Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»
Институт непрерывного педагогического образования

Кафедра профессионального педагогического образования
и социального управления

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИНПО
_____ Г.В.Иванов
«__» _____ 2017 г.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Учебный модуль по направлению подготовки
44.04.01 Педагогическое образование,
профиль «Образовательный менеджмент»

Рабочая программа

СОГЛАСОВАНО
Начальник учебного отдела
_____ В.В. Жегурова
«19» мая 2017г.

Разработал:
Профессор кафедры ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина
Профессор кафедры ППОиСУ
_____ И.А.Донина
«19» мая 2017г.
Принято
на заседании кафедры ППОиСУ
«19» 05 2017 г., протокол № 5
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина
«19» мая 2017 г.

1 Цели и задачи учебного модуля (УМ)

Цель учебного модуля: сформировать и развить у магистрантов основы профессиональной компетентности как готовности к решению системы профессиональных задач в области управления развитием персонала образовательных организаций и его карьеры.

Задачи учебного модуля:

- сформировать целостное представление о кадровом потенциале образовательной организации как ресурсе ее стратегического развития и умение осуществлять обучение сотрудников на основе общекультурных и образовательных ценностей; разрабатывать основы кадровой политики и стратегии, а также осуществлять выбор методов их реализации;
- сформировать у студентов представления о концептуальных и методологических основах карьерного консультирования и управления персоналом, специфике карьерного консультирования в сфере образовательного менеджмента и организационного развития и принципах консультационного взаимодействия его общей логики, структуры и психологии, развить умения разрешения профессиональных затруднений в процессе карьерного консультирования;
- ознакомить студентов с методами исследования рабочих групп, организационного поведения и делового общения, в том числе конфликтов разного уровня и способами влияния на них;
- развить навыки самостоятельного анализа проблем, возникающих у персонала организации в процессе деятельности, а также навыки консультирования и посредничества при решении проблемных ситуаций в организации.

Модуль состоит из 2 учебных элементов (УЭМ):

УЭМ1 Управление персоналом

УЭМ2 Карьерное консультирование

2 Место учебного модуля в структуре ОП направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование.

Учебный модуль входит в вариативную часть блока2. К исходным знаниям, необходимым для изучения модуля относятся знания, приобретенные в рамках учебных модулей: «Основы менеджмента, экономики и маркетинга в образовании», «Образовательный менеджмент высшего и дополнительного образования» и «Организация исследовательской деятельности». Знания и умения, полученные при изучении данного учебного модуля необходимы магистрантам при изучении модулей «Компетентная организация», «Организационно-правовые основы управления», при выполнении выпускных квалификационных работ.

3 Требования к результатам освоения учебного модуля:

Процесс изучения модуля направлен на формирование следующих компетенций:

-способен формировать образовательную среду и использовать профессиональные знания и умения в реализации задач инновационной образовательной политики (ПК-2);

-готов планировать и организовывать деятельность групп, включать обучающих и обучающихся в разнообразные социокультурные практики, совместную деятельность, проводить досуговые и социально значимые мероприятия (ДПК-3) - [стандарт №1, стр.28; стандарт №2, стр.7];

-готов использовать знания теории и методов управления образовательными системами, умения вести диалог с обучающимся или группой обучающихся в процессе принятия решений (ДПК-4) - [стандарт №2, стр.15-16].

В результате освоения УМ магистрант должен знать, уметь и владеть:

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Знать	Уметь	Владеть
ПК-2	Повышенный	Основы рискологии как науки о риске, исследующей ее сущность, причины, формы проявления и роль в жизни людей	принимать адекватные решения в проблемных ситуациях, в том числе в ситуациях риска	готовностью брать на себя ответственность за принятие решения в ситуациях риска
ДПК-4	Базовый	современные методики и инновационные технологии в управлении образовательным процессом	применять современные методики и инновационные технологии в управлении образовательным процессом	использовать современные инновационные технологии в проектировании нового содержания и методик обучения
ДПК-3	Повышенный	подходы к исследованию организации процесса взаимодействия с коллегами и социальными партнерами	разрабатывать, реализовывать и адаптировать способы организации межличностных контактов и совместной деятельности субъектов образовательной и профессиональной деятельности	Способностью к обучению и консультированию специалистов по вопросам организации взаимодействия субъектов образовательной и профессиональной деятельности

4 Структура и содержание модуля

4.1 Трудоемкость учебного модуля

Дневная форма обучения

Учебная работа (УР)	Всего	Распределение по семестрам			Коды формируемых компетенций
		1	2	3	
Трудоемкость модуля в зачетных единицах (ЗЕ)	9	-	-	9	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4
Распределение трудоемкости по видам УР в академических часах (АЧ)	324	-	-	324	
1) УЭМ_1 Управление персоналом	5 (ЗЕ)	-	-	5 (ЗЕ)	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4
- лекции	6	-	-	6	
- практические занятия (семинары)	30	-	-	30	
- лабораторные работы	-	-	-	-	
- аудит. срс, в т.ч.	6	-	-	6	
- внеаудит. срс	108	-	-	108	
2) УЭМ_2 Карьерное консультирование	4 (ЗЕ)	-	-	4 (ЗЕ)	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4
- лекции	6	-	-	6	
- практические занятия (семинары)	30	-	-	30	
- лабораторные работы	-	-	-	-	
- аудит. срс, в т.ч.	6	-	-	6	
- внеаудит. срс	108	-	-	108	
Аттестация: экзамен	36	-	-	36	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4

4.2 Содержание и структура учебного модуля.

УЭМ 1 «Управление персоналом».

Тема 1.1 Стратегическое управление персоналом

Управление персоналом как стратегия развития организации. Ведущие концепции развития кадров. Основные подходы к управлению персоналом в современной организации. Факторы, обусловливающие выбор стратегии управления персоналом. Сущность кадрового планирования и задачи кадровой стратегии. Кадровая политика организации: понятие, сущность и основные элементы. Субъекты и объекты кадровой политики. Цели и приоритеты современной кадровой политики. Типы кадровой политики. Соотношение философии, целей организации и кадровой политики. Специфика кадровой политики в образовательных учреждениях и организациях.

Тема 1.2 Лидер и коллектив организации

Лидерство и руководство в организации. Теории лидерства. Лидер и управленческая команда. Стили руководства. Стратегическое и ситуативное лидерство. Стратегии разрешения и предотвращения конфликтов.

Тема 1.3 Планирование и отбор персонала

Диагностика потребностей организации в кадрах. Виды оценки потребности в персонале. Учет факторов текучести персонала. Технологии набора и отбора персонала. Цели, принципы и философия маркетинга персонала. Набор персонала как процесс. Взаимодействие службы управления персоналом с внешними организациями при подборе и профориентации персонала. Отбор персонала: понятие и методика проведения. Профессиографический анализ и его основные инструменты. Принципы профессионального отбора.

Тема 1.4 Адаптация персонала.

Профессиональная и социально-психологическая адаптация персонала. Классификация факторов, влияющих на продолжительность адаптационного периода. Виды адаптации работника.

Тема 1.5 Трудовая карьера работника

Понятия трудового пути и карьеры. Управление трудовой карьерой. Этапы карьеры и их содержание. Планирование трудовой карьеры. Цели и задачи прогнозирования карьеры. Взаимосвязь планирования и реализации трудовой карьеры с мероприятиями по развитию и повышению квалификации персонала.

Тема1.6 Развитие персонала

Цели и принципы развития персонала. Методы индивидуального и группового развития персонала. Управление профессиональным опытом персонала. Соотношение мобильности и стабильности в управлении персоналом.

Тема 1.7 Оценка персонала

Сущность и критерии оценки персонала. Цели и задачи оценки персонала. Методы индивидуальной и групповой оценки труда сотрудников. Выбор метода оценки и проблемы, возникающие при оценке труда. Особенности оценки различных категорий персонала (руководители, специалисты). Профессионализм и компетентность как основные параметры оценки.

Тема 1.8 Мотивация и стимулирование персонала.

Содержательные теории мотивации (А.Маслоу, Ф.Герцберга, Маклеланда и др.). Процессуальные теории мотивации (Врума, Портера-Лоулера и др.). Стимулирование трудовой деятельности. Моральное и материальное стимулирование персонала. Виды стимулов.

Тема 1.9 Управление персоналом в международной практике

Исследования по кадровому менеджменту в межкультурном контексте. Культурные различия как факторы, влияющие на управление персоналом в многонациональных организациях. Национальная культура как фактор определения организационного поведения.

УЭМ 2 «Карьерное консультирование».

Тема 2.1 Карьерное консультирование: основные понятия, термины и теоретические предпосылки.

Предмет изучения дисциплины, основные понятия. Субъекты карьерного консультирования; принципы консультационного взаимодействия; многообразие консультационных услуг; особенности карьерного консультирования; развитие идей гуманистической психологии в карьерном консультировании.

Тема 2.2 Общая логика, структура и типология консультационного взаимодействия.

Феномен консультационной культуры; культура как творчество; концепции консультационной культуры в отечественной и зарубежной педагогике; консультирование как вид сопровождения клиента и квазиконсультирование; негативные эффекты квазиконсультирования; структура и типы педагогического консультирования; информационно-экспертное, диагностическое и процессное консультирование; преимущества и недостатки каждого типа консультирования; модели консультационного взаимодействия; лечебная и оберегающая модель консультирования; барьерное консультирование; инструктирующая модель консультирования; побуждающая модель.

Тема 2.3 Разрешение профессиональных затруднений в процессе карьерного консультирования.

Отношение специалистов к способам разрешения ситуаций профессионального затруднения; многообразие ситуаций профессионального затруднения; кризисные и конфликтные ситуации профессионального поведения.

Тема 2.4 Управленческое консультирование как фактор развития учреждения, предприятия.

Соотношение понятий «развитие» и «изменение»; директивные и партисипативные изменения; партисипативные изменения как цель управленческого консультирования; критерии эффективности стратегии развития; алгоритм выбора стратегии развития учреждения; тактики гармонизации интересов группы влияния; типологии основных стратегий развития; риски; команда управления; место команды управления в общеорганизационной структуре учреждения; функции команды управления; процесс формирования команды; внешний консультант – супервизор; консультирование по вопросам мотивации и стимулирования персонала; содержательные и процессуальные теории мотивации (Маслоу, Альдерфер, Макклелланд, Герцберг); технология «Motivation»; ситуативные и стратегические лидеры, новаторы и консерваторы; ролевые позиции носителей изменений: возмутители спокойствия, авторы идеи, конструктивные критики («адвокаты дьявола»), гений процесса, организаторы тыла, проводники идеи.

Тема 2.5 Технология и методы карьерного консультирования.

Особенности группового консультирования. Феномен обратной связи в карьерном консультировании. Самораскрытие участников консультационного процесса. Сплоченность группы как фактор группового консультирования. Напряжение как элемент групповой динамики. Нонфронтация и групповая дискуссия в системе консультационного взаимодействия. Модерация как вид и технология профессионального консультирования. Базовые процессы и техники модерации.

4.3 Организация изучения учебного модуля.

Методические рекомендации по организации изучения учебного модуля с учетом использования в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий представлены в *Приложении А.*

5 Контроль и оценка качества учебного модуля

Оценка качества освоения модуля осуществляется с использованием фонда оценочных средств, разработанного для данного модуля, в соответствии с положением «Об организации учебного процесса по основным образовательным программам высшего профессионального образования» и положением о фонде оценочных средств.

Для оценки качества освоения модуля используются следующие формы контроля:

текущий – оценка деятельности студента на семинарских и практических занятиях и выполнения заданий для самостоятельной работы;

итоговый по учебному элементу (промежуточная аттестация) – оценка освоения содержания учебного элемента;

семестровый по модулю (промежуточная аттестация) – осуществляется посредством учёта суммарных баллов за весь период освоения модуля и экзамена.

Содержание видов контроля и их график отражены в технологической карте учебного модуля *(Приложение Б)*.

Максимально количество баллов, которые может набрать магистрант за время изучения модуля равно 450 баллам.

Оценка качества освоения модуля:

270-314 (удовлетворительно)
315-404 (хорошо)
405-450 (отлично)

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебного модуля.

Учебно-методическое и информационное обеспечение учебного модуля представлено картой учебно-методического обеспечения (*Приложение В*)

6.1 Основная литература:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2007. – 688 с.
2. Корпоративная педагогика: Учебное пособие./ М.Н.Певзнер, О.Грауманн, П.А.Петряков. – В.Новгород: НовГУ, 2010с. – 459с.
3. Лукичёва Л.И. Управление персоналом: курс лекций: практические задания: учебное пособие/ Под ред. Ю.П.Анискина. – М.: Омега-Л, 2007. – 264с.
4. Мордвин С.К. Управление персоналом: современная российская практика: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2007. – 304с.

5. Образовательный менеджмент: Учебное пособие для магистратуры по направлению «Педагогика»./ Иванов Е.В., Певзнер М.Н., Петряков П.А. и др./ Сост. и общ. ред. Е.В.Иванова , М.Н.Певзнера. – В.Новгород: НовГУ, 2010. – 412с.
6. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию: Пер. с англ./ М.Хьюзлид, Б.Беккер, Р.Битти. – М.:ИД Вильямс, 2007. – 432с.
7. Померанцева Е.П. Модели управления персоналом: исследования, разработка, внедрение. – М.: Вершина, 2006. – 256с.
8. Тебекин А.В. Управление персоналом: Учебник. – М.: КНОРУС, 2009. – 624с.
9. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я.Кибанова. -3-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2005 - 638с.
10. Управление персоналом: Учебник для вузов/ Под. ред. А.Я.Кибанова, Л.В.Ивановской. – М.: Экзамен, 2006. – 352с.
11. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации. - Р.-н.-Д., 2008. - 683 с.
12. Основы индивидуального психологического консультирования М.А. Гулина. - СПб., 2009. – 201 с.
13. Педагогическое консультирование: учебное пособие для студентов высших учебных заведений М.Н. Певзнер, О.М. Зайченко, С.Н. Горычева и др.; под редакцией В.А. Сластенина, И.А. Колесниковой. - М.: Издательский центр «Академия», 2006. - 320с.

6.2Дополнительная литература:

1. Чернышев В.Н. Человек и персонал в управлении / С.-Петерб.отд-ние. - СПб. : Энергоатомиздат, 1997. - 568с
2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. – СПб: Питер, 2011
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учеб. пособие для студ. сред. проф. учеб. заведений. - М.: Мастерство, 2002. - 224с.
4. Грэхем Х.Т., Беннет Р. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ. Под ред. Т.Ю.Базарова и Б.Л.Еремина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 598 с.
5.Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом: Учеб. пособие для студентов экономических вузов и факультетов; под ред. 24. А.Я.Кибанова - М.: "Издательство ПРИОР", 1998, - 512 с.
6. Егоршин А. П. Управление персоналом. - Н. Новгород: НИМБ, 2001. - 624с.
7. Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. Учебное пособие. / П.В.Журавлев, Ю.Г.Одегов, Н.В.Волгин. - М.: Издательство "Экзамен", 2002. - 448 с.
8. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г.. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера - М.: "Экзамен", 1999. - 576 с.

28. Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников / Монография. М.: Изд-во Рос. Экон. акад., Екатеринбург: деловая книга, 1998. - 232 С.
29. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. - М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез"", 2001. - 376 с.
30. Макарова И.К. Управление персоналом: Учебник. - М.: Юриспруденция, 2002. - 304 с.
31. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В.Шеметова. - М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. - 312с.
32. Музыченко В.В. Управление персоналом. Лекции: Учебник для студ. высш. учеб. заведений. - М.: Издательский центр «Академия», 2003. - 528 с.
33. Мэйтланд Я. Руководство по управлению персоналом в малом бизнесе: Пер. с англ. / Под ред И.И.Елисеевой. - М.: Аудит, ЮНИТИ, 1996. - 160 с. (Руководство Барклайз банка по малому бизнесу)
34. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом: Учебник для вузов. - М.: Финстатинформ, 1997. - 878 с.
35. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Кадры предприятия. - СПб: "Издательский дом Герда", 2002. - 592 с.
36. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. - М.: АСПЕКТ-ПРЕСС, 2001.
37. Соловьев Д.П. Управление персоналом (анализ работы и подготовка требований к кандидатам на должность): Учеб. пособие. - Самара, Изд-во Самар. гос. экон. акад., 2003. - 80 с.
38. Стратегический менеджмент вуза: Учебное пособие./ Гавриков А.Л., Исаев В.А., Певзнер М.Н. и др./ Под ред. А.Л.Гаврикова. – М.: ИД Новый учебник, 2004. – 400с.
39. Стратегический менеджмент вуза: Учебное пособие./ Гавриков А.Л., Исаев В.А., Певзнер М.Н. и др./ Под ред. А.Л.Гаврикова. – В.Новгород: НовГУ, 2003. – 328с.
40. Стредвик Дж. Управление персоналом в малом бизнесе / Пер. с англ. Под ред. В.А.Спивака. - СПб.: Издательский Дом "Нева", 2003. - 288 с.
41. Технологии управления персоналом в России. Опыт профессионалов. - М.: "HRC. Кадровый клуб". "Книжный мир". 2001. - 240 с.
42. Управление персоналом организации. Практикум. Учебное пособие / Под ред. А.Я.Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 296с.
43. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие для вузов / Под ред. А.А.Крылова, Ю.В.Прушинского. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. - 495с.
44. Управление персоналом: Учебник для вузов/ Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2001. - 560 с.
45. Шекшня С.В., Ермошкин Н.Н. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета. Изд. 6-е, перераб. и доп. (Серия "Библиотека журнала "Управление персоналом") - М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. - 336 с.

46. Максимов В.Е. Коучинг от А до Я. Возможно все. - СПб.: Речь, 2004.
47. Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг. - С.-Пб., «Речь», 2003. - 186 с.
48. Александрова М.В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе: монография / М.В. Александрова. - Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2007. - 238 с.

Периодические издания:

1.Журнал «Управление персоналом» Режим доступа: http://www.top-personal.ru/

2. Журнал «Инновации в менеджменте» Режим доступа:http://innmanagement.ru/

3. Журнал «Семья и школа» Режим доступа: http://mag7a.narod.ru/o_jur.htm

7. Материально-техническое обеспечение учебного модуля

Для обеспечения данного модуля необходимо:

- оборудованные компьютерные классы, компетентностный центр;
- технические средства обучения: видеомагнитофон, мультимедийный проектор, экран, ноутбук, видеокамера, фотоаппарат;
- кабинет для самостоятельной работы магистрантов и аспирантов: 3 компьютера, копировальный аппарат, литература);
- библиотека с читальным залом.

Приложение А

Методические рекомендации по организации изучения учебного модуля

Методические рекомендации по теоретической части учебного модуля

При организации теоретический занятий желательно делать акцент на таких видах лекций, как проблемная, лекция-презентация, лекция-беседа и т.п. При этом желательно сочетать лекционные занятия с различными видами аудиторной СРС: кейс-стади, дискуссия, мозговой штурм, упражнения, обращение к опыту студентов и т.п., которые способствуют активизации мышления и повышению их учебной мотивации.

УЭМ 1 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Методические рекомендации лекционным занятиям

1. *Проблемная лекция – презентация (2 часа) «Стратегическое управление персоналом».*

Управление персоналом как стратегия развития организации. Ведущие концепции развития кадров. Основные подходы к управлению персоналом в современной организации. Факторы, обусловливающие выбор стратегии управления персоналом. Сущность кадрового планирования и задачи кадровой стратегии. Кадровая политика организации: понятие, сущность и основные элементы. Субъекты и объекты кадровой политики. Цели и приоритеты современной кадровой политики. Типы кадровой политики. Соотношение философии, целей организации и кадровой политики. Специфика кадровой политики в образовательных учреждениях и организациях.

3. *Лекция-презентация в диалоговом режиме (2 часа)* «Лидер и коллектив организации».

Лидерство и руководство в организации. Теории лидерства. Лидер и управленческая команда. Стили руководства. Стратегическое и ситуативное лидерство. Стратегии разрешения и предотвращения конфликтов.

2. *Лекция-презентация в диалоговом режиме (2 часа) «Планирование и отбор персонала».*

Диагностика потребностей организации в кадрах. Виды оценки потребности в персонале. Учет факторов текучести персонала. Технологии набора и отбора персонала. Цели, принципы и философия маркетинга персонала. Набор персонала как процесс. Взаимодействие службы управления персоналом с внешними организациями при подборе и профориентации персонала. Отбор персонала: понятие и методика проведения. Профессиографический анализ и его основные инструменты. Принципы профессионального отбора.

Методические рекомендации к практическим занятиям.

Практическое занятие №1 *(2 часа) «Стратегическое управление персоналом».*

Изучение стратегии работы с персоналом. Анализ кадрового потенциала на основе изучения внутренней и внешней среды организации. Механизм разработки кадровой политики организации.

Практическое занятие №2 *(4 часа) «Лидер и коллектив организации».*

Диагностика лидерских качеств сотрудников. Формирование резерва руководящих кадров.

Практическое занятие №3 *(2 часа) «Планирование и отбор персонала».*

Расчет долгосрочной потребности в персонале. Анализ рабочих мест и методы анализа. Взаимосвязь количественных и качественных потребностей в персонале. Технологии и методы отбора персонала. Организация конкурсных процедур. Оценка ценностных ориентаций личности при отборе педагогического персонала образовательных учреждений.

Практическое занятие №4 *(4 часа) «Адаптация персонала».*

Информационное обеспечение процесса управления адаптацией. Включение персонала в организационную культуру.

Практическое занятие №5 *(2 часа) «Трудовая карьера работника».*

Принципы и процедуры служебного роста на отечественных и зарубежных предприятиях.

Практическое занятие №6 *(4 часа) «Развитие персонала».*

Организация обучения и повышения квалификации персонала. Принципы и процедуры служебного роста на отечественных и зарубежных предприятиях. Особенности внутрифирменного обучения.

Практическое занятие №7 *(4 часа) «Оценка персонала».*

Основные подходы к оценке персонала: по результату, оценка поведения, рейтинги успешности, процедуры ранжирования. Основные формы работы с персоналом по итогам оценки.

Практическое занятие №8 *(4 часа) «Мотивация и стимулирование персонала».*

Политика вознаграждения. Условия применения оплаты по результатам. Доплаты, надбавки и выплаты персоналу организации. Социальные льготы и

выплаты персоналу: цели и сферы применения. Социальные отчисления: взносы на социальное обеспечение, в пенсионный фонд, социальное страхование.

Практическое занятие №9 *(4 часа) «Управление персоналом в международной практике».*

Общее и различное в управленческом поведении в различных культурах. Национальные специфические модели управления человеческими ресурсами в различных странах: «Техническая модель» ("Engineering model), «Звездная модель» ("Star model"), «Модель приверженности» ("Commitment model"), «Бюрократическая модель» ("Bureaucracy model"), «Автократическая модель».

УЭМ 2 КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Методические рекомендации к лекционным занятиям

1. *Проблемная лекция – презентация (2 часа) «Карьерное консультирование: основные понятия, термины и теоретические предпосылки».*

Предмет изучения дисциплины, основные понятия. Субъекты карьерного консультирования; принципы консультационного взаимодействия; многообразие консультационных услуг; особенности карьерного консультирования; развитие идей гуманистической психологии в карьерном консультировании.

2. *Лекция-презентация в диалоговом режиме (2 часа) «Общая логика, структура и типология консультационного взаимодействия».*

Феномен консультационной культуры; культура как творчество; концепции консультационной культуры в отечественной и зарубежной педагогике; консультирование как вид сопровождения клиента и квазиконсультирование; негативные эффекты квазиконсультирования; структура и типы педагогического консультирования; информационно-экспертное, диагностическое и процессное консультирование; преимущества и недостатки каждого типа консультирования; модели консультационного взаимодействия; лечебная и оберегающая модель консультирования; барьерное консультирование; инструктирующая модель консультирования; побуждающая модель.

3. *Лекция-дискуссия (1 час) «Управленческое консультирование как фактор развития учреждения, предприятия».*

Соотношение понятий «развитие» и «изменение»; директивные и партисипативные изменения; партисипативные изменения как цель управленческого консультирования; критерии эффективности стратегии развития; алгоритм выбора стратегии развития учреждения; тактики гармонизации интересов группы влияния; типологии основных стратегий развития; риски; команда управления; место команды управления в общеорганизационной структуре учреждения; функции команды управления; процесс формирования команды; внешний консультант – супервизор; консультирование по вопросам мотивации и стимулирования персонала; содержательные и процессуальные теории мотивации (Маслоу, Альдерфер, Макклелланд, Герцберг); технология «Motivation»;

ситуативные и стратегические лидеры, новаторы и консерваторы; ролевые позиции носителей изменений: возмутители спокойствия, авторы идеи, конструктивные критики («адвокаты дьявола»), гений процесса, организаторы тыла, проводники идеи.

4. *Лекция-презентация в диалоговом режиме (1 час) «Технология и методы карьерного консультирования».*

Особенности группового консультирования. Феномен обратной связи в карьерном консультировании. Самораскрытие участников консультационного процесса. Сплоченность группы как фактор группового консультирования. Напряжение как элемент групповой динамики. Нонфронтация и групповая дискуссия в системе консультационного взаимодействия. Модерация как вид и технология профессионального консультирования. Базовые процессы и техники модерации.

Методические рекомендации к практическим занятиям.

Практическое занятие №1 *(6 часов) «Карьерное консультирование: основные понятия, термины и теоретические предпосылки».*
Технология: занятие – пресс - конференция
С помощью различных источников, раскройте сущность разнообразных методов консультирования, предложите критерии для анализа и проанализируйте их.

Практическое занятие №2 *(6 часов) «Общая логика, структура и типология консультационного взаимодействия».*
Технология: групповая дискуссия
Подготовьте и проведите групповую дискуссию по теме: «Варианты использования методов психодиагностики в индивидуальном консультировании и проблемы, связанные с предоставлением обратной связи»; проигрывание ситуации: «Консультирование сотрудников организации по проблемам личностного характера».

Практическое занятие №3 *(6 часов) «Разрешения профессиональных затруднений в процессе карьерного консультирования».*
Технология: Case Study

Подготовьте системный анализ информации по теме «Понятие ценностного конфликта, работа консультанта с внутренними конфликтами нового сотрудника» с разбивкой на кластеры».

Практическое занятие №4 *(6 часов) «Управленческое консультирование как фактор развития учреждения, предприятия».*
Технология: ролевая игра

Разработайте и продемонстрируйте в групповой работе задания, направленные на использование в практической работе приема «корзинка» по проблеме «Стратегии формирования индивидуального имиджа: манипулятивный имидж и имидж, основанный на самораскрытии; имидж, ориентированный на самоощущение и имидж, ориентированный на восприятие.

Практическое занятие №5 *(6 часов) «Организация тренингов по развитию карьеры персонала образовательной организации».*
Технология: Case Study

Подготовьте анализ программ тренингов, направленных на карьерный рост персонала организации», предложите классификацию тренингов. Разработайте программу тренинга по одному из видов предложенной вами классификации.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы.

Самостоятельные занятия студентов - это логическое продолжение аудиторных занятий по заданию преподавателя и его инструктажу к определенному сроку.

Цель самостоятельной работы: овладеть новым учебным материалом по заданным темам с целью формирования и развития компетенций, определенных в рабочей программе дисциплины.

Виды и формы самостоятельной работы студентов (СРС):

Формы организации самостоятельной работы студентов разнообразны.

Формы внеаудиторной самостоятельной работы: составление терминологического словаря по предмету, таблиц, структурно-логических схем, подготовка к семинарским занятиям, решение ситуационных задач, выполнение творческих поисковых заданий, работа с тестами для самопроверки знаний и с психологическими тестами, проведение диагностики, подготовка докладов, презентаций, и др.

Формы контроля: собеседование, просмотр материалов, оценка выступлений студентов на занятиях, взаимная оценка, рефлексия.

УЭМ 1. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Задания и рекомендации по организации внеаудиторной самостоятельной работе студента

№	Вид самостоятельной работы	Форма представ-

		ления результатов
1.	Контрольная работа	письменно
2.	Реферат по одной из предложенных тем	письменно
3.	Презентация по одной из предложенных тем	Устно (сопровождение в электронном виде)

УЭМ 2 КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Задания и рекомендации по организации внеаудиторной самостоятельной работе студента

№	Вид самостоятельной работы	Форма представления результатов
1.	Контрольная работа	письменно
2.	Реферат по одной из предложенных тем	письменно
3.	Презентация по одной из предложенных тем	Устно (сопровождение в электронном виде)

Студенты заочной формы обучения выполняют такие же задания самостоятельные работы, как и студенты дневной формы обучения.

Методические рекомендации по проведению экзамена.

Экзамен является оценочным средством семестрового контроля и оценки знаний, умений и навыков магистрантов при освоении учебного модуля «Образовательный менеджмент персонала организации».

Параметры оценочного средства - экзамен

Оценка	Критерии оценки
90%-100%, если	- показывает глубокое знание категорий и концепций, необходимых для изучения социокультурных проблем; - проявляет высокий уровень умения применять знания и методы для объяснения проблем - владеет навыками использования их в сфере профессиональной деятельности в поликультурной среде.
70%-90%, если	- демонстрирует знание проблем и процессов, но допускает неточности в объяснении их сущности; - способен оценивать некоторые социокультурные проблемы и процессы;

	- демонстрирует некоторые навыки использования социально-философского знания в будущей профессиональной деятельности.
60%-70%, если	- имеет представление о категориях и концепциях, необходимых для изучения социокультурных проблем; - испытывает сложности при выборе методов объяснения их; - может с трудом показать навыки использования социально-философского знания в будущей профессиональной деятельности.

Вопросы к экзамену

1.Формирование организационной культуры образовательной организации
2. Понятие и критерии эффективности управления персоналом организации
3.Процессы руководства и лидерства в организации: сходство и различие. Что значит быть лидером организации?
4. Характеристика структурной теории лидерства (теории черт)
5.Сравнение поведенческого и ситуативного подхода к лидерству.
6.Что такое патология лидерства в организации: виды, причины и последствия. Можно ли этого избежать?
7.Понятие «лояльность работника организации». Значение лояльности для организации и для работника, условия ее формирования.
8. Удовлетворенность трудом работника и факторы (первостепенные и второстепенные), влияющие на него. Как можно повлиять на уровень удовлетворенности трудом работника организации?
9. Управление мотивацией работников в организации.
10. Групповая норма: понятие, функции. Кто и как формирует групповую норму в трудовом коллективе? Можно ли повлиять на нее?
11.Малая группа и команда: сходство и различия. Возможности, пути и способы формирования команды в образовательном учреждении.
12.Синергия и «групповое мышление»: характеристика и роль в групповой деятельности.
13. Психологический климат организации. Конфликты: вертикальные и горизонтальные, деловые и эмоциональные. Управление конфликтами в образовательном учреждении.
14.Внутри и межгрупповой конфликт в организации: причины и функции. Способы предупреждения и решения конфликтов в организации.
15.Критерии эффективной коммуникации в организации. Помехи коммуникации в образовательном учреждении и способы их преодоления.
16. Специфика международного коллектива и ключевые принципы его организации. Психологические проблемы управления человеческими ресурсами международной фирмы.
17. Индивидуальные особенности работников и их влияние на организационное поведение.
18.Планирование работы с персоналом, цели и задачи.
19.Маркетинг персонала.
20.Определение потребности в персонале.
21.Набор и отбор персонала.
22.Источники найма персонала.
23.Отборочное собеседование, цели и задачи.
24.Деловая оценка персонала, цель и задачи, ее виды.
25.Анализ состояния и использования кадрового потенциала.
26. Аттестация персонала. Особенности аттестации педагогических работников.
27.Планирование деловой карьеры. Виды деловой карьеры.
28.Подбор и расстановка кадров

29.Принципы подбора, цели, задачи подбора персонала.
30.Профориентация, виды и их содержание.
31.Профессиограмма, ее структура.
32.Профессиональная и социальная адаптация.
33.Мотивация и стимулирование персонала. Содержательная и процессуальная теории мотивации.
34.Управление персоналом в системе стратегического управления организацией.
35.Понятие персонала. Структура персонала.
36.Ведущие концепции развития кадров.
37.Основные этапы управления персоналом.
38.Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические.
39.Основные цели и направления деятельности службы управления персоналом.
40.Организационная структура служб управления персоналом.
41.Кадровая политика в организации: понятие, предназначение, основные принципы.
42.Факторы, определяющие кадровую политику. Типы кадровой политики.
43.Собеседование (интервью) с кандидатами. Виды собеседования. Фазы собеседования.
44.Конкурсное замещение вакантных должностей: понятие, виды, цели конкурсов; технологии их проведения. Особенности замещения вакантных должностей ППС в вузах.
45.Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации.
46.Высвобождение персонала: виды, правовое обеспечение, основные мероприятия.
47.Увольнение: понятие и виды. Процедура увольнения сотрудников.
48.Сокращение персонала. Альтернативы сокращения.
49.Кадровый аудит организации.
50.Карьерное консультирование: основные понятия, термины и теоретические предпосылки
51.Общая логика, структура и типология консультационного взаимодействия
52.Разрешения профессиональных затруднений в процессе карьерного консультирования
53.Управленческое консультирование как фактор развития учреждения, предприятия
54.Технология и методы карьерного консультирования

Пример экзаменационного билета.

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»

Экзаменационный билет № 1.

Модуль «Образовательный менеджмент персонала организации»
для направления подготовки 44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Психологический климат образовательной организации. Конфликты: вертикальные и горизонтальные, деловые и эмоциональные. Управление конфликтами в образовательном учреждении.
2. Карьерное консультирование: основные понятия, термины и теоретические предпосылки
3. Разработайте программу собеседования с кандидатом на работу на должность заместителя по учебной работе.

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«___» _____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Приложение Б

Технологическая карта учебного модуля
«Образовательный менеджмент персонала организации»
семестр 3, ЗЕТ 9, акад.часов 324 (12 лк, 60 пр. 252 срс), экзамен.

№ и наименование раздела учебного модуля	Трудоемкость, ак. час.				Форма текущего контроля	Количество баллов рейтинга
	Аудит. занятия					
	Лек	ПЗ	АСР	СРС		
УЭМ_1 Управление персоналом 3 сем.						
1.1 Стратегическое управление персоналом	3	3	2	10	Контрольная работа	50
1.2. Лидер и коллектив организации	-	3	2	18	Реферат	100
1.3 Планирование и отбор персонала	3	3		10		
1.4 Адаптация персонала	-	3	-	10		
1.5 Трудовая карьера работника	-	4	2	20	Презентация	50
1.6 Развитие персонала	-	4	-	10		
1.7 Оценка персонала	-	4	-	10		
1.8 Мотивация и стимулирование персонала.	-	4	-	10		
1.9 Управление персоналом в международной практике	-	2	-	10		
Всего по учебному элементу УЭМ_1	6	30	6	108		200
УЭМ_2 Карьерное консультирование 3 сем.						
2.1 Карьерное консультирование: основные понятия, термины и теоретические предпосылки.	1	6	-	20		
2.2 Общая логика, структура и типология консультационного взаимодействия.	1	6	2	20	Контрольная работа	50
2.3 Разрешение профессиональных затруднений в процессе карьерного консультирования.	1	6	2	20	Реферат	50

2.4 Управленческое консультирование как фактор развития учреждения, предприятия.	1	6	2	28	Презентация	100
2.5 Технология и методы карьерного консультирования.	2	6	-	20		
Всего по учебному элементу УЭМ_2	6	30	6	108		200
Экзамен						50

Приложение В

Карта учебно-методического обеспечения
Модуль ««Образовательный менеджмент персонала организации»
Направление – 44.04.01 – «Педагогическое образование», профиль «Образовательный менеджмент»

Форма обучения – очная/заочная
Курс –2, семестр – 3
Часов: всего – 324, лекций – 12, практ. зан. – 60, СРС ауд.в т.ч. – 12, СРС –252, экзамен – 36.
Обеспечивающая кафедра «ППОиСУ»

Таблица 1 Обеспечение учебного модуля учебными изданиями

№ п/п	Библиографическое описание издания	Кол-во экз. в библ. НовГУ	Наличие в ЭБС
Учебники и учебные пособия			
1.	Потемкин В. К. Управление персоналом : учеб. для вузов / В. К. Потемкин. - СПб. : Питер, 2010. – 426с.	6	
2.	Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. для вузов / М. И. Бухалков. - М. : Инфра-М, 2012. – 190с.	5	
3.	Управление персоналом организации : Практикум : учеб. пособие для вузов / под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - 2-е изд., доп. и перераб. - М. : Инфра-М, 2013. – 363с.	5	
4.	Управление персоналом : практикум для практических занятий и самостоятельной работы / сост. С.В. Мясникова НовГУ.2013.38с. https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/-1218		+
5.	Управление персоналом : практикум для практических занятий и самостоятельной работы / сост.: С.В. Мясникова, И.И. Костусенко НовГУ.2013.50с. https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/-1217		+
6.	Образовательный менеджмент : управление образованием или управление посредством образования? : монография / М. Н. Певзнер, Е. В. Иванова, Е. Ю. Игнатьева [и др.] ; сост. и общ. ред. Е. В. Иванова, М. Н. Певзнера, НовГУ.2010.415с. https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/-783		+
7.	Алексеев С.И. Исследование систем управления: Учебно-методический комплекс. Изд. центр ЕАОИ. 2008. 195с. https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/7607		+
Учебно-методические издания			
1.	Шерайзина Р.М., Донина И.А., Образовательный менеджмент персонала организации Рабочая программа. 2017г.	1	http:/www.novsu.ru/doc

Таблица 2 Информационное обеспечение модуля

Название программного продукта, интернет-ресурса	Электронный адрес	Примечание
1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"	http://ivo.garant.ru/#/document/70291362:1	

2

2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года	http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/	
3. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)	http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/	
4. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)	http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/	

Таблица 3 Дополнительная литература

№ п/п	Библиографическое описание издания	Кол-во экз. в библ. НовГУ	Наличие в ЭБС
1.	Образовательный менеджмент: учебное пособие для магистратуры по направлению «Педагогика» (Иванов Е.В., Певзнер М.Н., Петряков П.А., Федотова Г.А., Шерайзина Р.М., Ширин А.Г. – В.Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2010. – 412 с. (рекомендовано УМО)	5	
2.	Демчук О.Н., Ефремова Т.А. Теория организации. Флинта, МПСИ. 2009. 262с. https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/7396		+
3.	Маслова В. М. Управление персоналом : учеб. для вузов / В. М. Маслова ; Всерос. заоч. фин.-экон. ин-т. - М. : Юрайт, 2011. – 488	16	
4.	Емельянов Ю. П. Кадровый менеджмент в организациях. Монография. Университетская книга. 2008.242с. https://novsu.bibliotech.ru/Reader/BookPreview/38		+
5.	Слабов С. С. Основы менеджмента: Курс лекций. Издательство Московского университета. 2004. 225с. https://novsu.bibliotech.ru/Reader/BookPreview/1406		+

Действительно для учебного года 2017 / 2018
Зав. Кафедрой ППОиСУ _____ Р.М.Шерайзина
подпись И.О.Фамилия
20 апреля 20 17 г.
СОГЛАСОВАНО с НБ НовГУ:
Зав. библиотекой ИНПО _____ Л.Ф.Пономосова

Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого
Научная библиотека Ф 3
Читальный зал

Действительно для учебного года 2018 / 2019
Зав.кафедрой ППОиСУ _____ Р. М. Шерайзина
25 мая 20 18 г.
СОГЛАСОВАНО:
НБ НовГУ _____

Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого
Научная библиотека
Читальный зал

Приложение Г

Трудоемкость учебного модуля

Заочная форма обучения

Учебная работа (УР)	Всего	Распределение по семестрам			Коды формируемых компетенций
		1	2	3	
Трудоемкость модуля в зачетных единицах (ЗЕ)	9	-	-	9	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4
Распределение трудоемкости по видам УР в академических часах (АЧ)	324	-	-	324	
1) УЭМ1 Управление персоналом					ПК-2; ДПК-3; ДПК-4
- лекции	4	-	-	4	
- практические занятия (семинары)	12	-	-	12	
- лабораторные работы	-	-	-	-	
- аудит. срс, в т.ч.	-	-	-	-	
- внеаудит. срс	128	-	-	128	
2) УЭМ2 Карьерное консультирование в гетерогенной организации					ПК-2; ДПК-3; ДПК-4
- лекции	4	-	-	4	
- практические занятия (семинары)	12	-	-	12	
- лабораторные работы	-	-	-	-	
- аудит. срс, в т.ч.	-	-	-	-	
- внеаудит. срс	128	-	-	128	
	-	-	-	-	
Аттестация: экзамен		-	-	36	

Лист внесения изменений

№ п/п	Номер и дата распорядительного документа о внесении изменений	Дата внесения изменений	Ф.И.О. лица, внесшего изменения	Подпись
1	Протокол №5 от 19.05.2017	19.05.2017	Шерайзина Р.М.	
2	Протокол №1 от 24.01.2018	24.01.2018	Шерайзина Р.М.	
3	Протокол №5 от 25.05.2018	25.05.2018	Шерайзина Р.М.	
4	Протокол №1 от 17.01.2019	17.01.2019	Шерайзина Р.М.	
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				