

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»
Институт непрерывного педагогического образования
Кафедра начального, дошкольного образования и социального управления



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИНПО
А.Т.Ширин
(подпись)

«24» _____ 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
учебной дисциплины

Образовательный менеджмент персонала организации

по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование
профиль «Образовательный менеджмент»

СОГЛАСОВАНО
Начальник отдела обеспечения
деятельности ИНПО


(подпись)

А.Н.Колпакова

«24» _____ июня 2020 г.

Разработал
профессор кафедры НДО и СУ

М.В.Александрова

Профессор кафедры НДО и СУ


Р.М. Шерайзина

(подпись)

«16» _____ июня 2020 г.

Принято на заседании кафедры
Протокол № 8 от «23» _____ июня 2020
г.

Заведующий кафедрой


Р.М.Шерайзина

(подпись)

«23» _____ июня 2020 г.

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Цель освоения учебной дисциплины: 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:

- а) 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;
- б) 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;
- в) ознакомить студентов с методами исследования рабочих групп, организационного поведения и делового общения, в том числе конфликтов разного уровня и способами влияния на них;
- г) развить навыки самостоятельного анализа проблем, возникающих у персонала организации в процессе деятельности, а также навыки консультирования и посредничества при решении проблемных ситуаций в организации.

2 Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина «Образовательный менеджмент персонала организации» относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений основной профессиональной образовательной программы направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, профиль Образовательный менеджмент. В качестве входных требований выступают сформированные ранее компетенции обучающихся, приобретенные ими в рамках изучения учебных дисциплин «Управленческая культура педагога», «Лидерство и командообразование», «Образовательный менеджмент высшего и дополнительного образования». Освоение учебной дисциплины является компетентностным ресурсом для выполнения курсовых работ, прохождения всех видов практик и подготовки выпускной квалификационной работы.

3 Требования к результатам освоения учебной дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Универсальные компетенции:

УК-3-способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

УК-5- способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

Профессиональные компетенции

ПК – 1- готов организовывать и проводить изучение требований рынка труда и обучающихся качеству образования;

ПК – 4 - готов использовать знания теории и методов управления образовательными системами, умения вести диалог с обучающимися или группой обучающихся в процессе принятия решений.

Результаты освоения учебной дисциплины представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Результаты освоения учебной дисциплины

Код и наименование компетенции	Результаты освоения учебной дисциплины (индикаторы достижения компетенций)		
УК-3 Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Знает технологии управления командой; основные способы выработки командных стратегий, типы лидерства	УК-3.1 Знает технологии управления командой; основные способы выработки командных стратегий, типы лидерства	УК-3.1 Знает технологии управления командой; основные способы выработки командных стратегий, типы лидерства
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Знает основные межкультурные различия, присутствующие в гетерогенной среде	УК-5.2 Умеет учитывать культурное многообразие гетерогенной среды при построении профессиональных коммуникаций	УК-5.3 Владеет навыками анализа разнообразия культур при построении профессиональных коммуникаций
ПК - 1 Готов организовывать и проводить изучение требований рынка труда и обучающихся к качеству образования	ПК - 1.1 Знает основные закономерности создания программ сопровождения детей и обучающихся, в том испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации	ПК - 1.2 Умеет составлять профилактические и просветительские программы, направленные на: - предупреждение возможных нарушений в развитии личности ребенка, межличностных отношений в семье и с социальным окружением; - формирование психологической культуры безопасности и психологически безопасного поведения	ПК - 1.3 Владеет диагностикой особенностей детей и обучающихся, в том испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; технологиями консультативной помощи в формировании психологической культуры безопасности и психологически
ПК - 4 Готов использовать знания теории и методов управления образовательными системами, умения вести диалог с	ПК - 4.1 Знает особенности современных психолого-педагогических технологий сопровождения, основанных на	ПК - 4.2 Умеет анализировать риски и угрозы психологической безопасности субъектов образо-	ПК - 4.3 Владеет приемами организация, прогнозирование и проведение исследовательской и аналитической деятель-

обучающимися или группой обучающихся в процессе принятия решений	знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	вательной среды и оценивать эффективность психолого-педагогического сопровождения образовательных программ и оказания психолого-педагогической помощи обучающимся	ности по профессиональным задачам в области психологического сопровождения воспитания и социализации детей, личностного развития детей, обеспечения психологической безопасности в образовании; представлением результатов исследовательских работ, выступление с сообщениями и докладами по тематике проводимых исследований
--	---	---	---

4 Структура и содержание учебной дисциплины

4.1 Трудоемкость учебной дисциплины

4.1.1 Трудоемкость учебной дисциплины для очной формы обучения представлена в таблице 2, для заочной формы обучения - в таблице 3.

Таблица 2 - Трудоемкость учебной дисциплины для очной формы обучения

Части учебной дисциплины	Всего	Распределение по семестрам
		3 семестр
1. Трудоемкость учебной дисциплины (модуля) в зачетных единицах (ЗЕТ)	9	9
2. Контактная аудиторная работа в академических часах (АЧ)	72	72
3. Курсовая работа/курсовой проект (АЧ) <i>(при наличии)</i>	-	-
4. Внеаудиторная СРС в академических часах (АЧ)	216	216
5. Промежуточная аттестация (зачет; дифференцированный зачет; экзамен) (АЧ)	экзамен	36 экзамен

Таблица 3 - Трудоемкость учебной дисциплины для заочной формы обучения

Части учебной дисциплины	Всего	Распределение по семестрам
		3 семестр
1. Трудоемкость учебной дисциплины (модуля) в зачетных единицах (ЗЕТ)	9	9
2. Контактная аудиторная работа в академических часах	32	32

(АЧ)		
3. Курсовая работа/курсовой проект (АЧ) <i>(при наличии)</i>	-	-
4. Внеаудиторная СРС в академических часах (АЧ)	256	256
5. Промежуточная аттестация (зачет; дифференцированный зачет; экзамен) (АЧ)	экза- мен	36 экзамен

4.2 Содержание и структура учебной дисциплины

Раздел 1 «Менеджмент персонала»

Тема 1.1 Введение в дисциплину «Образовательный менеджмент персонала организации»

Тема 1.2 Стратегическое управление персоналом. Управление персоналом в международной практике

Управление персоналом как стратегия развития организации. Ведущие концепции развития кадров. Основные подходы к управлению персоналом в современной организации. Факторы, обуславливающие 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. 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.

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 Развитие персонала. Мотивация и стимулирование персонала

Цели и принципы развития персонала. Методы индивидуального и группового развития персонала. Управление профессиональным опытом персонала. Соотношение мобильности и стабильности в управлении персоналом. 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 1.6 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.

Раздел 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 Трудоемкость разделов учебной дисциплины «Образовательный менеджмент персонала» и контактной работы

Таблица 4 - Трудоемкость разделов учебной дисциплины

№	Наименование разделов (тем) учебной дисциплины (модуля), УЭМ, наличие КП/КР	Контактная работа (в АЧ)				Внеауд. СРС (в АЧ)	Формы текущего контроля
		Аудиторная			В т.ч. СРС		
		ЛЕК	ПЗ	ЛР			
1.	1.1 Введение в дисциплину «Образовательный менеджмент персонала организации»	1			2		Контрольная работа
2.	1.2 Стратегическое управление персоналом. Управление персоналом в международной практике	2	6		1	15	Реферат
3.	1.3 Планирование и отбор персонала	2	6		2	16	Презентация
4.	1.4 Адаптация персонала		6		2	15	Презентация
5.	1.5 Развитие персонала. Мотивация и стимулирование персонала	1	6		1	16	Реферат
6.	1.6 Оценка персонала		6		1	15	Контрольный опрос
7.	2.1 Карьерное консультирование: основные понятия, термины и теоретические предпосылки	2	6		2	15	Презентация
8.	2.2 Общая логика, структура и типология консультационного взаимодействия	1	6		1	15	Презентация
9.	2.3 Разрешение профессиональных затруднений в процессе карьерного консультирования		6		1	16	Реферат
10.	2.4 Управленческое консультирование как фактор развития учреждения, предприятия	1	6		1	15	Контрольный опрос
11.	2.5 Технология и методы карьерного консультирования	2	6		2	16	Реферат
12.	Промежуточная аттестация					36	экзамен
13.	ИТОГО	12	60	-	18	252	

4.4 Лабораторные работы и курсовые работы/курсовые проекты

4.4.1 Перечень тем лабораторных работ:

Лабораторные работы не предусмотрены учебным планом.

4.4.2 Примерные темы курсовых работ/курсовых проектов:

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

5 Методические рекомендации по организации освоения учебной дисциплины

Таблица 5- Методические рекомендации по организации лекций

№	Темы лекционных занятий (форма проведения)	Трудоемкость в АЧ
1.	1.1 Введение в дисциплину «Образовательный менеджмент персонала организации»	1
2.	1.2 Стратегическое управление персоналом. Управление персоналом в международной практике (проблемная лекция – презентация)	2
3.	1.3 Планирование и отбор персонала (лекция – дискуссия)	2
4.	1.5 Развитие персонала. Мотивация и стимулирование персонала (лекция – презентация)	1
5.	2.1 Карьерное консультирование: основные понятия, термины и теоретические предпосылки (проблемная лекция – презентация)	2
6.	2.2 Общая логика, структура и типология консультационного взаимодействия (лекция-диалог)	1
7.	2.4 Управленческое консультирование как фактор развития учреждения, предприятия (лекция – дискуссия)	1
8.	2.5 Технология и методы карьерного консультирования (проблемная лекция).	2
	ИТОГО	12

Таблица 6- Методические рекомендации по организации практических занятий

№	Темы практических занятий (форма проведения)	Трудоемкость в АЧ
1.	1.2 Стратегическое управление персоналом. Управление персоналом в международной практике (семинар)	6
2.	1.3 Планирование и отбор персонала (Case Study)	6
3.	1.4 Адаптация персонала (семинар)	6
5.	1.5 Развитие персонала. Мотивация и стимулирование персонала (деловая игра)	6
6.	1.6 Оценка персонала (Case Study)	6

9.	2.1 Карьерное консультирование: основные понятия, термины и теоретические предпосылки.	6
10.	2.2 Общая логика, структура и типология консультационного взаимодействия (групповая дискуссия).	6
11.	2.3 Разрешение профессиональных затруднений в процессе карьерного консультирования (ролевая игра).	6
12.	2.4 Управленческое консультирование как фактор развития учреждения, предприятия (Case Study).	6
13.	2.5 Технология и методы карьерного консультирования (ролевая игра).	6
	ИТОГО	60

6 Фонд оценочных средств учебной дисциплины

Фонд оценочных средств представлен (Приложении А)

7 Условия освоения учебной дисциплины

7.1 Учебно-методическое обеспечение

Учебно-методического обеспечение учебной дисциплины представлено в Приложении Б.

7.2 Материально-техническое обеспечение

Таблица 7 - Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

<i>№</i>	<i>Требование к материально-техническому обеспечению</i>	<i>Наличие материально-технического оборудования и программного обеспечения</i>
1.	Наличие специальной аудитории	Аудитория для проведения занятий, аудитория для самостоятельной работы магистрантов
2.	Мультимедийное оборудование	Проектор, компьютер, экран
3.	Программное обеспечение	Microsoft Windows XP Professional. Лицензия «Open License» № 45257130; Microsoft Office 2007. Лицензия «Open License» № 47742190 ZOOM, Skype

Приложение А
(обязательное)

Фонд оценочных средств
учебной дисциплины Образовательный менеджмент персонала

1 Структура фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств состоит из двух частей:

а) открытая часть - общая информация об оценочных средствах (название оценочных средств, проверяемые компетенции, баллы, количество вариантов заданий, методические рекомендации для применения оценочных средств и пр.), которая представлена в данном документе, а также те вопросы и задания, которые могут быть доступны для обучающегося;

б) закрытая часть - фонд вопросов и заданий, которая не может быть заранее доступна для обучающихся (экзаменационные билеты, вопросы к контрольной работе и пр.) и которая хранится на кафедре.

2 Перечень оценочных средств текущего контроля и форм промежуточной аттестации

Таблица А.1 - Перечень оценочных средств

№	Оценочные средства для текущего контроля	Разделы (темы) учебной дисциплины	Баллы	Проверяемые компетенции
1.	Контрольная работа	1.1 Введение в дисциплину «Образовательный менеджмент персонала организации»	40	УК-3 УК-5 ПК-1 ПК-4
2.	Реферат	1.2 Стратегическое управление персоналом 1.5 Развитие персонала. Мотивация и стимулирование персонала 2.3 Разрешение профессиональных затруднений в процессе карьерного консультирования 2.5 Технология и методы карьерного консультирования	35х4=140	УК-3 УК-5 ПК-1 ПК-4
3.	Презентация	1.3 Планирование и отбор персонала 1.4 Адаптация персонала 2.1 Карьерное консультирование: основные понятия, термины и теоретические предпосылки. 2.2 Общая логика, структура и типология консультационного взаимодействия	40х4=160	УК-3 УК-5 ПК-1 ПК-4
4.	Контрольный опрос	1.6 Оценка персонала 2.4 Управленческое консультирование как фактор развития учреждения, предприятия	30х2=60	УК-3 УК-5 ПК-1 ПК-4
Промежуточная аттестация				
	Экзамен		50	УК-3,УК-5 ПК-1,ПК-4
	ИТОГО		450	

3. Рекомендации к использованию оценочных средств

Таблица А.2 – Контрольный опрос

<i>Критерии оценки</i>	<i>Количество вариантов заданий</i>	<i>Количество вопросов</i>
Количество правильных ответов	4	10
Обоснованность ответов		
Полнота и логичность ответов		

Примерные вопросы:

1. Раскройте сущность теорий лидерства
2. Дайте характеристику методов индивидуальной и групповой оценки труда сотрудников
3. Определите особенности команды управления в общеорганизационной структуре учреждения

Таблица А.3 –Реферат

<i>Критерии оценки</i>	<i>Количество вариантов заданий</i>
Соответствие содержание выбранной теме	3
Наличие и обоснованность аргументов	
Полнота и логичность презентации	
Использование инновационных обучающих и развивающих технологий	
Включение группы в обсуждение темы	

Примерные темы:

1. Кадровая политика организации: понятие, сущность и основные элементы
2. Виды адаптации работника
3. Моральное и материальное стимулирование персонала. Виды стимулов.

Таблица А.4 –Презентация

<i>Критерии оценки</i>	<i>Количество вариантов заданий</i>
Соответствие содержание выбранной теме	3
Логичность и структура	
Полнота анализа темы	
Оригинальность представления материала	
Использование проектных технологий в процессе обсуждение темы	

Примерные темы:

1. Карьерное консультирование: сущность и особенности.
2. Этапы карьеры и их содержание
3. Модели консультирования.

Таблица А.5 - Экзамен

<i>Критерии оценки</i>	<i>Количество вариантов заданий</i>	<i>Количество вопросов</i>
Полнота и логичность анализа вопроса	6	12
Обоснование аргументов		

Пример экзаменационного билета:

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого

Кафедра НДО и СУ

Экзаменационный билет № 1

Учебная дисциплина «Образовательный менеджмент персонала организации»

1. Карьерное консультирование: основные понятия, термины и теоретические предпосылки
2. Разработайте программу собеседования с кандидатом на работу на должность заместителя по учебной работе.

Принято на заседании кафедры «23» июня 2020 г. Протокол №8
Заведующий кафедрой Шерайзина Р.М.

Все материалы для проведения промежуточного контроля хранятся на кафедре.

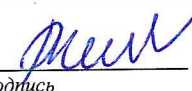
Приложение Б
(обязательное)
Карта учебно-методического обеспечения
учебной дисциплины «Образовательный менеджмент персонала организации»

Таблица Б.1 – Основная литература

Библиографическое описание издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Кол. экз. в библ. Нов- ГУ	Наличие в ЭБС
Печатные источники		
Потемкин В. К. Управление персоналом : учеб. для вузов / В. К. Потемкин. - СПб. : Питер, 2010. – 426с.	6	
Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. для вузов / М. И. Бухалков. - М. : Инфра-М, 2012. – 190с.	5	
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	
Управление персоналом : практикум для практических занятий и самостоятельной работы / сост. С.В. Мясникова НовГУ.2013.38с. https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/-1218	5	
Электронные ресурсы		
1 Национальная технологическая инициатива		http://www.nti2035.ru/
2 Агентство стратегических инициатив		https://asi.ru/
3 Единое окно доступа к образовательным порталам		http://window.edu.ru/w indow
4 Институт инновационного проектирования		http://rus.triz- guide.com
5 Университет 2035		https://2035.university/

Таблица Б.2 – Дополнительная литература

Библиографическое описание издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Кол. экз. в библ. НовГУ	Наличие в ЭБС
Печатные источники		
1.Образовательный менеджмент: управление образованием или управление посредством образования/М.Н.Певзнер, Е.Ю.Игнатьева, П.А.Петряков, Р.М.Шерайзина и др./сост. и общ.ред.Е.В.Иванова, М.Н.Певзнера. – Великий Новгород: НовГУ имени Ярослава Мудрого, 2010. – 415с.	10	
2.Образовательный менеджмент: учебное пособие для магистратуры по направлению «Педагогика»/Иванов Е.В., Певзнер М.Н., , Р.М.Шерайзина и др./сост. и общ.ред.Е.В.Иванова, М.Н.Певзнера. – Великий Новгород: НовГУ имени Ярослава Мудрого, 2010. – 411с.	10	

Зав. кафедрой  /Р.М.Шерайзина
подпись И.О. Фамилия
«23» июня 2020 г.

[illegible]