

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования города Москвы
«МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт дополнительного образования

СОГЛАСОВАНО

Председатель Экспертного совета
по дополнительному образованию
ГАОУ ВО МГПУ

Протокол № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор
ГАОУ ВО МГПУ

« _____ » _____ 2016 г.
Е.Н. Геворкян

**Дополнительная профессиональная программа
(повышения квалификации)**

«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

(72 ч.)

Автор курса:
Весманов С.В., канд.экон.наук,
профессор

Москва, 2016

Раздел 1. Характеристика программы

1.1. Цель реализации программы

Целью курса «Управление персоналом» является совершенствование у слушателей комплекса компетенций, позволяющих участвовать в управлении персоналом современных организаций в различных отраслях экономики.

Комплекс компетенций в области управления персоналом позволяет существенно расширить возможности преподавателя в эффективной организации учебного процесса в школе, колледже или вузе, и критически необходим для руководства организацией.

Совершенствуемые компетенции

№	Компетенция	Направление подготовки Педагогическое образование Код компетенции		
		Бакалавриат 440301		Магистратура 440401
		4 года	5 лет	
1.	Готовность изучать состояние и потенциал управляемой системы и ее макро- и микроокружения путем использования комплекса методов стратегического и оперативного анализа			ПК-13
2.	Готовность использовать индивидуальные и групповые технологии принятия решений в управлении организацией, осуществляющей образовательную деятельность			ПК-16

1.2. Планируемые результаты обучения

№	Знать	Направление подготовки Педагогическое образование Код компетенции		
		Бакалавриат 440301		Магистратура 440401
		4 года	5 лет	
1.	Систему управления персоналом современной организации: обоснование стратегии управления персоналом, определение цели и задач системы, расчёт численности работников службы управления персоналом.			ПК-13
2.	Технологию работы с персоналом:			ПК-13

	планирование, подбор, мотивирование, стимулирование и развитие персонала; основы психологической диагностики.			ПК-16
3.	Методы оценки и аттестации персонала, нормативные правовые акты об аттестации персонала образовательной организации, принципы оценки результативности работы системы управления персоналом.			ПК-16
№	Уметь	Бакалавриат		Магистратура
		4 года	5 лет	
1.	Анализировать ситуацию в области управления персоналом образовательной организации, обосновывать стратегию и выбор методов управления персоналом организации с учётом анализа ситуации, оценивать результаты работы с персоналом.			ПК-13
2.	Применять стандартизированные методы диагностики личных характеристик персонала, вести деловую беседу с работником, составлять план работы по обучению и развитию персонала			ПК-13 ПК-16
3.	Применять методы и технологии проектирования (РМВОК): составлять план проекта создания службы управления персоналом, обосновывать функциональные обязанности и численность службы, формировать команду проекта, оформлять проектную документацию; презентовать план проекта в дискуссионном режиме.			ПК-16

Планируемые результаты обучения по дополнительной профессиональной программе соответствуют выполняемым трудовым действиям:

Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции, реализуемые после обучения	Код	Трудовые действия
-----------------------------	--	-----	-------------------

Код А Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	Общепедагогическая функция. Обучение	А/01.6	Планирование и проведение учебных занятий Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися Формирование мотивации к обучению
	Воспитательная деятельность	А/02.6	
	Развивающая деятельность	А/03.6	

1.3. Категория обучающихся: педагогические работники и сотрудники служб управления персоналом образовательных организаций.

1.4. Форма обучения: очно-заочная (с использованием ДОТ).

1.5. Режим занятий: 6 часов в день, 1 раз в неделю, 72 часа

Срок освоения программы: 72 часа.

Раздел 2. Содержание программы

2.1. Учебный (тематический) план

№ п/п	Наименование тем	Всего, час.	Виды учебных занятий, учебных работ		Формы контроля
			Лекции	Практические занятия	
1.	<i>Базовая часть</i>				Решение кейса
	Система управления персоналом современной организации	2	2		
2.	<i>Профильная часть</i>				
2.1.	Планирование и подбор персонала	6	1	5	
2.2.	Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала	14	2	12	
2.3.	Обучение и развитие персонала	14	2	12	
2.4.	Оценка персонала	16	1	15	
3.	<i>Презентация плана-проекта</i>	14		14	Защита плана проекта
	<i>Итоговая аттестация</i>	6		6	
	ИТОГО:	72	8	64	

2.2. Учебная программа

Темы	Виды учебных занятий/работ, час.	Содержание
Раздел 1. Базовая часть		
Тема 1.1. Система управления персоналом современной организации	Лекция, 2 ч	• Человеческие ресурсы, управление персоналом. • Категории персонала в современной организации • Цели и задачи системы управления персоналом современной организации • Функции системы управления персоналом современной организации • Модель Д.Ульриха «Роли HR-службы в современной организации» • Стратегия управления персоналом • Оптимальный выбор численности работников служб управления персоналом в современных организациях
Раздел 2. Профильная часть (предметно-методическая)		
Тема 2.1. Планирование и подбор персонала	Лекция, 1 ч	• Цели и задачи планирования персонала в современной организации • Этапы планирования персонала современной организации • Определение качественной и количественной потребности в персонале • Разработка требований к должностям (инструкции, профили, описания рабочих мест, профессиограммы) • Анализ рынка труда • Оценка наличия трудовых ресурсов внутри организации • Затраты на привлечение персонала
	Практическое занятие, 5 ч	Построение структуры службы управления персоналом современной образовательной организации
Тема 2.2. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала	Лекция, 2 ч	• Мотивация и стимулирование труда: понятийный аппарат • Классические теории мотивации (содержательные и процессуальные) • Типологическая концепция трудовой мотивации В.И.Герчикова • Цели и задачи стимулирования труда работников современных организаций • Основные виды и формы стимулирования труда работников современных организаций • Оплата труда персонала. Постоянная и переменная части заработной платы • Структура компенсационного пакета • Социальный пакет • Выбор оптимальной структуры

		компенсационного пакета
	Практическое занятие, 12 ч	Анализ стратегии и технологий управления персоналом организации
Тема 2.3. Обучение и развитие персонала.	Лекция, 2 ч	• Принципы формирования системы обучения и развития персонала в современных организациях • Формы и методы обучения и развития персонала в современных организациях • Обучающаяся организация (Learning organization)
	Практическое занятие, 12 ч	Оценка эффективности обучения персонала Управление карьерой персонала в современных организациях Деловая игра «собеседование с кандидатом на вакансию»
Тема 2.4. Оценка персонала	Лекция, 1 ч	• Оценка и аттестация персонала: понятийный аппарат • Цели и задачи оценки персонала • Формы и виды оценки персонала в современных организациях • Комплексная система оценки персонала (Assessment center) • Анализ результатов оценки персонала
	Практическое занятие, 15 ч	Разработка системы оценки персонала в современной образовательной организации
Тема 3. Презентация плана-проекта службы управления персоналом.	Практическое занятие, 14 ч	1. Обоснование плана проекта 2. Содержание плана проекта 3. Оформление плана проекта 4. Презентация плана проекта и ведение дискуссии.

Примечание.

Итогом обучения должна стать презентация слушателями собственного проекта службы управления персоналом. Проекты слушатели готовят в малых группах или индивидуально. Для оказания им методической помощи в рамках практических занятий преподаватели проводят индивидуальные и групповые консультации.

Темы консультаций:

1. Теоретико-методологическое обоснование проекта системы управления персоналом.
2. Содержание системы управления персоналом.
3. Подготовка выступления (презентации).

Раздел 3. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Характеристика оценочных средств

Вид контроля	Форма контроля	Регламент
Текущий	Доклад (выступление) на практическом занятии	Тема доклада соответствует теме практического занятия. Оценка критериальная: по 1 баллу ставится за соответствие каждому из 3 нижеперечисленных критериев. Максимально – 3 балла. Доклад основан на освоенной на занятии технологии (методологии), при этом: 1. Тезисы доклада соответствуют теории управления персоналом. 2. Доклад содержит полный перечень выполняемых согласно технологии (методологии) действий, наличествует логика последовательности их выполнения 3. Докладчик (группа) отвечает на все заданные докладчику вопросы.
	Решение кейса	Оценка критериальная: по 1 баллу ставится за соответствие каждому из 3 нижеперечисленных критериев. Максимально – 3 балла. Критерии оценивания решения кейса: 1. Выполненное задание подготовлено в соответствии с методологией управления персоналом. 2. Задание выполнено так, что оно способствует решению поставленной задачи. 3. В выполненном задании содержится больше одного варианта решения задачи.
Итоговая аттестация	Итоговое задание по курсу представляет собой подготовку и презентацию слушателями проекта Службы управления персоналом	Оценка критериальная: по 1 баллу ставится за соответствие каждому из 10 нижеперечисленных критериев. Максимально – 10 баллов. Проект считается защищённым, если он оценён не менее чем на 5 баллов. Критерии оценивания системы управления персоналом: 1. Форма: • объем документа - 6-8 страниц; • шрифт Times New Roman, кегль 12, интервал – 1; • приложения с включением разделов: 1) история инициации проекта; 2) источники информации и ссылки на внешние документы; 3) ограничения, риски и неопределенности проекта; • аннотация - на 1 странице. Балл: 0-1 2. Содержание. Проект службы управления персоналом образовательной организации включает в себя: а) стратегию управления персоналом конкретной организации б) обоснование структуры и численности службы управления персоналом в) критерии подбора персонала и правила ;

		г) мероприятия, направленные на развитие мотивации персонала, меры стимулирования и правила оплаты труда д) принципы формирования системы обучения и развития персонала е) систему оценки персонала в современной образовательной организации Баллы: 0-6 3. Презентация проекта: а) доклад в течение 15 минут, сопровождаемый мультимедийными иллюстрациями; б) подготовка ответов на 2-3 вопроса (собственных), позволяющих осветить аспекты проекта, не затронутые в докладе; в) подготовка 1-2 комментариев с обоснованным указанием достоинств и недостатков проекта. Баллы: 0-3 Суммарно за разработку докладчик (группа) может получить максимально 10 баллов.
--	--	--

Итоговая оценка складывается из оценок текущего контроля и итогового контроля. Максимальное количество баллов – 16.

Соотнесение баллов 16-балльной шкалы и итоговой отметки

менее 7 баллов	неудовлетворительно
7 – 10 баллов	удовлетворительно
11 – 13 баллов	хорошо
14 – 16 баллов	отлично

Образец кейса

Педагог работает в образовательной организации 1,5 года. Он хорошо преподаёт свой предмет, поддерживает доброжелательные отношения в коллективе, зарекомендовал себя как ответственный и исполнительный человек. Однако в части профессионального развития не проявляет инициативы: не интересуется опытом коллег, не стремится участвовать в профессиональных конкурсах.

Задание: провести мотивационную беседу с педагогом, чтобы он начал проявлять инициативу в части собственного профессионального развития. Задание считается выполненным, если беседа проведена.

Контрольно-измерительные материалы

№	Предмет оценивания	Формы и методы оценивания	Характеристика оценочных материалов	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Комплект оценочных средств	Вид аттестации
---	--------------------	---------------------------	-------------------------------------	-----------------------	---------------------	----------------------------	----------------

1	ПК-13 Готовность изучать состояние и потенциал управляемой системы и ее макро- и микроокружения путем использования комплекса методов стратегического и оперативного анализа ПК-16 Готовность использовать индивидуальные и групповые технологии принятия решений в управлении организацией, осуществляющей образовательную деятельность	Разработка и защита проекта	Проект выполняется в малой группе в соответствии с методологией управления персоналом	Демонстрация компетентности по оцениваемым компетенциям	Указаны в Разделе 3	Требования к проекту, критерии и оценки проекта	Итоговая
---	--	-----------------------------	---	---	---------------------	---	----------

Раздел 4. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение программы (литература)

Основная литература

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 239 с.
2. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2012. - 282 с.
3. Кибанов А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала. – М.: ИНФРА-М, 2013. - 80 с.
4. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: Теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом: Учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2013. - 72 с.

Дополнительная литература

1. Громова О.Н. Стратегия управления персоналом организации. – М.: ГАУ, 1997.
2. Десслер Г. Управление персоналом. – М.: Бином. Лаборатория знаний, 2004.
3. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2004.

4. Иванова С.В. Кандидат, новичок, сотрудник. – М: ЭКСМО, 2005.
5. Иванова С.В. Мотивация на 100%: а где же у него кнопка? – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
6. Иванцевич Дж., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. – М., 1993.
7. Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Рекрутинг. Найм персонала. - М.: Экзамен, 2002.
8. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2007.
9. Крымов А.А. Вы – управляющий персоналом. Профессия? Ремесло? Судьба? – М.: Бератор - Пресс, 2003.
10. Kirkpatrick D.L. Evaluating training programs. –San Francisco: Berrett-Koehler, 1994.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016). ГАРАНТ.РУ: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.

Интернет-источники: базы данных, информационно-справочные
и поисковые системы

1. Кадровый портал - www.kadrovik.ru.
2. «Сообщество профессионалов HR» - www.hr-portal.ru.
3. Справочная правовая система «Консультант Плюс» - www.consultant.ru.
4. Портал поиска работы – www.headhunter.ru.
5. Портал поиска работы – www.job.ru.
6. «Электронный журнал про управление персоналом» - www.hr-journal.ru.

4.2. Материально-технические условия реализации программы

- Учебная аудитория.
- Компьютер (с установленными пакетом программ Microsoft Office, Skype, Интернет-браузером, подключением к сети Интернет).
- Мультимедийное оборудование (компьютер, интерактивная доска, мультимедиапроектор и пр.);
- Доска или флипчарт, фломастеры.

3. Образовательные технологии, используемые в процессе реализации программы

- Программа реализуется с использованием дистанционных образовательных технологий. Для каждой темы разработаны учебно-

методические и оценочные материалы, размещенные в системе дистанционного обучения МГПУ, которые позволяют слушателям самостоятельно осваивать содержание программы. Соотношение аудиторной и самостоятельной работы слушателей определяется учебным планом.

- В процессе реализации программы используются лекции с элементами дискуссии, практикумы, проектно-практические работы (решение кейсов), методы и приемы активизации работы обучающихся.

Утверждено на заседании Дирекции образовательных программ МГПУ

Протокол №__ от «__»_____2016 г.

Директор _____/_____/