

№	Наименование тем (вопросов), изучаемых по данной дисциплине	Занятия		Самостоятельная работа Студентов		Формы контроля	Литер- а-тура
		л	пр	Содержание	Часы		
1.	Теория управления о роли человека в организации. <ul style="list-style-type: none"> Изменение роли работника в глобальной экономике и производстве. Факторы, повлиявшие на изменение роли человека в современной организации. Эволюция кадрового менеджмента. 		2	Управление интеллектуальным капиталом. Определение интеллектуального капитала. Составляющие интеллектуального капитала: человеческий капитал, социальный капитал, организационный капитал. Практическое значение теории интеллектуального капитала. Теория человеческого капитала и использование человеческих ресурсов. Стратегии развития человеческих ресурсов.	10	информационное сообщение, устный опрос	[1], [3], [4], [5]
2.	Политика управления человеческими ресурсами <ul style="list-style-type: none"> Определение понятия «политика УЧР». Цели и задачи политики УЧР. Формализованная и неформализованная политика. Сферы политика УЧР. 		1	Генеральная политика и её составляющие. Внешние и внутренние факторы, влияющие на политику. Разработка и изменение политики УЧР. Рекомендации специалистов по выработке эффективной политики УЧР. Реализация политики УЧР.	9	Тест, опрос,	[1], [2], [3], [5]
3.	Стратегическое Управление персоналом в образовательной организации. <ul style="list-style-type: none"> Определение стратегического управления человеческими ресурсами. Цели стратегического управления человеческими ресурсами. Стратегическое УЧР и конкурентное преимущество организации. Основные подходы к разработке стратегий УЧР: подход «наилучшего практического решения», подход «наилучшего соответствия» и «конфигурационный» подход. Стратегическое УЧР, ориентированное на ресурсы 		1	. Ограничения концепции стратегического УЧР. Различия между стратегическим УЧР и стратегиями ЧР. Типы стратегий ЧР. Сущность стратегического планирования. Модели и подходы к стратегическому планированию. Управление, ориентированное на высокие показатели труда, управление, ориентированное на высокий уровень приверженности, и управление, ориентированное на высокий уровень участия. Реализация стратегий УЧР. Критерии эффективной стратегии ЧР	9	Презентация, устный опрос,	[1], [3], [4], [5]
4.	Планирование человеческих ресурсов и технология обеспечения организации ресурсами. <ul style="list-style-type: none"> Понятие «планирование человеческими ресурсами». Роль планирования ЧР в организации. планирование ЧР как неотъемлемая часть планирования бизнеса. Основные задачи 		1	Роль организационной среды в планировании человеческих ресурсов. Маркетинг ЧР. Прогнозирование спроса и предложения. Вклад службы УЧР в планирование человеческих ресурсов, их удержание и развитие.	9	Презентация, опрос	[1], [3], [4], [5]

	планирования ЧР.						
5.	Педагогический коллектив школы.		1	Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей школьника	9	Эссе, опрос	[1], [3], [4], [5]
6.	Инновационные процессы в образовании. Инновационная направленность педагогической деятельности.		1	Государственно-общественная форма управления педагогическими системами	9	устный опрос, презентация	[2], [5], [31]
7.	Развитие профессионально-педагогической культуры учителей. Формы развития профессионально-педагогической культуры учителей.		1	Работа методического объединения по развитию педагогической культуры учителя. Аттестация педагогических работников.	9	Тест, устный опрос,	[1], [2], [3], [5]
	Итого		8		64		

Примечание:

Все виды учебной работы могут проводиться дистанционно на основании локальных нормативных актов.

В целях реализации индивидуального подхода к обучению студентов, осуществляющих учебный процесс по индивидуальной траектории в рамках индивидуального рабочего плана, изучение данной дисциплины может осуществляться через индивидуальные консультации преподавателя очно, в часы консультаций, по электронной почте, а также с использованием платформы дистанционного обучения Moodle, личный кабинет студента на сайте СОГУ, других элементов ЭИОС СОГУ.

Образовательные технологии

Онлайн-семинар – разновидность веб-конференции, проведение онлайн-встреч или презентаций через Интернет в режиме реального времени. Каждый из участников находится у своего компьютера (средства связи), а связь между ними поддерживается через Интернет посредством загружаемого приложения, установленного на компьютере каждого участника.

Видеоконференция – сеанс видеоконференцсвязи (ВКС) – это технология интерактивного взаимодействия двух и более участников образовательного процесса для обмена информацией в реальном режиме времени.

Технология электронного обучения (реализуется при помощи электронной образовательной среды СОГУ при использовании ресурсов ЭБС, при проведении автоматизированного тестирования и т. д.).

Творческое задание составляет содержание (основу) любой интерактивной формы проведения занятия. Выполнение творческих заданий требует от студента воспроизведения полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем и требующей творческого подхода: 1) подборка примеров из практики; 2) подборка материала по определенной проблеме;

Публичная презентация проекта - самый эффективный способ донесения важной информации при публичных выступлениях. Слайд-презентации позволяют эффектно и наглядно представить содержание, выделить и проиллюстрировать сообщение.

Разработка проекта позволяет участникам мысленно выйти за пределы аудитории и составить проект своих действий по обсуждаемому вопросу. Участники могут обратиться за консультацией, дополнительной литературой в специализированные учреждения, библиотеки и т.д.

Проблемное обучение- поиск ответов на вопросы по теме.

7. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся является одним из видов учебных занятий. Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений.

Самостоятельная работа обучающихся осуществляется на протяжении изучения всей дисциплины в соответствии с утвержденной в учебном плане трудоемкостью (72 часа) и состоит из:

- поиска и анализа литературы и электронных источников информации по заданной теме;
- выполнения заданий для самостоятельной работы в ЭИОС СОГУ;
- изучения теоретического, правового и статистического материала для подготовки к семинарским занятиям;
- подготовки к зачету.

Темы и формы внеаудиторной самостоятельной работы, ее трудоёмкость содержатся в разделе 5, табл. 5.1.

Все виды самостоятельной работы по темам дисциплины могут осуществляться индивидуально или командой (от 2 до 5 обучающихся, в зависимости от сложности выполняемого задания). Члены команды распределяют между собой функции по сбору исходных данных, их обработки и анализу, подготовке презентационных материалов, при необходимости консультируясь с преподавателем. Задания практико-ориентированного характера выполняются на основе статистических или отчетных данных (актуальных на момент проведения исследования) с учетом специфики деятельности хозяйствующего субъекта, особенностей региона, в соответствии с целями определенными настоящей учебной дисциплины.

8. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, рубежной аттестации и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Примерные темы докладов (ОПК-7; ПК-2)

1. Роль планирования человеческих ресурсов в организации.
2. Концепция управления человеческими ресурсами.
3. Основные виды деятельности в сфере УЧР.
4. Жизненный цикл организации и УЧР.
5. Стратегии развития человеческих ресурсов.
6. Новые тенденции в системе управления человеческими ресурсами.
7. Маркетинг человеческих ресурсов.
8. Профессионализм и компетентность в управлении человеческими ресурсами.
9. Функции и методы управления человеческими ресурсами.
10. Планирование потребности в человеческих ресурсах.
11. Определение коэффициента человеческого развития.
12. Особенности управления человеческими ресурсами в условиях организационных изменений.
13. Основные подходы к разработке стратегий УЧР.

14. Стратегическое планирование человеческих ресурсов в организации.
15. Возможности и особенности реализации стратегий ЧР на региональном уровне.
16. Цели стратегического развития человеческих ресурсов.
17. Концепция обучающейся организации.
18. Корпоративная политика и выбор стратегии УЧР.
19. Этические аспекты управления человеческими ресурсами.
20. Современные формы регулирования трудовых отношений.
21. Управление человеческим капиталом и знаниями в организации.
22. Политика управления человеческими ресурсами. Цели и задачи УЧР.
23. Диагностика управления человеческими ресурсами. Методы и техника.
24. Коучинг как форма обучения в организации.

Вопросы и задания для самостоятельной работы (ОПК-7; ПК-2)

1. Какие факторы повлияли на изменение роли человека в организации и эволюцию кадрового менеджмента?
2. Раскройте сущность экономического, органического и гуманистических подходов к использованию трудовых ресурсов.
3. Каковы составляющие и значение интеллектуального капитала?
4. Кем и когда был предложен термин «интеллектуальный капитал»?
5. Каковы методы измерения человеческого капитала?
6. Раскройте соотношение понятий «человеческий капитал», «социальный капитал», «организационный капитал»?
7. В чём состоит практическое значение теории человеческого капитала?
8. Как соотносится теория человеческого капитала и использование человеческих ресурсов?
9. Какова цель стратегии развития человеческих ресурсов?
10. В чём состоит отличие жёсткого подхода к УЧР от мягкой модели управления человеческими ресурсами?
11. Какова основная цель УЧР?
12. Перечислите основные виды деятельности в сфере управления человеческими ресурсами.
13. В чём состоит отличие Гарвардской схемы УЧР от модели соответствия УЧР?
14. Как вы можете объяснить разницу «Персонал и УЧР»?
15. Каковы основные факторы, связанные с окружением, оказывают воздействие на теорию и практику ЧР?
16. Раскройте этические аспекты управления человеческими ресурсами.

Примеры тестовых вопросов для рубежной аттестационной контрольной работы (ОПК-7; ПК-2)

К основным методам управления человеческими ресурсами относятся:

экономические, психологические, социальные;
экономические, административные, социально-психологические;
методы обследования, анализа и обоснования.

Какие типы оргструктуры управления человеческими ресурсами встречаются на практике?

элементарная;
линейная;
горизонтальная;
функциональная;

матричная.

Что лежит в основе генеральной политики ЧР?

система ценностей организации;
коммерческие цели организации;
правила поведения людей в организации.

Характерной чертой развития современной системы образования является переход от государственного к _____ управлению образованием.

государственно-общественному;
общественному;
негосударственному;
вариативному;

Работники сопротивляются организационным переменам потому, что они выглядят как угроза знакомым образцам поведения, а также их статусу и финансовому положению. Выделите из ниже перечисленных основных причин сопротивления переменам экономические:

шок от нового;
неудобства;
угроза потери рабочего места, потеря денег;
угроза межличностным отношениям
угроза статусу или квалификации;
страхи компетентности.

Начальной стадией процесса планирования ЧР является планирование:

использование персонала;
трудовой адаптации;
высвобождение или сокращения персонала;
потребности в персонале;
привлечения персонала.

Планирование использования ЧР осуществляется с помощью разработки:

карьерограмм;
штатного расписания;
устава организации;
должностных инструкций;
плана замещения штатных должностей.

Классическая японская и американская модели менеджмента принципиально отличаются в области управления кадрами:

установкой на индивидуальные и корпоративные интересы;
абсолютно разной основой;
ориентацией на применение разных научных методов управления.

По каким позициям целесообразно проводить оценку эффективности управления человеческими ресурсами?

анализ себестоимости продукции;
оценка организации управленческого труда;
анализ технологии управления ЧР;
анализ качества управления ЧР.

Приспособление работника к новой среде и трудовому коллективу называется:
профориентацией;
профотбором;
адаптацией

Перечень примерных вопросов к зачету (ОПК-7; ПК-2)

1. Понятие управления в образовании.
2. Особенности государственного управления образовательными системами.
3. Особенности общественного управления образовательными системами.
4. Принципы управления образовательными системами.
5. Понятие педагогической системы.
6. Системообразующие факторы педагогической системы.
7. Социально-педагогические и временные условия функционирования педагогической системы.
8. Структурные компоненты педагогической системы.
9. Функциональные компоненты педагогической системы.
10. Педагогический анализ как функция внутришкольного управления.
11. Целеполагание как функция управления школой.
12. Планирование как функция внутришкольного управления.
13. Функция организации в управлении школой.
14. Контроль как функция внутришкольного управления.
15. Функция регулирования в управлении школой.
16. Школа как организующий центр совместной деятельности школы, семьи и общественности.
17. Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей школьника.
18. Инновационная направленность педагогической деятельности.
19. Формы развития профессионально-педагогической культуры учителей.
20. Аттестация педагогических работников.

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

УСТНЫЙ ОТВЕТ

Критерии оценки:

- **4 балла выставляется студенту**, если он демонстрирует глубокие исчерпывающие знания учебного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений;

- **3 балла выставляется студенту**, если он демонстрирует твердые и достаточно полные знания всего материала, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений;

- **2 балла выставляется студенту**, если он дает твердые ответы на вопросы, правильные и конкретные без грубых ошибок;

- **1 балл выставляется студенту**, если он дает неправильный ответ на один из поставленных вопросов, допускает грубые ошибки в ответе.

ИНФОРМАЦИОННОЕ СООБЩЕНИЕ

Критерии оценки:

- **5 баллов выставляется студенту**, если содержание сообщения полностью соответствует освещаемому вопросу; сообщение отличается глубиной проработки изучаемого

материала; выделены основные понятия; в текст сообщения введены дополнительные данные, характеризующие объект изучения; точное использование научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопрос; умение делать обоснованные выводы; сообщение отличается грамотностью и полнотой использования источников; наличие элементов наглядности;

- **4 балла выставляется студенту**, если содержание сообщения соответствует освещаемому вопросу; выделены основные понятия; использование необходимой научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопрос; умение делать обоснованные выводы при наличии несущественных недочетов; сообщение отражает полноту использования источников; наличие элементов наглядности;

- **2-3 балла выставляется студенту**, если содержание сообщения частично соответствует освещаемому вопросу; использование необходимой научной терминологии; стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопрос; умение делать выводы при наличии исправленных с помощью преподавателя недочетов; элементы наглядности отсутствуют; сообщение не отражает полноту использования источников;

- **0-1 балл выставляется студенту**, если содержание сообщения не соответствует освещаемому вопросу; демонстрируется фрагментарный объем знаний в рамках освещаемого вопроса; неверное использование научной терминологии, нарушение в стилистическом и логическом изложении ответа на вопрос; выводы излагаются с существенными ошибками.

ЭССЕ

Критерии оценки:

5 баллов выставляется обучающемуся, если:

- рассматриваемые понятия определяются четко и полно,
- приводятся соответствующие примеры,
- используемые понятия строго соответствуют теме,
- грамотно применяется категория анализа,
- умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений,

- объясняются альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему,

- обоснованно интерпретируется текстовая информация,

- дается личная оценка проблеме;

- изложение ясное и четкое,

- приводимые доказательства логичны,

- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией,

- приводятся различные точки зрения и их личная оценка,

- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации

- соответствует жанру проблемной научной статьи.

4 балла выставляется обучающемуся, если:

- представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы;

- проблема раскрыта на теоретическом уровне, в связях и с обоснованиями, с корректным использованием обществоведческих терминов и понятий в контексте ответа;

- дана аргументация своего мнения с опорой на факты общественной жизни или личный социальный опыт.

2-3 балла выставляется обучающемуся, если:

- представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы;

- проблема раскрыта с корректным использованием обществоведческих терминов и понятий в контексте ответа (теоретические связи и обоснования не присутствуют или явно не прослеживаются);

- дана аргументация своего мнения с опорой на факты общественной жизни или личный социальный опыт;

0-1 балл выставляется студенту, если:

- представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы;

- проблема раскрыта при формальном использовании обществоведческих терминов;

- дана аргументация своего мнения с опорой на факты общественной жизни или личный социальный опыт без теоретического обоснования.

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если будут реализованы следующие критерии:

- умение оценить значимость (направленность) процесса общественных изменений;

- умение в отдельном общественном явлении увидеть общие закономерности социального развития;

- умение проиллюстрировать ход этого развития примерами из жизни;

- глубина усвоения программного материала по обществознанию;

- анализ и оценка информации;

- логика построения суждений;

- своеобразие привлеченного материала;

Оценка «не зачтено» ставится, если представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) по поднятой проблеме на бытовом уровне без аргументации.

Методические рекомендации по созданию мультимедийной презентации

Структура и содержание презентации – это личное творчество автора. Полезно использовать шаблоны оформления для подготовки компьютерной презентации.

Слайды желательно не перегружать текстом, лучше разместить короткие тезисы. На слайдах необходимо демонстрировать небольшие фрагменты текста доступные для чтения на расстоянии; 2-3 фотографии или рисунка. Наиболее важный материал лучше выделить.

Таблицы с цифровыми данными плохо воспринимаются со слайдов, в этом случае цифровой материал, по возможности, лучше представить в виде графиков и диаграмм.

Не следует излишне увлекаться мультимедийными эффектами анимации. Особенно нежелательны такие эффекты как вылет, вращение, волна, побуквенное появление текста и т.д. Оптимальная настройка эффектов анимации – появление, в первую очередь, заголовка слайда, а затем — текста по абзацам. При этом если несколько слайдов имеют одинаковое название, то заголовок слайда должен постоянно оставаться на экране.

Чтобы обеспечить хорошую читаемость презентации необходимо подобрать темный цвет фона и светлый цвет шрифта. Нельзя также выбирать фон, который содержит активный рисунок.

Желательно подготовить к каждому слайду заметки по докладу. Затем распечатать их и использовать при подготовке или на самой презентации. Можно распечатать некоторые ключевые слайды в качестве раздаточного материала.

Необходимо обязательно соблюдать единый стиль оформления презентации и обратить внимание на стилистическую грамотность.

Следует пронумеровать слайды. Это позволит быстро обращаться к конкретному слайду в случае необходимости.

Рекомендации по содержанию и структуре слайдов мультимедийной презентации:

1-й слайд (титульный), на фоне которого студент представляет тему проекта, ФИО и научного руководителя.

2-й слайд. Включает в себя объект, предмет и гипотезу исследования.

3-й слайд. Содержит цель и задачи исследования. Цель проекта должна быть написана на экране крупным шрифтом. Здесь же, если позволяет место, можно написать и задачи. Задачи могут быть представлены и на следующем слайде.

4-й - слайд. Содержит структуру работы, которую можно предоставить, например, в виде графических блоков со стрелками. А также – перечисление применяемых методов и методик.

5-й - слайд. Представляется содержание и теоретическая значимость проекта. Суть решаемой проблемы может быть представлена в виде схем, таблиц, диаграмм, графиков, фотографий, фрагментов фильмов и т.п. На теоретическую часть представления проекта должно быть создано несколько слайдов.

6-й - слайд. Возможности применения результатов работы на практике. На эту тему также должно быть несколько слайдов.

7-й слайд. Главные выводы, итоги, результаты проекта целесообразно поместить на отдельном слайде. При этом не следует перечислять то, что было сделано, а лаконично изложить суть значимости проекта или полученных результатов исследования.

Последний слайд. В конец презентации желательно поместить слайд с текстом «Спасибо за внимание!».

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал

Критерии / баллы	4 балла	3 балла	2 балл (требует доработки)	1 балл
Содержание презентации	Четко сформулирована цель и раскрыта тема исследования. В краткой форме дана полная информация по теме исследования и дан ответ на проблемный вопрос. Даны ссылки на используемые ресурсы	Сформулирована цель и тема исследования. Частично изложена информация по теме исследования и дан ответ на проблемный вопрос. Даны ссылки на используемые ресурсы.	Сформулирована цель и тема исследования. Содержание полностью не раскрыто. Информация неточна. Проблема до конца не решена. Не даны ссылки на используемые ресурсы	Не сформулирована цель и тема исследования. Проблема не решена
Дизайн презентации	Соблюдается единый стиль оформления. Презентация красочная и интересная используются эффекты анимации, фон, фотографии. В презентации присутствуют авторские находки	Соблюдается единый стиль оформления. Слайды просты в понимании. Используются некоторые эффекты и фон.	Не соблюдается единый стиль оформления. Слайды просты в понимании. Эффекты и фон не используются.	Не соблюдается стиль оформления. Слайды просты в понимании

Представление презентации	Автор хорошо владеет материалом по теме исследования. Использует научную терминологию. Обладает навыками ораторского искусства. Полно и точно цитируется использованная литература	Автор владеет материалом по теме исследования, но не смог заинтересовать аудиторию. Недостаточно цитируется литература	Автор не показал компетентности в представлении презентации, используемые факты не вызывают доверия. Недостаточно цитируется литература	Представлены искаженные данные
----------------------------------	--	--	---	--------------------------------

Примерные темы презентаций (ОПК-7; ПК-2)

1. Сущность понятий «Управление персоналом в образовательной организации» и «управление персоналом».
2. Стратегия управления человеческими ресурсами. Факторы, определяющие стратегию управления человеческими ресурсами.
3. Этапы развития концепции управления человеческими ресурсами/персоналом.
4. Жизненный цикл организации и Управление персоналом в образовательной организации. Служба управления человеческими ресурсами.
5. Основные этапы процедуры принятия кадровых решений.
6. Культурологические особенности принятия кадровых решений.
7. Основные этапы набора и отбора персонала. Требования к кандидатам при приеме на работу. Управленческие компетенции. Достоинства и недостатки источников набора.
8. Основные показатели, характеризующие работу агентств по подбору персонала. Этапы отбора персонала.
9. Источники информации для отбора кандидатов: письмо-обращение, резюме, интервью, собеседование, личный листок по учету кадров.
10. Методы отбора персонала. Виды тестов и их основное назначение. Конфликт интересов кандидатов при приеме на работу и интересов работодателей.
11. Социально-экономические последствия сокращения персонала. Высвобождение персонала. Компенсации потери работы.
12. Понятие и виды оценки персонала. Объект оценки управления человеческими ресурсами. Методы выполнения оценочных процедур. Основные принципы оценки.
13. Матрица деловых качеств. Матрица сравнений. Ошибки в процессе оценки работы.
14. Внутренние и внешние компенсации. Поощрение работников. Льготы для сотрудников компании.
15. Организация процесса аттестации. Методы проведения аттестации.
16. Модель оценки качества управления организацией. Критерии оценки системы менеджмента.
17. Определение потребности в обучении. Постановка конкретных целей обучения. Выбор методов обучения. Достоинства и недостатки различных методов обучения.
18. Организация профессионального обучения. Формы дополнительной подготовки персонала.
19. Планирование карьеры. Проблемы карьерного роста.

20. Необходимость и методы развития персонала. Система и последовательность развития персонала. Развитие ответственности персонала. Групповое развитие. Стратегическое развитие персонала. Индивидуальная стратегия развития собственных успехов.
21. Мотивы человеческой деятельности. Концепция стимулирования.
22. Теории мотивации. Материальное поощрение. Неэкономические способы мотивации.
23. Зарубежный опыт определения размера заработной платы.
24. Менеджмент знаний. Процессы в цепи развития знаний. Функции управления знаниями.
25. Виды знаний. Источники обучения. Основы управления знаниями интеллектуальной организации. Управление знаниями как фактор успеха экономики.
26. Управление знаниями, миссия и организационная культура.
27. Компетентность и управление знаниями. Модель управления знаниями сотрудника.
28. Типы руководителей. Качества, необходимые руководителю. Основы власти руководителя.
29. Стилль руководства и его основы. Методы руководства.
30. Технологии управления людьми. Формы официальных отношений в управлении человеческими ресурсами. Тактика работы с подчиненными.
31. Организационные формы управленческих контактов. Проведение собраний и совещаний. Деловые беседы. Телефонные разговоры. Обход рабочих мест и прием посетителей.
32. Конфликт в системе управления человеческими ресурсами. Конфликт как процесс. Виды внутриорганизационных конфликтов.

9. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

А) Нормативные документы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации (ред. от 25.11.2013; с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2014) // Российская газета, N 303, 31.12.2012.

Б) Основная литература

2. Москвин, С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации : учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 142 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10126-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492805>
3. Шереги, Ф. Э. Социология труда. Условия труда педагогов : монография / Ф. Э. Шереги, А. Л. Арефьев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 298 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-10961-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493518>

В) Дополнительная литература

4. Золотарева А. В. Управление образовательной организацией. Развитие учреждения дополнительного образования детей: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 286 с. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт].с. 2 — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/436486/p.2>.
5. Прохорова О. Г. Управление образовательной организацией: воспитательная деятельность : учебное пособие / О. Г. Прохорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 117 с. — (Образовательный процесс). — ISBN 978-5-534-09765-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт].с. 2 — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/428520/p.2>.

в) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- электронные библиотечные системы, с которыми у СОГУ имеется действующий договор, современные профессиональные базы, информационные справочные системы:

- eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека. — URL: <http://www.elibrary.ru>.
- База данных «ЭБС elibrary»: <http://elibrary.ru>
- Издательство «Юрайт» [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. — URL: <http://biblio-online.ru>.
- Университетская библиотека online [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. — URL: <http://www.biblioclub.ru>.
- Университетская информационная система РОССИЯ. URL: <http://www.cir.ru/>;

Профессиональные базы:

<http://schools.keldysh.ru/labmro> — Методический сайт лаборатории методики и информационной поддержки развития образования МИОО.

www.researcher.ru — Портал исследовательской деятельности учащихся при участии: Дома научно-технического творчества молодежи МГДД(Ю)Т, Лицея 1553 «Лицея на Донской», Представительства корпорации Intel в России, «Физтех-центра» Московского физико-технического института. Публикуются тексты по методологии и методике исследовательской деятельности учащихся ученых и педагогов из Москвы и других городов России, исследовательские работы школьников, организованы сетевые проекты, даются ссылки на другие интернет-ресурсы.

www.1553.ru — сайт Лицея № 1553 «Лицей на Донской», публикуются материалы Городской экспериментальной площадки «Разработки модели организации Образовательного процесса на основе учебноисследовательской деятельности учащихся».

www.issl.dnttm.ru — сайт журнала «Исследовательская работа школьника».

<http://psy.1september.ru/articlef.php>

<http://www.ict.edu.ru/> Федеральный образовательный портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании»

<http://www.mon.gov.ru> - Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации.

Интернет-ресурсы

Ссылки на базы данных, сайты, справочные системы, электронные словари и сетевые ресурсы

Министерство образования и науки РФ <http://www.mon.gov.ru>

Федеральное агентство по образованию <http://www.ed.gov.ru>

http://www.gnpbu.ru/katalog/kat_0.htm — ГНПБ — каталог интернет-ресурсов. Каталог библиотеки им. К.Д. Ушинского и ссылок в Интернет

<http://www.pedlib.ru/> — педагогическая библиотека. Книги и статьи. Литература по педагогике и ее прикладным отраслям

<http://www.informika.ru/windows/magaz/higher/> — "Высшее образование в России". Научно-педагогический журнал Министерства образования и науки РФ

<http://www.dvgu.ru/umu/didjest/spisjour.htm> — дайджест по страницам педагогических журналов.

<http://didacts.ru/> - Национальная педагогическая энциклопедия

<http://vocabulary.ru/> - Национальная психологическая энциклопедия

<http://www.nlr.ru/res/inv/guideseria/pedagogica/> - Российская национальная библиотека. Педагогические науки. Образование.

<http://www.otrok.ru/teach/enc/index.html> – Российская педагогическая энциклопедия электронная версия двухтомного печатного издания Энциклопедии, изданной в 1993 г. (1-ый том) и 1999 г. (2-ой том).

<http://slovo.yaxy.ru/> – Словари. Сайт предоставляет свободный доступ к словарям, справочникам, энциклопедиям и толкователям.

<http://slovo.yaxy.ru/87.html> - Педагогический словарь

- необходимый для обеспечения данной дисциплины комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

№ /	Наименование	№ договора (лицензия)
1.	Windows 7 Professional	№ 4100072800 Maicrasoft Products (MPSA) от 04.2016 г.
2.	Windows 10 Enterprise	№ 4100072800 Maicrasoft Products (MPSA) от 04.2016 г.
3.	Office Standard 2016	№ 4100072800 Maicrasoft Products (MPSA) от 04.2016 г.
4.	<i>CiscoWebex (программное обеспечение для проведения учебных мероприятий в формате видеоконференции) – Система проведения вебинаров.</i>	<i>ООО Айстекдоговор № Д83-2020</i>
5.	<i>Система поиска текстовых заимствований «Антиплагиат.ВУЗ»</i>	<i>№795 от 26.12.2021 (действителен до 30.12.2022г) с ЗАО «Анти-Плагиат»</i>
6.	Система тестирования Sunrav WEB Class	№468 от 03.12.2013 ИП Сунгатулин Р.Т. (бессрочно)
7.	Система управления базами данных My SQL FireBird	Свободное программное обеспечение (бессрочно)
8.	Программа для ЭВМ «Банк вопросов для контроля знаний»	Разработка СОГУ Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ №2015611829 от 06.02.2015 (бессрочно)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также самостоятельной работы обучающихся: преподавательский стол; стул; столы обучающихся; стулья; кафедра; классная доска, мультимедийный комплекс (проектор, экран), ноутбук, колонки, программное обеспечение: Adobe flash player 31; Adobe reader 10; Java 6.0; K-Lite Codec Pack; Win rar; Microsoft Office 10; Microsoft Visio 10; Microsoft Visual studio; Kaspersky Endpoint Security для бизнеса	362025, Республика Северная Осетия-Алания, город Владикавказ, улица Ватутина/Церетели, д. 19/16. Учебный корпус № 10 Ауд. 804
Учебная аудитория для проведения занятий	362025, Республика

<p>лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также самостоятельной работы обучающихся: преподавательский стол; стул; столы обучающихся; стулья; кафедра; классная доска, мультимедийный комплекс (проектор, экран), ноутбук, колонки, программное обеспечение: Adobe flash player 31; Adobe reader 10; Java 6.0; K-Lite Codec Pack; Win rar; Microsoft Office 10; Microsoft Visio 10; Microsoft Visual studio; Kaspersky Endpoint Security для бизнеса</p>	<p>Северная Осетия-Алания, город Владикавказ, улица Ватутина/Церетели, д. 19/16. Учебный корпус № 10 Ауд. 804</p>
<p>Библиотека, в том числе читальный зал: столы , стулья, ПК обучающихся, программное обеспечение: Adobe flash player 31; Adobe reader 10; Java 6.0; K-Lite Codec Pack; Win rar; Microsoft Office 10; Microsoft Visio 10; Microsoft Visual studio; Kaspersky Endpoint Security для бизнеса; Консультант плюс</p>	<p>362025, Республика Северная Осетия-Алания, город Владикавказ, улица Церетели, 16</p>
<p>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования</p>	<p>362025, Республика Северная Осетия-Алания, город Владикавказ, улица Ватутина/Церетели, д. 19/16. Учебный корпус № 10, ауд. 811</p>

11. Лист обновления/актуализации

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры от 31 августа 2022 г., протокол № 1.

Программа одобрена на заседании Совета факультета от 31 августа 2022 г., протокол № 1.