

Автономная некоммерческая организация дополнительного
профессионального образования «Академия бизнеса и инновационных
технологий»



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

Никишина О.Ю.

«02» октября 2017 г.

**Рабочая программа
дисциплины**

**«Управление персоналом:
развитие кадрового потенциала образовательной организации»**

Дополнительная профессиональная программа
по переподготовке

«Менеджмент в образовании»

Квалификация выпускника
Руководитель образовательной организации

Форма обучения
очно-заочная, заочная

Москва, 2017

Составитель (и): **к.в.н. Ольховиков Леонид Александрович**

Рецензент (ы): **Романова Наталья Игоревна**

Рассмотрена и одобрена на заседании Педагогического совета
Протокол № 1/ПС от 02.10.2017 г.

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель реализации программы состоит в формировании профессиональных компетенций обучающихся в области развития кадрового потенциала образовательной организации.

Задачи:

- раскрыть основные стратегии развития кадрового потенциала в реализации задач инновационной образовательной политики;
- раскрыть методы организации командной работы для решения задач развития организаций;
- охарактеризовать различные стратегии развития кадрового потенциала для реализации задач инновационной образовательной политики;
- охарактеризовать методы организации командной работы для решения задач развития организаций;
- сформировать навыки организации командной работы для решения задач развития организаций.

2. Место дисциплины в структуре ДПП

Данная дисциплина входит в совокупность дисциплин необходимых для подготовки слушателя к выполнению нового вида профессиональной деятельности в области управления проектами (процессами) и технологиями в образовательной организации.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные у обучающихся в результате изучения таких дисциплин как «Социология управления», «Психология управления», а также дисциплин предметной подготовки для приобретения дополнительной квалификации «Менеджер образования».

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины формируются следующие **профессиональные компетенции:**

- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);
- владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2).

В результате освоения дисциплины слушатель должен:

•Знать:

- основные стратегии развития кадрового потенциала в реализации задач инновационной образовательной политики;

- методы организации командной работы для решения задач развития организаций.

•Уметь:

- применять различные стратегии развития кадрового потенциала для реализации задач инновационной образовательной политики;

- применять методы организации командной работы для решения задач развития организаций.

•Владеть:

- навыками развития кадрового потенциала для реализации задач инновационной образовательной политики;

- навыками организации командной работы для решения задач развития организаций.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 32 часа.

4.1. Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	32
Аудиторные занятия:	22
Лекции (Л)	16
Практические занятия (ПЗ)	6
Самостоятельная работа	10
Вид итогового контроля	Зачет

Заочная форма обучения с применением дистанционных технологий

Вид учебной работы	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	32
Аудиторные занятия:	16
Лекции (Л)	8
Практические занятия (ПЗ)	8
Самостоятельная работа	16
Вид итогового контроля	Зачет

4.2. Разделы дисциплины и виды занятий

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости
		лекции	Практически е занятия/ семинары	самостоятель ная работа	
1	Управление профессиональным ростом педагогического коллектива образовательной организации	8	2	5	-
2	Основные стратегии развития кадрового потенциала	8	4	5	-
ВСЕГО часов		16	6	10	Зачет

Заочная форма обучения с применением дистанционных технологий

№ п/п	Раздел дисциплины	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости
		лекции	Практически е занятия/ семинары	самостоятель ная работа	
1	Управление профессиональным ростом педагогического коллектива образовательной организации	4	2		-
2	Основные стратегии развития кадрового потенциала	4	6		-
ВСЕГО часов		8	8	16	Зачет

4.3. Тематическое содержание дисциплины

Тема 1. Управление профессиональным ростом педагогического коллектива образовательной организации.

Человек и организация. Кадровый потенциал, основные стратегии развития кадрового потенциала в условиях введения профессионального стандарта педагога. Изменение в условиях объединения организаций, развитие проектных, командных структур. Ресурсный подход, специфика человеческих ресурсов. Мотивация труда. Классификация теорий мотивации.

Горизонтальная карьера педагога: значение, ресурсы развития.

Тема 2. Основные стратегии развития кадрового потенциала.

Развитие кадрового потенциала как проектирование успеха организации. Основные стратегии развития кадрового потенциала: развитие профессионального взаимодействия педагогов, использование ресурсов открытого информационного пространства, создание условий для горизонтальной карьеры педагога и возможности их реализации в конкретных ОО.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины

Для обеспечения качественного образовательного процесса применяются следующие образовательные технологии:

- традиционные: лекции, практические занятия;
- инновационные: интерактивные лекции (в режиме on-line и /или off-line);
- интерактивные: вебинары, чат, форумы, интернет-конференции;
- самостоятельная работа слушателей.

К интерактивным методам относятся также презентации с использованием различных вспомогательных средств: интерактивной доски, раздаточных материалов, видеофильмов, слайдов, мультимедийной презентации и т.п.

Интерактивные методы поощряют активное участие каждого в учебном процессе;

- способствуют эффективному усвоению учебного материала;
- оказывают многоплановое воздействие на обучающихся;
- осуществляют обратную связь (ответная реакция аудитории);
- формируют у обучающихся мнения и отношения; формируют жизненные навыки;
- способствуют изменению поведения.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Основными видами самостоятельной работы являются:

- выполнение индивидуальных заданий,
- изучение основной и дополнительной литературы,
- поиск и сбор информации по дисциплине в периодических печатных и интернет-изданиях.

6.1. Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Оценка кадрового потенциала предприятия.
2. Методы формирования кадрового резерва предприятия.
3. Порядок проведения аттестации персонала предприятия.
4. Планирование деловой карьеры работника.
5. Система управления мотивацией поведения работников.

6. Понятие, виды и способы мотивации работников.
7. Критерии эффективности управления персоналом.
8. Сущность и содержание кадрового планирования.
9. Кадровый контроллинг.
10. Оперативный план работы с персоналом.
11. Источники и проблемы развития кадрового потенциала.
12. Деловая оценка и отбор персонала.
13. Организация отбора на вакантную должность.
14. Социализация персонала.
15. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала.
16. Управление профориентацией и адаптацией персонала.
17. Организация обучения персонала.
18. Понятие и этапы деловой карьеры.
19. Управление деловой карьерой.
20. Управление кадровым резервом.
21. Развитие кадрового потенциала как проектирование успеха организации.
22. Основные стратегии развития кадрового потенциала.

6.2. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки результатов самостоятельной работы

1. Каковы современные направления развития управления персоналом?
2. Какие основные задачи решает кадровый менеджмент?
3. Какая классификация персонала принята в организационной системе образовательной организации?
4. Как осуществляется структуризация кадрового состава образовательной организации?
5. Что составляет кадровый цикл?
6. Как определяется понятие «кадровый потенциал»?
7. В чем суть маркетинга персонала?
8. Что означает подбор кадров за счет краткосрочной или среднесрочной аренды персонала?
9. Что обеспечивает ротация сотрудника?
10. Как и для чего создаются профессиограммы должностей?

6.3. Примерные планы практических занятий

Задание «Проектирование развития кадрового потенциала ОО».

Требование: на основе предложенных стратегий, составить план по развитию кадрового потенциала в ОО.

Критерии оценивания:

При наличии всех необходимых элементов, представленных по отношению к конкретной ОО, работа оценивается положительно.

Оценивание — зачет, незачет.

Критерии оценивания учебной деятельности слушателя

Критерии оценки уровня овладения слушателем компетенциями на этапе зачета по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа слушателя
Зачтено	слушатель показал глубокие знания программного материала, грамотно и логично его излагает, быстро принимает правильные решения, в ходе ответа демонстрирует глубокие знания основной и дополнительной литературы, умеет применять полученные знания к будущей профессиональной деятельности; если слушатель твердо знает программный материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответе, правильно применяет полученные знания при решении практических вопросов, демонстрирует твердые знания основной литературы; если слушатель имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, не допускает грубых ошибок в ответе, требует в отдельных случаях наводящих вопросов для принятия правильного решения.
Не зачтено	слушатель не раскрыл содержание вопросов, не знает основной и дополнительной литературы в целом, отсутствуют знания по проблемам программного материала.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Логос, 2012.— 376 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9105>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
2. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18337>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 390 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18340>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю..

б) дополнительная литература:

1. Малягина Н.А. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Малягина Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 216 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10806>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
2. Козлов В.В. Психологическое управление в менеджменте [Электронный ресурс]/ Козлов В.В., Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 311 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18958>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Трус А.А. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Трус А.А.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая

школа, 2014.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35535>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

4. Управление человеческим капиталом. Англо-русский словарь [Management of Human Capital. English-Russian Dictionary] [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2012.— 327 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16321>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

в) интернет-ресурсы:

1. <http://www.edu.ru> — Сайт федерального портала «Российское образование».

2. <http://fcior.edu.ru/> — Сайт федерального центра информационно-образовательных ресурсов.

3. <http://www.menobr.ru> — Портал информационной поддержки руководителей образовательных учреждений.

4. <http://www.mon.gov.ru> — Министерство образования и науки Российской Федерации.

5. <http://www.obrnadzor.gov.ru> — Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор).

6. <http://www.ed.gov.ru> — Федеральное агентство по образованию (Рособразование).

7. <http://www.fasi.gov.ru> — Федеральное агентство по науке и инновациям (Роснаука).

8. <http://www.edu.ru> — Федеральный портал «Российское образование».

9. <http://www.school.edu.ru> — Российский общеобразовательный портал.

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

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учреждение располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов лекционных, семинарских и практических занятий.

Слушатели имеют доступ с компьютеров, входящих в локальную сеть и сеть Wi-Fi, в Интернет.

В Учреждении организованы учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Данные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа используются слайд-лекции с обратной связью (интерактивные).

9. Методические указания слушателям по освоению дисциплины

Методические указания для слушателей по организации самостоятельной работы в процессе освоения дисциплины

Самостоятельная работа имеет целью закрепление и углубление знаний и навыков, полученных на лекциях и семинарских занятиях по дисциплине, подготовку к зачету, а также формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний.

Основными видами самостоятельной работы являются:

- изучение отдельных теоретических вопросов при подготовке к семинарам, в том числе подготовка докладов, сообщений по данным вопросам;
- осмысление информации, сообщаемой преподавателем, ее обобщение и краткая запись;
- своевременная доработка конспектов лекций;
- подбор, изучение, анализ и конспектирование рекомендуемой литературы;
- подготовка к зачету.

Методические указания для слушателей по подготовке к занятиям семинарского типа

Целью занятий семинарского типа является: проверка уровня понимания обучающимися вопросов, рассмотренных на лекциях и в учебной литературе, степени и качества усвоения обучающимися программного материала; формирование и развитие умений, навыков применения теоретических знаний в реальной практике решения задач, анализа профессионально-прикладных ситуаций; восполнение пробелов в пройденной теоретической части курса и оказания помощи в его освоении.

Подготовка к занятию семинарского типа включает в себя: работу в электронной информационно-образовательной среде, содержащей все образовательные ресурсы.

Слушатель должен изучить основную литературу по теме занятия семинарского типа, и, желательно, источники из списка дополнительной литературы, используемые для расширения объема знаний по теме (разделу), интернет-ресурсы.

Семинарские занятия способствуют успешному и эффективному самостоятельному изучению слушателями предмета, углубленному его пониманию. Широкий круг источников, предлагаемый слушателям, позволяет не только расширить эрудицию, но и проникнуть в содержание современных управленческих направлений во всей их специфичности.

Для более успешного освоения материала слушателям предлагается следующая последовательность подготовки темы:

1. Внимательно ознакомьтесь с содержанием плана семинарского занятия.
2. Прочитайте конспект лекции.
3. Познакомьтесь с соответствующими разделами учебных пособий.
4. Прочтите рекомендуемую по теме литературу и составьте конспект прочитанного.
5. Проведите самоконтроль через соответствующие вопросы.
6. Составьте план изложения ответа на каждый вопрос плана занятия.

Тема должна быть изложена по плану, причем план можно предложить свой, в соответствии с той литературой, которая имеется у слушателя.

Во избежание механического переписывания материала рекомендованной литературы необходимо:

- а) представить рассматриваемые проблемы в развитии;
- б) провести сравнение различных концепций по каждой проблеме;
- в) отметить практическую ценность данных событий;
- г) аргументировано изложить собственную точку зрения на рассматриваемую проблему.