

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Забайкальский государственный университет»  
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

Факультет естественных наук, математики и технологий  
Кафедра Теории и методики профессионального образования, сервиса и технологии

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Факультет естественных  
наук, математики и  
технологий

Токарева Юлия Сергеевна

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_  
г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Б1.В.02.ДВ.01.02 Управление персоналом образовательной организации  
на 108 часа(ов), 3 зачетных(ые) единиц(ы)  
для направления подготовки (специальности) 44.04.01 - Педагогическое образование

составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным приказом  
Министерства образования и науки Российской Федерации от  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. №\_\_\_\_\_

Профиль – Менеджмент в образовании (для набора 2024)  
Форма обучения: Очная

# 1. Организационно-методический раздел

## 1.1 Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины:

освоение знаний и умений по управлению персоналом с учётом современных требований.

Задачи изучения дисциплины:

углубленное понимание обучающимися действия закономерностей и принципов управления персоналом, его взаимосвязи с деятельностью организации;

формирование знаний, навыков и умений обучающихся, необходимых для их профессиональной деятельности и дальнейшего самообразования как руководителей образовательных учреждений;

ознакомление обучающихся с технологиями организационного проектирования и управления персоналом и их прогнозирования как динамических и сложноорганизованных процессов;

формирование знания обучающихся по созданию условий, обеспечению современных подходов к управлению персоналом в образовательном учреждении.

## 1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП

Дисциплина «Управление персоналом образовательной организации» (Б1.В.02.ДВ.01.02). относится к блоку Б1, дисциплинам по выбору. Дисциплина (модуль) изучается на 2 курсе в 3 семестре.

## 1.3. Объем дисциплины (модуля) с указанием трудоемкости всех видов учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы), 108 часов.

Виды занятий	Семестр 3	Всего часов
Общая трудоемкость		108
Аудиторные занятия, в т.ч.	30	30
Лекционные (ЛК)	10	10
Практические (семинарские) (ПЗ, СЗ)	20	20
Лабораторные (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа студентов (СРС)	78	78
Форма промежуточной аттестации в семестре	Зачет	0

Курсовая работа (курсовой проект) (КР, КП)		
--	--	--

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы		Планируемые результаты обучения по дисциплине
Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции, формируемые в рамках дисциплины	Дескрипторы: знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности
УК-6	УК-6.1. Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.), используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития	<p>Знать: рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.), используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития</p> <p>Уметь: Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.), используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития</p> <p>Владеть: навыками применения рефлексивных методов в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.), используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития</p>
ОПК-7	ОПК-7.3. Владеет: технологиями взаимодействия и сотрудничества в образовательном процессе; способами решения проблем при взаимодействии с различным контингентом обучающихся; приемами индивидуального подхода к разным участникам образовательных отношений	<p>Знать: технологии взаимодействия и сотрудничества в образовательном процессе; приемы индивидуального подхода к разным участникам образовательных отношений</p> <p>Уметь: применять технологии взаимодействия и сотрудничества</p>

		<p>в образовательном процессе и приемы индивидуального подхода к разным участникам образовательных отношений</p> <p>Владеть: приемами применения технологий взаимодействия и сотрудничества в образовательном процессе и приемами индивидуального подхода к разным участникам образовательных отношений</p>
ПК-2	<p>ПК-2.3. Владеет навыками использования различных инновационные технологии менеджмента для исследования, организации и оценки управленческих процессов образовательных организаций с учетом существующих условий.</p>	<p>Знать: приемы использования различных инновационных технологий менеджмента для исследования, организации и оценки управленческих процессов образовательных организаций с учетом существующих условий.</p> <p>Уметь: использует различные инновационные технологии менеджмента для исследования, организации и оценки управленческих процессов образовательных организаций с учетом существующих условий.</p> <p>Владеть: навыками использования различных инновационные технологии менеджмента для исследования, организации и оценки управленческих процессов образовательных организаций с учетом существующих условий.</p>

### 3. Содержание дисциплины

#### 3.1. Разделы дисциплины и виды занятий

##### 3.1 Структура дисциплины для очной формы обучения

Модуль	Номер раздела	Наименование раздела	Темы раздела	Всего часов	Аудиторные занятия			С Р С
					Л К	П З (С	Л Р	

						3)		
1	1.1	Управление человеческим и ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления. Теории и концепции в управлении человеческим и ресурсами	<p>Сущность понятий "человеческие ресурсы", «персонал», «управление персоналом», «человеческий капитал», «служба управления персоналом», «управление развитием персонала». Персонал организации как объект управления. Эволюция управленческой мысли. Ремесленный этап управленческой системы. Технический этап управленческой системы. Рыночный этап развития управленческой системы. Основы управления человеческими ресурсами. Концепции «использования трудовых ресурсов», «управления персоналом», «управления человеческими ресурсами», «управления человеком». Новая парадигма в управлении человеческими ресурсами. Традиционное управление кадрами и управление человеческими ресурсами. Изменение функций управления человеческими ресурсами в информационном обществе. Современные</p>	21	2	4	0	15

			требования к специалистам по управлению персоналом.					
2	2.1	Правовые и экономические основы управления персоналом	Цели и задачи правового обеспечения деятельности по управлению персоналом. Правовые основы управления персоналом: нормативные акты, сущность трудового законодательства. Виды нарушений трудового законодательства и их последствия. Виды документов, регламентирующих работу с персоналом в организации. Экономика управления персоналом. Расчет производительности труда, списочной численности работников и других показателей. Кадровый менеджмент и кадровое планирование в управлении персоналом. Анализ кадрового потенциала: численность, категории, структура и движение персонала	21	2	4	0	15
3	3.1	Современные технологии управления персоналом	Оценка персонала. Аттестация педагогических работников в современной России. Технология управления карьерой персонала. Развитие человеческих ресурсов организации: обучение и карьерный рост. Технология мотивации персонала. Механизм формирования организационной	21	2	4	0	15

			культуры. Особенности управления персоналом образовательной организации.					
	3.2	Подбор, адаптация, мотивация и стимулирование как элементы эффективного управления персоналом	<p>Планирование человеческих ресурсов и найм персонала. Рынки рабочей силы. Форма и методы привлечения, профессионального отбора и найма персонала. Подбор кандидатов и отбор персонала в современной организации.</p> <p>Профориентационная работа в управлении персоналом. Обучение на рабочем месте. Обучение вне рабочего места. Организация проведения аттестации кадров. Оценочный стандарт для специалиста. Сущность, виды и стратегии трудовой адаптации работника.</p> <p>Профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе. Сущность и содержание профессионального развития и обучения персонала. Развитие человеческих ресурсов организации: обучение и карьерный рост. Стратегия развития персонала и планирование профессионального обучения. Саморазвитие как форма развития педагогических работников. Управление</p>	21	2	4	0	15

			<p>профессиональной подготовкой персонала. Выдвижение и отбор на вакантную должность. Современные теории мотивации и стимулирования персонала. Методические подходы к мотивации и стимулированию. Ключевые показатели деятельности персонала</p>					
4	4.1	Командный менеджмент в системе управления персоналом образовательной организации	<p>Командная работа как форма совместной деятельности. Формирование и функционирование команд как форм совместной деятельности в организации. Командообразование как управленческий процесс. Командная работа как часть образовательного процесса</p>	24	2	4	0	18
Итого				108	10	20	0	78

### 3.2. Содержание разделов дисциплины

#### 3.2.1. Лекционные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Управление человеческим и ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления. Теории и	<p>Сущность понятий "человеческие ресурсы", «персонал», «управление персоналом», «человеческий капитал», «служба управления персоналом», «управление развитием персонала». Персонал организации как объект управления. Эволюция управленческой мысли. Ремесленный этап управленческой системы. Технический этап управленческой</p>	2



		концепции в управлении человеческим и ресурсами	системы. Рыночный этап развития управленческой системы. Основы управления человеческими ресурсами. Концепции «использования трудовых ресурсов», «управления персоналом», «управления человеческими ресурсами», «управления человеком». Новая парадигма в управлении человеческими ресурсами. Традиционное управление кадрами и управление человеческими ресурсами. Изменение функций управления человеческими ресурсами в информационном обществе. Современные требования к специалистам по управлению персоналом.	
2	2.1	Правовые и экономические основы управления персоналом	Цели и задачи правового обеспечения деятельности по управлению персоналом. Правовые основы управления персоналом: нормативные акты, сущность трудового законодательства. Виды нарушений трудового законодательства и их последствия. Виды документов, регламентирующих работу с персоналом в организации. Экономика управления персоналом. Расчет производительности труда, списочной численности работников и других показателей. Кадровый менеджмент и кадровое планирование в управлении персоналом. Анализ кадрового потенциала: численность, категории, структура и движение персонала	2
3	3.1	Современные технологии управления персоналом	Оценка персонала. Аттестация педагогических работников в современной России. Технология управления карьерой персонала. Развитие человеческих ресурсов организации: обучение и карьерный рост. Технология мотивации персонала. Механизм формирования организационной культуры. Особенности управления персоналом	2

			образовательной организации.	
	3.2	Подбор, адаптация, мотивация и стимулирование как элементы эффективного управления персоналом	<p>Планирование человеческих ресурсов и найм персонала. Рынки рабочей силы. Форма и методы привлечения, профессионального отбора и найма персонала. Подбор кандидатов и отбор персонала в современной организации. Профорientационная работа в управлении персоналом.</p> <p>Обучение на рабочем месте. Обучение вне рабочего места.</p> <p>Организация проведения аттестации кадров. Оценочный стандарт для специалиста. Сущность, виды и стратегии трудовой адаптации работника. Профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе. Сущность и содержание профессионального развития и обучения персонала. Развитие человеческих ресурсов организации: обучение и карьерный рост</p> <p>Стратегия развития персонала и планирование профессионального обучения.</p> <p>Саморазвитие как форма развития педагогических работников.</p> <p>Управление профессиональной подготовкой персонала. Выдвижение и отбор на вакантную должность.</p> <p>Современные теории мотивации и стимулирования персонала.</p> <p>Методические подходы к мотивации и стимулированию. Ключевые показатели деятельности персонала</p>	2
4	4.1	Командный менеджмент в системе управления персоналом образовательной организации	<p>Командная работа как форма совместной деятельности.</p> <p>Формирование и функционирование команд как форм совместной деятельности в организации.</p> <p>Командообразование как управленческий процесс. Командная работа как часть образовательного процесса</p>	2

### 3.2.2. Практические занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер	Тема	Содержание	Трудоемкость
--------	-------	------	------------	--------------

	раздела			(в часах)
1	1.1	<p>Управление человеческим и ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления. Теории и концепции в управлении человеческим и ресурсами</p>	<p>Сущность понятий "человеческие ресурсы", «персонал», «управление персоналом», «человеческий капитал», «служба управления персоналом», «управление развитием персонала». Персонал организации как объект управления. Эволюция управленческой мысли. Ремесленный этап управленческой системы. Технический этап управленческой системы. Рыночный этап развития управленческой системы. Основы управления человеческими ресурсами. Концепции «использования трудовых ресурсов», «управления персоналом», «управления человеческими ресурсами», «управления человеком». Новая парадигма в управлении человеческими ресурсами. Традиционное управление кадрами и управление человеческими ресурсами. Изменение функций управления человеческими ресурсами в информационном обществе. Современные требования к специалистам по управлению персоналом.</p>	4
3	3.1	Современные технологии управления персоналом	<p>Оценка персонала. Аттестация педагогических работников в современной России. Технология управления карьерой персонала. Развитие человеческих ресурсов организации: обучение и карьерный рост. Технология мотивации персонала. Механизм формирования организационной культуры. Особенности управления персоналом образовательной организации.</p>	4
	3.2	Подбор, адаптация, мотивация и стимулирование как элементы эффективного	<p>Планирование человеческих ресурсов и найм персонала. Рынки рабочей силы. Форма и методы привлечения, профессионального отбора и найма персонала. Подбор кандидатов и отбор персонала в современной организации. Профориентационная</p>	4

		управления персоналом	<p>работа в управлении персоналом.</p> <p>Обучение на рабочем месте.</p> <p>Обучение вне рабочего места.</p> <p>Организация проведения аттестации кадров. Оценочный стандарт для специалиста. Сущность, виды и стратегии трудовой адаптации работника. Профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе. Сущность и содержание профессионального развития и обучения персонала. Развитие человеческих ресурсов организации: обучение и карьерный рост</p> <p>Стратегия развития персонала и планирование профессионального обучения.</p> <p>Саморазвитие как форма развития педагогических работников.</p> <p>Управление профессиональной подготовкой персонала. Выдвижение и отбор на вакантную должность.</p> <p>Современные теории мотивации и стимулирования персонала.</p> <p>Методические подходы к мотивации и стимулированию. Ключевые показатели деятельности персонала</p>	
4	4.1	Командный менеджмент в системе управления персоналом образовательной организации	<p>Командная работа как форма совместной деятельности.</p> <p>Формирование и функционирование команд как форм совместной деятельности в организации.</p> <p>Командообразование как управленческий процесс. Командная работа как часть образовательного процесса</p>	4

### 3.2.3. Лабораторные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)

### 3.3. Содержание материалов, выносимых на самостоятельное изучение

Модуль	Номер раздела	Содержание материалов, выносимого на	Виды самостоятельной деятельности	Трудоемкость (в часах)

		самостоятельное изучение		
1	1.1	<p>Сущность понятий "человеческие ресурсы", «персонал», «управление персоналом», «человеческий капитал», «служба управления персоналом», «управление развитием персонала». Персонал организации как объект управления. Эволюция управленческой мысли. Ремесленный этап управленческой системы. Технический этап управленческой системы. Рыночный этап развития управленческой системы. Основы управления человеческими ресурсами. Концепции «использования трудовых ресурсов», «управления персоналом», «управления человеческими ресурсами», «управления человеком». Новая парадигма в управлении человеческими ресурсами. Традиционное управление кадрами и управление человеческими ресурсами. Изменение функций управления человеческими ресурсами в информационном обществе. Современные требования к специалистам по управлению персоналом.</p>	<p>Подготовка конспекта. Работа с Интернет-ресурсами и литературой. Подготовка к дискуссии.</p>	15
2	2.1	Цели и задачи правового обеспечения деятельности по	<p>Подготовка конспекта. Работа с Интернет-ресурсами и литературой.</p>	15

		<p>управлению персоналом.</p> <p>Правовые основы управления персоналом: нормативные акты, сущность трудового законодательства. Виды нарушений трудового законодательства и их последствия. Виды документов, регламентирующих работу с персоналом в организации. Экономика управления персоналом.</p> <p>Расчет производительности труда, списочной численности работников и других показателей.</p> <p>Кадровый менеджмент и кадровое планирование в управлении персоналом.</p> <p>Анализ кадрового потенциала: численность, категории, структура и движение персонала</p>	<p>Решение ситуационных задач. Подготовка к дискуссии. Презентации.</p>	
3	3.1	<p>Оценка персонала.</p> <p>Аттестация педагогических работников в современной России.</p> <p>Технология управления карьерой персонала.</p> <p>Развитие человеческих ресурсов организации: обучение и карьерный рост. Технология мотивации персонала.</p> <p>Механизм формирования организационной культуры. Особенности управления персоналом образовательной организации.</p>	<p>Подготовка конспекта.</p> <p>Работа с Интернет-ресурсами и литературой.</p> <p>Решение кейсов.</p> <p>Подготовка к дискуссии.</p> <p>Презентации.</p>	15
	3.2	<p>Планирование человеческих ресурсов и найм персонала. Рынки рабочей силы. Форма и</p>	<p>Подготовка конспекта.</p> <p>Работа с Интернет-ресурсами и литературой.</p> <p>Решение кейсов.</p>	15

		<p>методы привлечения, профессионального отбора и найма персонала. Подбор кандидатов и отбор персонала в современной организации.</p> <p>Профориентационная работа в управлении персоналом. Обучение на рабочем месте. Обучение вне рабочего места.</p> <p>Организация проведения аттестации кадров.</p> <p>Оценочный стандарт для специалиста. Сущность, виды и стратегии трудовой адаптации работника.</p> <p>Профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе.</p> <p>Сущность и содержание профессионального развития и обучения персонала. Развитие человеческих ресурсов организации: обучение и карьерный рост</p> <p>Стратегия развития персонала и планирование профессионального обучения. Саморазвитие как форма развития педагогических работников. Управление профессиональной подготовкой персонала.</p> <p>Выдвижение и отбор на вакантную должность.</p> <p>Современные теории мотивации и стимулирования персонала. Методические подходы к мотивации и стимулированию.</p> <p>Ключевые показатели деятельности персонала</p>	<p>Подготовка к дискуссии. Презентации.</p>	
--	--	--	---	--

4	4.1	Командная работа как форма совместной деятельности. Формирование и функционирование команд как форм совместной деятельности в организации. Командообразование как управленческий процесс. Командная работа как часть образовательного процесса	Подготовка конспекта. Работа с Интернет-ресурсами и литературой. Решение кейсов. Командная работа (мини проект) Презентации.	18
---	-----	---	---	----

#### **4. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлен в приложении.

[Фонд оценочных средств](#)

#### **5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

##### **5.1. Основная литература**

###### **5.1.1. Печатные издания**

1.

###### **5.1.2. Издания из ЭБС**

1. Москвин Сергей Николаевич. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации : учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 142 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/514957> (дата обращения: 27.10.2023). - ISBN 978-5-534-10126-3 <https://urait.ru/bcode/514957>

2. Исаева Оксана Михайловна. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 178 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/512167> (дата обращения: 27.10.2023). - ISBN 978-5-534-14873-2 : <https://urait.ru/bcode/512167>

3. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. - Москва : Юрайт, 2023. - 427 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/534018> (дата обращения: 27.10.2023). - ISBN 978-5-534-17946-0 <https://urait.ru/bcode/534018>

4. Старовойтова Ж. А. Технологии управления педагогическим персоналом в образовательной организации : учебное пособие / Старовойтова Ж. А. - Омск : ОмГПУ, 2021. - 162 с. - Книга из коллекции ОмГПУ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-8268-2301-9. <https://e.lanbook.com/book/225527>



## 5.2. Дополнительная литература

### 5.2.1. Печатные издания

1.

### 5.2.2. Издания из ЭБС

1. Спивак Владимир Александрович. Лидерство : учебник для вузов / В. А. Спивак. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 397 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/533144> (дата обращения: 27.10.2023). - ISBN 978-5-534-17456-4 <https://urait.ru/bcode/533144>

2. Селезнева Елена Владимировна. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. - Москва : Юрайт, 2023. - 429 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/510924> (дата обращения: 27.10.2023). - ISBN 978-5-534-08397-2 :<https://urait.ru/bcode/510924>

3. Одегов Юрий Геннадьевич. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 575 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/519618> (дата обращения: 27.10.2023). - ISBN 978-5-534-14217-4 : <https://urait.ru/bcode/519618>

4. Кузнецов Игорь Николаевич. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для вузов / И. Н. Кузнецов. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 397 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/531538> (дата обращения: 27.10.2023). - ISBN 978-5-534-16692-7 :<https://urait.ru/bcode/531538>

5. Никулина Ю. Н. Теория и практика государственной молодежной кадровой политики : учебное пособие для обучающихся по образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 управление персоналом / Никулина Ю. Н. - Оренбург : ОГУ, 2018. - 144 с. - Рекомендовано ученым советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» для обучающихся по образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом. - Книга из коллекции ОГУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7410-2069-2.<https://e.lanbook.com/book/159811>

## 5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Название	Ссылка
Электронно-библиотечная система «Юрайт»	<a href="https://www.biblio-online.ru/">https://www.biblio-online.ru/</a>
ЭБС «Лань»	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
ЭБС «Консультант студента»	<a href="https://www.studentlibrary.ru/">https://www.studentlibrary.ru/</a>
Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки	<a href="http://diss.rsl.ru/">http://diss.rsl.ru/</a>
Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	<a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>

## 6. Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение общего назначения: ОС Microsoft Windows, Microsoft Office, ABBYY FineReader, ESET NOD32 Smart Security Business Edition, Foxit Reader, АИБС "МераПро".

Программное обеспечение специального назначения:

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование помещений для проведения учебных занятий и для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по факультету
Учебные аудитории для проведения практических занятий	
Учебные аудитории для промежуточной аттестации	
Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по кафедре
Учебные аудитории для текущей аттестации	

## 8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Для успешного освоения курса важно в начале его освоения выделить основные требования, задачи и роль знаний по управлению персоналом образовательной организации в осуществлении управленческой деятельности организации и организации самого процесса обучения, в создании условий для повышения управленческой грамотности, управленческой культуры обучающихся. Изучение каждого раздела начинается с лекционного занятия, целью которого является общая ориентировка в осваиваемом содержании. Лекционное занятие способствует выстраиванию системного видения рассматриваемой проблемы, ориентации в существующих проблемах, авторских позициях и текстах для самостоятельной проработки. В современных условиях имеется достаточное количество источников информации, позволяющих обучающимся самостоятельно работать с изучаемым теоретическим содержанием.

После лекционного курса планируется проведение семинарских занятий по теме. Работа на каждом из них требует предварительной подготовки бакалавров в соответствии с предложенными заданиями для самостоятельной работы.

Самостоятельная работа студентов является важной составляющей организации учебного процесса по изучению дисциплины «Управление персоналом образовательной

организации», которая основана на более подробной проработке и анализе материалов, основных вопросов дисциплины.

Самостоятельная работа по дисциплине проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся;
- формирования самостоятельности;
- развития исследовательских умений.

Самостоятельная работа обучающихся способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

В учебном процессе высшего учебного заведения выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная и внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданиям.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Внеаудиторная самостоятельная работа является обязательной для каждого студента, а ее объем определяется учебным планом.

Внеаудиторная самостоятельная работа по дисциплине «Управление персоналом образовательной организации» включает такие формы работы, как:

- изучение программного материала дисциплины (работа с учебником и конспектом лекции);
- изучение рекомендуемых литературных источников;
- конспектирование источников;
- подготовка материалов для анализа ситуаций;
- разработка вопросов к дискуссии;
- работа со словарями и справочниками;
- работа с электронными информационными ресурсами и ресурсами Internet;
- составление схем, таблиц для систематизации учебного материала;
- решение кейсов и ситуационных задач;
- подготовка презентаций.

Студентам рекомендуется обязательное использование при подготовке дополнительной литературы, которая поможет успешнее и быстрее разобраться в поставленных вопросах и задачах

Разработчик/группа разработчиков:  
Марина Ивановна Мелихова

**Типовая программа утверждена**

Согласована с выпускающей кафедрой  
Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.