



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.
Носова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИГО
Л.Н. Санникова

06.02.2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Направление подготовки (специальность)
44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль/специализация) программы
Педагогический менеджмент

Уровень высшего образования - магистратура

Форма обучения
очная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Педагогического образования и документоведения
Курс	1
Семестр	1

Магнитогорск
2025 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 г. № 126)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Педагогического образования и документоведения
24.01.2025, протокол № 5

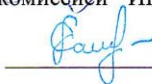
Зав. кафедрой



С.С. Великанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО
06.02.2025 г. протокол № 6

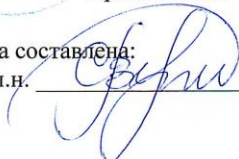
Председатель



Л.Н. Санникова

Рабочая программа составлена:

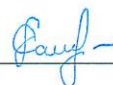
зав.каф. ПОиД, к.п.н.



Великанова С.С.

Рецензент:

доцент кафедры ДиСО, канд. пед. наук



Л.Н.Санникова

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.С. Великанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.С. Великанова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Анализ сущности планирования бизнеса образовательной организации формирование у будущих магистров знаний, умений и навыков в области управления человеческими ресурсами и использования их в практической деятельности.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Управление персоналом в образовательной организации входит в обязательную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Для освоения дисциплины «Управление персоналом в образовательной организации» студенты используют знания, умения, навыки, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Образовательное законодательство Российской Федерации и разработка управленческих решений в сфере образования, Организация работы руководителя образовательной организации по сохранению жизни и здоровья участников образования

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Производственная - преддипломная практика

Производственная - научно-исследовательская работа

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

Управление и мониторинг качества образования

Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

Практикум по решению профессионально-управленческих задач

Нормативно-правовое регулирование и документационное обеспечение управления и функционирования образовательной организации

Экспертирование деятельности персонала образовательной организации

Управление образовательными и воспитательными системами

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Управление персоналом в образовательной организации» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ОПК-6	Способен проектировать и использовать эффективные психолого-педагогические, в том числе инклюзивные, технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями
ОПК-6.1	Анализирует и осуществляет отбор психолого-педагогических технологий, позволяющих решать задачи индивидуализации обучения и развития обучающихся с особыми образовательными потребностями
ОПК-6.2	Проектирует специальные условия при инклюзивном образовании обучающихся с особыми образовательными потребностями; организует деятельность обучающихся с особыми образовательными потребностями по овладению адаптированной образовательной программой

ОПК-6.3	Разрабатывает программные материалы педагога (рабочие программы учебных дисциплин, оценочные средства и др.), учитывающие разные образовательные потребности обучающихся, проводит занятия и оценочные мероприятия в инклюзивных группах; проводит оценочные мероприятия
---------	--

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 39,2 акад. часов;
- аудиторная – 36 акад. часов;
- внеаудиторная – 3,2 акад. часов;
- самостоятельная работа – 69,1 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;
- подготовка к экзамену – 35,7 акад. час

Форма аттестации - экзамен

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Тема.1.Тенденции и противоречия образовательной системы. Специфика управления персоналом в образовании								
1.1 Особенности становления информационного общества в России. Современное образование: характерные черты, тенденции и противоречия. Система управления персоналом образовательного учреждения. Политика в области управления персоналом: принципы разработки и реализации. практическое занятие Историческое развитие подходов к человеку в организации. Основные факторы, оказывающие воздействие на поведение персонала. Управление персоналом как наука, практика, учебная дисциплина и творчество, основанное на определенных принципах. Функции управления персоналом. Кадровая политика организации, ее интеграция с управленческой, финансовой,	1	4,5		4,5	17,27	Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине. Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-	Тестирование Контрольная работа Выполнение каждого оценочного средства оценивается по шкале: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно. Общая оценка за текущий контроль представляет собой среднее значение между полученными оценками за все оценочные средства. Задания/вопросы к промежуточной аттестации подобраны так, чтобы была возможность проверки сформированности	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3

производственной политикой. Цели, состояния, основные принципы, задачи и области кадровой политики.						методической литературой и электронными образовательными ресурсами	и всех компетенций у каждого обучающегося. Задания/вопросы разделены по блокам. Каждый блок проверяет определенные компетенции. В каждом билете содержится по одному заданию/вопросу из каждого блока. Таким образом, каждый билет содержит в себе задания/вопросы, направленные на проверку всех компетенций. Выполнение каждого задания за промежуточную аттестацию оценивается по шкале: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно. Общая оценка за промежуточную аттестацию представляет собой среднее значение между полученными оценками за все оценочные средства промежуточной аттестации.	
Итого по разделу		4,5		4,5	17,27			
2. Тема.2. Формирование персонала образовательного учреждения								
2.1 Понятие формирования персонала. Прогнозирование и планирование персонала. Трудовые ресурсы, рынок труда и маркетинговая политика персонала. Подбор персонала образовательного учреждения: цели, рамочные условия, каналы подбора, оценка	1	4,5		4,5	17,27	Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания,	Тестирование Контрольная работа Выполнение каждого оценочного средства оценивается по шкале: отлично, хорошо, удовлетворительно,	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3

кандидатов. Адаптация персонала. Методы и программы адаптации. регулирование количественного и качественного состава персонала в организации. практическое занятие Методы (инструментарий) изучения действия системы управления персоналом. Ключевые вопросы для оценки системы управления персоналом организации.						направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине. Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами	неудовлетворительно. Общая оценка за текущий контроль представляет собой среднее значение между полученными оценками за все оценочные средства. Задания/вопросы к промежуточной аттестации подобраны так, чтобы была возможность проверки сформированности и всех компетенций у каждого обучающегося. Задания/вопросы разделены по блокам. Каждый блок проверяет определенные компетенции. В каждом билете содержится по одному заданию/вопросу из каждого блока. Таким образом, каждый билет содержит в себе задания/вопросы, направленные на проверку всех компетенций. Выполнение каждого задания за промежуточную аттестацию оценивается по шкале: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно. Общая оценка за промежуточную аттестацию представляет собой среднее значение между полученными оценками за все оценочные	
--	--	--	--	--	--	---	--	--

							средства промежуточной аттестации.	
Итого по разделу		4,5		4,5	17,27			
3. Тема.3. Механизмы повышения эффективности персонала образовательного учреждения								
3.1 Методы расстановки персонала внутри организации. Организация труда: цели, функции, характер и содержание управленческих решений. Стили управления персонала. Управление на основе проектных команд. Управление результатами труда. Использование ключевых показателей эффективности труда. Аттестация персонала: цели, задачи, принципы, субъекты, методы. Модель компетенций персонала. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Карта мотиваторов: диагностика и применение. Виды стимулов и их и их назначение. Заработная плата, ее структура и особенности определения. Мотивационные типы и особенности их использования в системе стимулирования. Практическое занятие Регламентация должностных прав и обязанностей. Задачи деятельности персонала управления. Права, обязанности и ограничения персонала управления. Показатели движения персонала. Критерии, показатели и методы оценки результативности труда персонала управления.	1	4,5		4,5	17,27	Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине. Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательным и ресурсами	Тестирование Контрольная работа Выполнение каждого оценочного средства оценивается по шкале: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно. Общая оценка за текущий контроль представляет собой среднее значение между полученными оценками за все оценочные средства. Задания/вопросы к промежуточной аттестации подобраны так, чтобы была возможность проверки сформированности и всех компетенций у каждого обучающегося. Задания/вопросы разделены по блокам. Каждый блок проверяет определенные компетенции. В каждом билете содержится по одному заданию/вопросу из каждого блока. Таким образом, каждый билет содержит в себе задания/вопросы, направленные на проверку всех компетенций.	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3

							Выполнение каждого задания за промежуточную аттестацию оценивается по шкале: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно. Общая оценка за промежуточную аттестацию представляет собой среднее значение между полученными оценками за все оценочные средства промежуточной аттестации.	
Итого по разделу		4,5		4,5	17,27			
4. Тема.4.Развитие персонала образовательного учреждения								
4.1 Понятие развития персонала и направления развития. Обучение и развитие ключевых компетенций. Повышение квалификации. профессиональная переподготовка. Программы обучения персонала. Цели. Принципы. Развиваемые компетенции. Входящая и исходящая диагностика, содержание, формы и технологии обучения. Управление карьерой. Понятие карьеры. Цели управления карьерой в образовательном учреждении. Методы развития карьеры. Организационная культура. Понятие, функции, цели	1	4,5		4,5	17,27	Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине. Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными	Тестирование Контрольная работа Выполнение каждого оценочного средства оценивается по шкале: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно. Общая оценка за текущий контроль представляет собой среднее значение между полученными оценками за все оценочные средства. Задания/вопросы к промежуточной аттестации подобраны так, чтобы была возможность проверки сформированности и всех компетенций у каждого	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3

						образовательным и ресурсами	обучающегося. Задания/вопросы разделены по блокам. Каждый блок проверяет определенные компетенции. В каждом билете содержится по одному заданию/вопросу из каждого блока. Таким образом, каждый билет содержит в себе задания/вопросы, направленные на проверку всех компетенций. Выполнение каждого задания за промежуточную аттестацию оценивается по шкале: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно. Общая оценка за промежуточную аттестацию представляет собой среднее значение между полученными оценками за все оценочные средства промежуточной аттестации.	
Итого по разделу		4,5		4,5	17,27			
5. Экзамен								
5.1 Успешному проведению экзамена способствует систематическое посещение лекционных, практических и семинарских занятий, тщательная проработка вопросов, выносимых на обсуждения на групповых занятиях и самостоятельная подготовка обучающихся. При подготовке к экзамену необходимо ознакомиться с	1							ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3

вопросами, составить структурно- логическую схему ответа на каждый вопрос, используя при этом материалы лекционных практических и семинарских занятий, рекомендуемую преподавателем литературу. Перечень экзаменов, а также период их проведения, устанавливаются в соответствии с учебным планом и календарным учебным графиком. Экзамены являются заключительным этапом изучения учебной дисциплины и имеют целью проверить теоретические знания обучающихся, их навыки и умение применять полученные знания при решении практических задач. Экзамены проводятся в счет времени, выделяемого учебным планом на зачетную сессию. В один день обучающемуся разрешается сдача только одного экзамена.								
Итого по разделу								
Итого за семестр	18		18	69,1		экзамен		
Итого по дисциплине	18		18	69,08		экзамен		

5 Образовательные технологии

1. Традиционные образовательные технологии ориентируются на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту

Формы учебных занятий с использованием традиционных технологий:

Информационная лекция

Семинар

Практическое занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков по предложенному алгоритму.

2. Технологии проблемного обучения.

Формы учебных занятий с использованием технологий проблемного обучения:

Проблемная лекция

Лекция «вдвоем» (бинарная лекция)

Практическое занятие в форме практикума .

Практическое занятие на основе кейс-метода. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

3. Игровые технологии – организация образовательного процесса, основанная на реконструкции моделей поведения в рамках предложенных сценарных условий.

Формы учебных занятий с использованием игровых технологий:

Учебная игра.

Деловая игра.

Ролевая игра .

4. Технологии проектного обучения.

Основные типы проектов:

Исследовательский проект

Творческий проект.

Информационный проект.

5. Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе личностно- значимого для них образовательного результата. Наряду со специализированными технологиями такого рода принцип интерактивности прослеживается в большинстве современных образовательных технологий. Интерактивность подразумевает субъект-субъектные отношения в ходе образовательного процесса и, как следствие, формирование саморазвивающейся информационно-ресурсной среды.

Формы учебных занятий с использованием специализированных интерактивных технологий:

Лекция «обратной связи» – лекция–провокация

Семинар-дискуссия

6. Информационно-коммуникационные образовательные технологии :

Лекция-визуализация – изложение содержания сопровождается презентацией (демонстрацией учебных материалов, представленных в различных знаковых системах, в т.ч. иллюстративных, графических, аудио- и видеоматериалов).

Практическое занятие в форме презентации.

Чат-занятия.

Веб-занятия.

Телеконференции.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с. (Высшее образование: Бакалавриат). ISBN 978-5-16-009526-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/445836>

(дата обращения: 29.03.2025). – Режим доступа: по подписке

2. Лапыгин, Ю. Н. Построение управленческой команды / Лапыгин Ю.Н. - Москва :НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 300 с.ISBN 978-5-16-105132-0 (online). - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/567396>

(дата обращения: 29.03.2025). – Режим доступа: по подписке.

3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: Учебник / Минева О.К., Ахунжанова И.Н., Мордасова Т.А.; Под ред. Линева О.К. - Москва :НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 160 с. (ВО: Бакалавр.) (O)ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/542393>

(дата обращения: 29.03.2025). – Режим доступа: по подписке

б) Дополнительная литература:

1. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография / Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г. - Москва :НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 156 с. (Научная мысль) (Обложка. КБС)ISBN 978-5-16-009530-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/509288>

(дата обращения: 29.03.2025). – Режим доступа: по подписке.

2. Управление персоналом в России: вызовы XXI века. Книга 6 : монография / под ред. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 297 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/monography_5d09c1c8409651.22507594. - ISBN 978-5-16-014752-9. - Текст : электронный.

- URL: <https://znanium.com/catalog/product/1002820>

(дата обращения: 29.03.2025). – Режим доступа: по подписке.

3. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).

- ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/991814>

(дата обращения: 29.03.2025). – Режим доступа: по подписке.

в) Методические указания:

Приложение 3

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно

FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	https://dlib.eastview.com/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://host.megaprolib.net/M P0109/Web
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/
Федеральное государственное бюджетное учреждение «Федеральный институт промышленной собственности»	URL: http://www1.fips.ru/
Информационная система - Банк данных угроз безопасности информации ФСТЭК России	https://bdu.fstec.ru/?ysclid=lujkqy7cnw630508962
Информационная система - Нормативные правовые акты, организационно-распорядительные документы, нормативные и методические документы и подготовленные проекты документов по технической защите информации ФСТЭК России	https://fstec.ru/tekhnicheskaya-zashchita-informatsii/dokumenty-tzi?ysclid=lujknksfy724757053
Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных научных изданий «Springer Nature»	https://www.nature.com/siteindex
Федеральный образовательный портал – Экономика. Социология. Менеджмент	http://ecsocman.hse.ru/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения дистанционных занятий лекционного типа	Стол компьютерный, стол письменный, стул офисный, документ-камера Epson, источник бесперебойного питания POWERCOMIMD-1500AP , камера высокого разрешения, компьютер персональный (тип6), проектор ViewSonicPJD7526W, спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics, веб-камера LogitechC920, система акустическая настольная, стереогарнитура (микрофон с шумоподавлением), экраннастенныйDigis Optimal-C MW DSOC-11032*2
Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Стол компьютерный, стол письменный, стул офисный, документ-камера Epson, источник бесперебойного питания POWERCOMIMD-1500AP , камера высокого разрешения, компьютер персональный (тип6), проектор ViewSonicPJD7526W, спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics, веб-камера LogitechC920, система акустическая настольная, стереогарнитура (микрофон с

	шумоподавлением), экраннастенный Digis Optimal-C MW DSOC-11032*2
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.

Приложение 1

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Примерные тестовые задания для внутрисеместровой аттестации

1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):

1 — ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;

2 — распространением научной организации труда, развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;

3 — ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

1 — использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

2 — контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

3 — планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

4 — найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

1 — на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;

2 — на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;

3 — на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

1 — с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;

2 — с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;

3 — с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во вре-

мени.

5. Планы по человеческим ресурсам определяют:

- 1 — политику по набору женщин и национальных меньшинств;
- 2 — политику по отношению к временным работающим;
- 3 — уровень оплаты;
- 4 — оценку будущих потребностей в кадрах.

6. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

- 1 — разработка стратегии управления персоналом;
- 2 — работа с кадровым резервом;
- 3 — переподготовка и повышение квалификации работников;
- 4 — планирование и контроль деловой карьеры;
- 5 — планирование и прогнозирование персонала;
- 6 — организация трудовых отношений.

7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- 1 — функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
- 2 — функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
- 3 — необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

8. Принцип комплексности подразумевает:

- 1 — многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
- 2 — учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
- 3 — ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

- 1 — метод аналогий;
- 2 — метод структуризации целей;
- 3 — морфологический анализ.

10. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

- 1 — метод аналогий;
- 2 — метод творческих совещаний.

1. Парадигмы управления персоналом в XX в.
2. Эволюция форм совместной деятельности и становление кадрового менеджмента
3. Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента
4. Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами
5. Кадровый менеджмент: вызовы XXI в.
6. Основные профессиональные роли менеджера по персоналу
7. Этика деловых отношений в работе менеджера по персоналу
8. Организационный контекст управления персоналом
9. Основные подходы к управлению персоналом: экономический подход
10. Основные подходы к управлению персоналом: органический подход

11. Основные подходы к управлению персоналом: гуманистический подход
12. Организационные культуры как объект управленческой деятельности
13. Теория человеческого капитала
14. Концепция “Анализ человеческих ресурсов”
15. Измерение индивидуальной стоимости работника
16. Стохастическая позиционная модель
17. Типы кадровой политики
18. Этапы построения кадровой политики
19. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия
20. Условия разработки кадровой политики
21. Управление персоналом развивающейся организации: стадия формирования организации
22. Управление персоналом развивающейся организации: стадия интенсивного роста организации
23. Управление персоналом развивающейся организации: стадия стабилизации
24. Управление персоналом развивающейся организации: стадия спада (ситуация кризиса)

Задачи на экзамен

Задача № 1. В базовом периоде численность персонала предприятия составила 1250 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпускаемой продукции на 6%, фонд зарплаты на 5%, среднюю зарплату на 4%. Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала.

Задача № 2. На производственном участке 500 объектов обслуживания, норма обслуживания для наладчиков – 25 единиц оборудования в смену. Участок работает в 2 смены. Определить явочную и списочную численность рабочих-наладчиков, если номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 262 дня, реальный фонд – 250 дней.

Задача № 3. Определить изменение численности работающих на предприятии, если рост выпуска продукции запланирован на 12%, а производительность труда в плановом периоде возрастет на 8%.

Задача № 4. Рассчитать изменение численности персонала и повышение производительности труда, если объем производства возрастает на 11%, ФЗП – на 7%, средняя зарплата одного рабочего – на 5%.

Задача № 5. Среднесписочная численность рабочих на предприятии 1229 чел. В течение года уволено по разным причинам 180 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения – 125 чел. Принято на работу – 170 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, коэффициент текучести.

Задача № 6. Определить списочную численность персонала, если явочная составляет 230 чел., номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, реальный – 245 дней.

Задача № 7. Трудоемкость работ составляет 250000 нормо/часов, годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1800 час., плановый коэффициент выполнения норм – 1,15. Определить плановую численность рабочих.

Задача № 8. На предприятии 45 чел. направили на обучение. В том числе 25 чел. по программе 20 часов, стоимость часа – 850 руб. и 20 чел. по программе 40 часов, стоимость часа – 600 руб. Определить величину затрат на обучение работников в целом и отдельно по каждой группе.

Задача № 9. Рассчитайте, сколько необходимо дополнительно принять работников, если запланировано увеличить выпуск продукции на 25%, внедрить комплекс мероприятий, позволяющих увеличить производительность труда на 12%. Численность работников предприятия в базовом году составляла 1250 чел.

Задача № 10. Рассчитать явочную и списочную численность рабочих, если на участке 36 станков. Норма обслуживания для одного рабочего – 3 станка. Коэффициент сменности – 1,6. Плановый процент невыхода рабочих – 12%.

Задача № 11. Численность рабочих в цехе 450 чел., норма управляемости для мастеров – 45 чел., для старших мастеров – 90 чел., для начальников участков – 225 чел., включая всех работников. Определить численность линейных руководителей и общую численность управленческого персонала в цехе.

Задача № 12. Среднесписочная численность работающих на предприятии 2100 чел. В течение года уволено по разным причинам 250 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения 180 чел. Принято на работу – 230 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, текучести кадров.

Задача № 13. Рассчитать потребность во внешнем наборе, если можно перевести из других структурных подразделений 10 чел. Планируется увеличить объем выпуска продукции на 20% при неизменном уровне производительности труда. Численность базового периода – 360 чел.

Задача № 14. Численность работников на начало года составляла 300 чел. В течение года принято – 25 чел. Выбыло: на пенсию – 10 чел., по сокращению штатов – 12 чел., по собственному желанию – 20 чел. Рассчитайте среднесписочную численность, а также показатели движения кадров – коэффициенты по приему, выбытию и текучести.

Задача № 15. Рассчитать численность рабочих по нормам обслуживания, если количество агрегатов в цехе – 48, норма обслуживания – 5 чел., режим работы непрерывный, номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 265 дней, реальный – 230 дней.

Задача № 16. Численность работников цеха на начало квартала составляла 552 чел., плановая среднеквартальная численность 560 чел. Определить дополнительную потребность в кадрах на квартал с учетом среднеквартального выбытия в размере 8% и потребность во внешнем наборе кадров, если 5 человек можно перевести из других цехов.

Задача № 17. Рассчитать численность персонала в плановом периоде, если объем производства возрастает на 8,5%, а производительность труда на 6%. Численность базовая – 480 чел.

Задача № 18. Базовая численность персонала составила 1200 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпуска продукции на 18%, фонд зарплаты на 12%, среднюю зарплату на 10%. Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала.

Задача № 19. Трудоемкость годовой производственной программы – 620000 нормо/часов, годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1760 час. Плановый процент выполнения норм –

105%. Предприятие работает в две смены. Определить расстановочную и списочную численность рабочих, если номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, а реальный – 245 дней.

Задача № 20. Определить списочную численность персонала, если явочная численность составляет 230 чел., номинальный фонд рабочего времени одного рабочего – 255 дней, реальный – 235 дней.

Задача № 21. Число обслуживаемых станков в цехе – 120, норма обследования – 7 станков, число смен – 1,8. Номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 262 дня, реальный – 240 дней. Определить плановую численность обслуживающих рабочих.

Задача № 22. Определить коэффициент текучести кадров, коэффициенты оборота по приему и выбытию, если на начало года численность работников составляла 950 чел., в течение года принято 235 чел., уволено всего 300 чел., в т.ч. по собственному желанию 150 чел., за нарушения трудовой дисциплины 10 чел.

Задача № 23. Производственная трудоемкость работ на год составит 457000 нормо/часов. Плановый фонд рабочего времени на одного рабочего 1850 часов в год, плановое выполнение норм выработки – 105%. Определить численность рабочих сдельщиков.

Задача № 24. Предприятие планирует увеличить объем производства на 10%, при этом ожидается снижение трудоемкости на 5%. Определить плановую численность работников, если в базовом периоде она составляла 360 чел.

Задача № 25. Трудоемкость работ в литейном цехе составляет 350000 нормо/часов, в цехе станочной обработки – 510000 нормо/часов, в цехе сборки – 270000 нормо/часов. Фонд рабочего времени одного работника составляет 1800 час., средний коэффициент выполнения норм – 1,15. Определить расстановочную и общую численность работников.

При изучении дисциплины студенты значительную часть материала должны проработать самостоятельно. В первую очередь студентам рекомендуется прочитать и осмыслить лекционный материал, который излагается лектором в тезисной форме. В помощь студенту здесь могут быть рекомендованы фондовые лекции, которые разрабатываются ведущим преподавателям курса.

На самостоятельную работу студентов по курсу отводится 40% учебного времени от общей трудоемкости курса. Сопровождение самостоятельной работы студентов организуется в следующих формах:

1. Индивидуальные и групповые консультации.
2. Промежуточный контроль хода выполнения заданий.

Преподаватель определяет содержание самостоятельной работы, сроки её выполнения, создаёт информационную и коммуникационную среду для выполнения самостоятельной работы. Для этого разрабатывается необходимое учебно-методическое обеспечение (учебно-методический комплекс дисциплины), в том числе в электронном виде.

Проведение самостоятельной работы студентов планируется в следующих видах: работа с учебниками, справочниками, учебными пособиями, нормативно-правовыми актами при подготовке к практическим занятиям; проработка ряда тем и вопросов теоретического

материала, решение задач по темам; проведение анкетирования, интервью или опросов населения; работа со СМИ; наблюдение. При подготовке к практическим занятиям студент должен изучить рекомендованную преподавателем литературу, выполнить задания к семинару. После проведения практического занятия студент выполняет работу над ошибками, дорабатывает невыполненные задания, переходит к выполнению следующего этапа цикла заданий.

В процессе организации самостоятельной работы особое внимание уделяется формированию культуры работы с информационными источниками и анализу полученной информации, что позволит в будущем управлять персоналом.

При всех формах самостоятельной работы студент может получить разъяснения по некоторым вопросам у преподавателя на индивидуальных консультациях в соответствии с графиком консультаций. Студент может также обратиться к рекомендуемым преподавателям учебникам и учебным пособиям, в которых теоретические вопросы изложены более широко и подробнее, чем на лекции.

Основная задача студента в ходе изучения курса – уметь правильно принимать кадровые решения.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:**

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ОПК-6: Способен проектировать и использовать эффективные психолого-педагогические, в том числе инклюзивные, технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями		
ОПК-6.1	Анализирует и осуществляет отбор психолого-педагогических технологий, позволяющих решать задачи индивидуализации обучения и развития обучающихся с особыми образовательными потребностями	Перечень теоретических вопросов к экзамену: 1. Понятие персонала и управления персоналом. 2. Виды персонала, их общие и отличительные признаки. 3. Развитие теории и практики управления персоналом. 4. Место системы управления персоналом в системе управления предприятием. 5. Стратегия управления персоналом. 6. Система управления персоналом. 7. Принципы управления персоналом. 8. Методы управления персоналом. 9. Организационная структура службы управления персоналом. 10. Взаимодействие службы управления персоналом с внешними организациями. 11. Взаимодействие службы управления персоналом с другими структурными подразделениями предприятия. 12. Информационное обеспечение службы управления персоналом. 13. Правовое обеспечение службы управления персоналом. 14. Оценка кадрового потенциала предприятия. Примерные практические задания для экзамена: Раздел 1. Система управления персоналом 1. Совокупность принципов и методов управления кадрами рабочих и служащих на предприятии – это а) управление персоналом организации; б) технология управления персоналом; в) система работы с персоналом. 2. Технология управления персоналом включает а) организацию найма, отбора, приема персонала, его деловой оценки; б) профориентацию и адаптацию, обучение, управление его деловой карьерой, мотивацию и организацию труда, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социального развития организации технология управления персоналом; в) разработку концепций и стратегий кадровой политики; г) высвобождение персонала. 3. Определению «численность персонала» соответствует следующая формулировка а) рабочие, преимущественно занятые в заготовительных и обслуживающих цехах предприятия; б) в их составе выделяют три категории: постоянные, временные и сезонные работники; в) количество сотрудников, которые официально работают в организации в данный момент. 4. Какая часть персонала осуществляет трудовую деятельность

		<i>в материальном производстве с преобладающей долей физического труда?</i> а) производственный персонал; б) рабочие; в) занятые переработкой информации с использованием технических средств управления. 5. Юридическое право принятия решений и наличие в подчинении других работников является принципиальным отличием а) функциональных специалистов от рабочих; б) руководителей от специалистов; в) служащих от специалистов
ОПК-6.2	Проектирует специальные условия при инклюзивном образовании обучающихся с особыми образовательными потребностями; организует деятельность обучающихся с особыми образовательными потребностями по овладению адаптированной образовательной программой	Перечень теоретических вопросов к экзамену: 1. Методы формирования кадрового резерва предприятия. 2. Порядок проведения аттестации персонала предприятия. 3. Планирование деловой карьеры работника. 4. Определение потребности фирмы в кадрах. 5. Система управления мотивацией поведения работников. 6. Понятие, виды и способы мотивации работников. 7. Понятие и виды конфликтов. 8. Способы разрешения конфликтов. 9. Последствия конфликтов. 10. Критерии эффективности управления персоналом. 11. Сущность и содержание кадрового планирования. 12. Кадровый контроллинг. 13. Оперативный план работы с персоналом. 14. Источники и проблемы найма персонала. Примерные практические задания: В результате оценки персонала формируются следующие документы: а) заключение аттестационной комиссии; сертификат о присвоении квалификации; б) оценка деловых и моральных качеств; анализ вредных привычек и увлечений; в) договор о материальной ответственности; г) портрет личности; медицинское заключение о работоспособности. 2. Какой метод оценки персонала предполагает создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения? а) критический инцидент; б) наблюдение; в) анализ конкретных ситуаций; г) критическая деловая игра. 3. Какой из способов оценки персонала позволяет установить качество, сложность и результативность труда конкретного сотрудника и его соответствие занимаемому месту с помощью специальных методик? а) Оценка потенциала работника; б) Оценка индивидуального вклада; в) Аттестация кадров. 4. Результатом какого метода оценки персонала является психологический портрет? а) Социологический опрос; б) Тестирование; в) Экспертные оценки. 5. Применяется ли метод самоотчета в форме устного выступления перед трудовым коллективом с анализом выполнения плана работы и личных обязательств для такой категории сотрудников как руководитель? а) не знаю; б) не применяется; в) применяется
ОПК-6.3:	Разрабатывает программные	Перечень теоретических вопросов к экзамену:

материалы педагога (рабочие программы учебных дисциплин, оценочные средства и др.), учитывающие разные образовательные потребности обучающихся, проводит занятия и оценочные мероприятия в инклюзивных группах; проводит оценочные мероприятия	1. Деловая оценка и отбор персонала. 2. Организация отбора на вакантную должность. 3. Подбор и расстановка персонала. 4. Организация аттестации персонала. 5. Социализация персонала. 6. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала. 7. Управление профориентацией и адаптацией персонала. 8. Организация обучения персонала. 9. Понятие и этапы деловой карьеры. 10. Управление деловой карьерой. 11. Управление кадровым резервом. 12. Сущность и структура затрат на персонал. 13. Принципы и методы работы с резервом руководителей. 14. Квалификация персонала управления.
--	--

Критерии оценивания.

Промежуточная аттестация нацелена на комплексную проверку освоения дисциплины. Обучающийся получает вопрос(ы)/задание(я) и время на подготовку. Промежуточная аттестация проводится в устной, письменной или компьютерной форме. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся продемонстрировал всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся продемонстрировал полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся продемонстрировал знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся продемонстрировал знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с

выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Приложение 3

Самостоятельная работа студентов вуза : практикум / составители: Т. Г. Неретина, Н. Р. Уразаева, Е. М. Разумова, Т. Ф. Орехова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/2391> (дата обращения: 28.03.2025). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.