

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

*ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ и.м. Л.С.ВЫГОТСКОГО
Факультет психологии образования
Кафедра социальной психологии*

***ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ***

*44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Психология управления в образовательной организации
Уровень высшего образования: магистратура
Форма обучения очно-заочная*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Название дисциплины

Психология управления персоналом в образовательной организации

Рабочая программа дисциплины *Психология управления персоналом в образовательной организации*

Составитель:

Петрушихина Е.Б., к.п.н., доцент

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 8 от 18.03.2024

Оглавление

1. Пояснительная записка.....	4
1.1. Цель и задачи дисциплины.....	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций.....	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
2. Структура дисциплины.....	5
3. Содержание дисциплины.....	6
4. Образовательные технологии.....	7
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	8
5.1 Система оценивания.....	8
5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине.....	9
5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	10
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	11
6.1 Список источников и литературы.....	11
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»....	12
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	13
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	13
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	14
9. Методические материалы.....	15
9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий.....	15
9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ.....	18
9.3 Иные материалы.....	18
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	19

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: сформировать профессиональные компетенции, позволяющие использовать методы и технологии кадрового менеджмента с целью повышения эффективности управления персоналом образовательной организации.

Задачи дисциплины:

- овладеть знаниями о системе управления персоналом в образовательной организации;
- освоить принципы, методы и функции управления персоналом в образовательной организации;
- сформировать умения в области планирования персонала и анализа кадрового потенциала образовательной организации;
- сформировать представления об управлении подготовкой, переподготовки и повышения квалификации сотрудников образовательной организации

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять психологическое консультирование субъектов образовательного процесса	ПК-2.1 Консультирует администрацию образовательной организации по использованию современных технологии подбора кадров	<i>Знать:</i> концептуальные подходы к оценке эффективности управления персоналом в образовательной организации. <i>Уметь:</i> оценивать эффективность подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала; управлять карьерой сотрудников образовательной организации и формировать кадровый резерв. <i>Владеть:</i> методами оценки и аттестации персонала в образовательной организации.
	ПК-2.2 Консультирует педагогов, администрацию образовательной организации по формированию планов карьерного и профессионального роста персонала	<i>Знать:</i> механизмы власти и влияния в деятельности руководителя; принципы кадровой политики и стратегии в системе управления образовательной организацией. <i>Уметь:</i> прогнозирования потребности в персонале; определять показатели эффективности процесса адаптации педагогов. <i>Владеть:</i> методами сбора и анализа информации о кадровом потенциале образовательной организации.
	ПК-2.3 Консультирует педагогов, администрацию образовательной	<i>Знать:</i> сущность и цели планирования персонала и анализа кадрового потенциала образовательной организации; механизмы

	организации по организации аттестацию персонала образовательной организации	профессиональной и организационной адаптации персонала. <i>Уметь:</i> выбирать оптимальный стиль управления персоналом образовательной организации.
--	---	--

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология управления персоналом в образовательной организации» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Управление образовательными системами, Информационная открытость и связи образовательной организации с общественностью.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Нормативно-правовое обеспечение деятельности образовательной организации, Управление организационной культурой образовательной организации, Управление учебной и внеучебной деятельностью образовательной организации, Управление конфликтами в образовательной организации, Управление эффективностью реализации дополнительных образовательных услуг, Теория и практика работы с семьей как субъектом образовательного процесса, Технологии командообразования в образовательной организации, Технологии ведения переговоров, Проектно-исследовательская деятельность в образовании, Профилактика эмоционального выгорания педагогов, Управление стрессом в образовательной организации.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
2	Лекции	4
2	Практические	26
2	Контроль	36
Всего:		66

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 42 академических часа(ов).

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Кадровая политика в системе управления образовательной организацией	Механизмы власти и влияния в деятельности руководителя. Кадровая политика: определение, функции, типы. Место кадровой политики в системе управления персоналом. Формирование кадровой политики в организации. Принципы кадровой политики и стратегии в системе управления образовательной организацией. Концептуальные подходы к оценке эффективности управления персоналом в образовательной организации. Стиль управления персоналом образовательной организации.
2	Тема 2 Планирование персонала в образовательной организации	Методы сбора и анализа информации о кадровом потенциале образовательной организации. Сущность и цели планирования персонала и анализа кадрового потенциала образовательной организации. Прогнозирования потребности в персонале. Методы подбора и отбора персонала в образовательной организации.
3	Тема 3. Особенности адаптации и мотивации педагогов	Адаптация персонала: сущность, виды, этапы. Понятие и механизмы профессиональной и организационной адаптации персонала. Виды и этапы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности. Особенности адаптации молодых педагогов. Показатели эффективности процесса адаптации педагогов. Анализ мотивационно-потребностной сферы персонала образовательной организации.
4	Тема 4. Организация обучения и аттестации педагогов	Формы и методы обучения персонала. Организация обучения персонала в образовательной организации. Критерии эффективности подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в образовательной организации. Методы оценки персонала в образовательной организации. Формы и методы аттестации персонала в образовательной организации. Нормативно-правовое обеспечение аттестации педагогов. Процедура аттестации педагогических работников.
5	Тема 5 Управление карьерой и работа с кадровым резервом в образовательной организации.	Карьера: понятие, типы, этапы. Карьера как метод мотивации и стимулирования персонала. Организационно-педагогические условия управления карьерой менеджера образовательного учреждения. Технологии управления карьерой. Планирование карьерного процесса в образовательной организации. Индивидуальное планирование карьеры педагога. Формирование кадрового резерва в образовательной организации.

4. Образовательные технологии

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование раздела</i>	<i>Виды учебных занятий</i>	<i>Образовательные технологии</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1.	Тема 1. Кадровая политика в системе управления образовательной организацией	Лекция 1 Практическое занятие 1 Самостоятельная работа	Лекция - визуализация с применением слайд-проектора Дискуссия Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников
2.	Тема 2. Планирование персонала в образовательной организации	Лекция 2 Практическое занятие 2 Самостоятельная работа	Обзорная лекция Опрос Изучение источников, написание контрольной работы
3.	Тема 3. Особенности адаптации и мотивации педагогов	Практическое занятие 3 Самостоятельная работа	Творческая работа Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников
4.	Тема 4. Организация обучения и аттестации педагогов	Практическое занятие 4 Самостоятельная работа	Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников Контрольная работа
5	Тема 5. Управление карьерой и работа с кадровым резервом образовательной организации	Практическое занятие 5 Самостоятельная работа	Собеседование Деловая игра

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего

Текущий контроль:		
- опрос	5 баллов	5 баллов
- участие в дискуссии	5 баллов	10 баллов
- творческая работа	5 баллов	10 баллов
- собеседование	5 баллов	10 баллов
- контрольная работа	5 баллов	20 баллов
- деловая игра	5 баллов	5 баллов
Промежуточная аттестация		40 баллов
Экзамен		
Итого за семестр		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Вопросы для дискуссии

- Какие можно выделить методы мотивации педагогов?
- Благодаря каким механизмам возможно управление системой оценки персонала образовательной организации?
- Укажите пути адаптации персонала образовательной организации.

Примерные темы творческих заданий

- Опишите пути формирования эффективной системы мотивации и стимулирования в образовательной организации.
- Подберите методики для диагностики адаптации педагогов.
- Разработайте предложения по формированию кадрового резерва в образовательной организации.

Вопросы для собеседования

- Дайте характеристику роли кадровой политики в управлении персоналом.
- Приведите примеры различных теоретических подходов к оценке эффективности персонала.
- В чем заключается специфика системы мотивации и стимулирования в образовательной организации?
- Каковы основные критерии эффективности управления системой оплаты труда педагогов?
- Что обеспечивает успех адаптации молодых педагогов?

Вопросы для контрольной работы

Постройте схему отражающую структуру системы обучения персонала в образовательной организации.

Разработка каталога методов диагностики адаптации педагогов.

Разработка каталога методик диагностики стиля управления в организации.

Вопросы к экзамену

1. Механизмы власти и влияния в деятельности руководителя.
2. Кадровая политика: определение, функции, типы.
3. Место кадровой политики в системе управления персоналом.
4. Формирование кадровой политики в организации.
5. Принципы кадровой политики и стратегии в системе управления образовательной организацией.
6. Концептуальные подходы к оценке эффективности управления персоналом в образовательной организации.
7. Стиль управления персоналом образовательной организации.
8. Методы сбора и анализа информации о кадровом потенциале образовательной организации.
9. Сущность и цели планирования персонала и анализа кадрового потенциала образовательной организации.
10. Прогнозирование потребности в персонале.
11. Методы подбора и отбора персонала в образовательной организации.
12. Адаптация персонала: сущность, виды, этапы.
13. Понятие и механизмы профессиональной и организационной адаптации персонала.

14. Виды и этапы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности.
15. Особенности адаптации молодых педагогов.
16. Показатели эффективности процесса адаптации педагогов.
17. Анализ мотивационно-потребностной сферы персонала образовательной организации.
18. Формы и методы обучения персонала.
19. Критерии эффективности подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в образовательной организации.
20. Методы оценки персонала в образовательной организации.
21. Формы и методы аттестации персонала в образовательной организации.
22. Нормативно-правовое обеспечение аттестации педагогов.
23. Процедура аттестации педагогических работников.
24. Карьера: понятие, типы, этапы.
25. Карьера как метод мотивации и стимулирования персонала
26. Организационно-педагогические условия управления карьерой менеджера образовательного учреждения.
27. Технологии управления карьерой.
28. Планирование карьерного процесса в образовательной организации.
29. Индивидуальное планирование карьеры педагога.
30. Формирование кадрового резерва в образовательной организации.

Деловая игра

Деловая игра представляет собой форму деятельности в условной обстановке, направленной на воссоздание предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности. Деловая игра служит средством развития теоретического и практического мышления, актуализации, применения и закрепления знаний, усвоения профессиональных норм и правил взаимоотношения будущих специалистов.

Основными компонентами деловой игры служат сценарий, игровая обстановка и регламент. Сценарий включает характеристику игровой организации, правила игры и описание профессиональной обстановки. В правилах фиксируют состав и описание ролей участников игры, регламентирующие деятельность игроков материалы. Основным инструментом игры является поведение участников. Очень важен правильный выбор временного режима проведения игры и воссоздания реальной обстановки. Регламент игры определяет общие требования к режиму ее проведения и к инструкциям.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Основная литература:

1. Евтихов, О.В. Психология управления персоналом: теория и практика. – СПб.: Речь, 2010. – 319 с. Текст : электронный // <https://znanium.com/read?id=13703>
2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом: учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 369 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — <https://urait.ru/book/psihologiya-upravleniya-personalom-450083>
3. Менеджмент в образовании: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]; под редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 413 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00364-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/book/menedzhment-v-obrazovanii-450776>
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-

8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-451117>
5. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-450458>

Дополнительная:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-450765>
2. Пастернак, Н. А. Психология образования : учебник и практикум для вузов / Н. А. Пастернак, А. Г. Асмолов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 213 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09289-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: . <https://urait.ru/book/psihologiya-obrazovaniya-455966>
3. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — <https://urait.ru/book/psihologiya-upravleniya-450391>
4. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие: — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2016. — 328 с.(Высшее образование) Текст : электронный // <https://znanium.com/read?id=101070>
5. Управление школой: организационные и психолого-педагогические аспекты: словарь-справочник / под ред. А.М. Моисеева, А.А.Хвана. — Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2020. — XXII. 454 с. Текст: электронный // <https://znanium.com/read?id=346854>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

<http://www.ecopsy.ru/>
<http://www.ago-consult.ru/>
<http://www.hrm21.ru/>

Перечень БД и ИСС

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru

4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант
---	---

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

Консультант Плюс

Гарант

7. Материально-техническое обеспечения дисциплины

Для проведения занятий необходимы учебные аудитории, оборудованные компьютерами с выходом в Интернет; аудиовизуальные, технические и компьютерные средства обучения: мультимедийная доска, медиапроектор.

Перечень ПО

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное
17	Zoom	Zoom	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;

- дисплеем Брайля PAC Mate 20;
- принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы практических занятий

Тема 1(2ч.) Кадровая политика в системе управления образовательной организацией

Вопросы для обсуждения:

1. Кадровая политика: определение, функции, типы.
2. Содержание кадровой политики в образовательной организации.
3. Стиль управления персоналом образовательной организации.

Методические рекомендации для подготовки к занятию.

Раскрытие данной темы предполагает определение понятия кадровая политика, анализ механизмов управления кадрами. Важно, чтобы студенты усвоили определение, понятия кадровой политики, ее функции, типы. Особое внимание следует уделить вопросу разработки кадровой политики в образовательной организации. Кроме того, при подготовке к практическому занятию студентам необходимо изучить стили управления и методики для диагностики стиля управления. При подготовке важно также иметь в виду, что его содержание должно явиться теоретико-методологической основой для практического занятия и разработки кадровой политики в образовательной организации.

Список литературы:

1. Евтихов, О.В. Психология управления персоналом: теория и практика. – СПб.,: Речь, 2010. – 319 с. Текст : электронный // <https://znanium.com/read?id=13703>
2. Менеджмент в образовании: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]; под редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 413 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00364-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/book/menedzhment-v-obrazovanii-450776>
3. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — <https://urait.ru/book/psihologiya-upravleniya-450391>
4. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-450458>

Тема 2 (2 ч.) 2 Планирование персонала в образовательной организации

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность и цели планирования персонала и анализа кадрового потенциала образовательной организации.
2. Прогнозирования потребности в персонале.
3. Методы подбора и отбора персонала в образовательной организации.

Методические рекомендации для подготовки к занятию.

Раскрытие данной темы предполагает определение понятия кадрового потенциала организации. Важно, чтобы студенты усвоили основные методы анализа кадрового потенциала и планирования персонала образовательной организации. Особое внимание следует уделить методам подбора и отбора персонала в образовательной организации. При подготовке важно также иметь в виду, что его содержание должно явиться теоретико-методологической основой для практического занятия и кадровой политики в образовательной организации.

Список литературы:

1. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом: учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 369 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — <https://urait.ru/book/psihologiya-upravleniya-personalom-450083>
2. Менеджмент в образовании: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]; под редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 413 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00364-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/book/menedzhment-v-obrazovanii-450776>
3. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие: — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2016. — 328 с.(Высшее образование) Текст: электронный // <https://znanium.com/read?id=101070>
4. Управление школой: организационные и психолого-педагогические аспекты: словарь-справочник / под ред. А.М. Моисеева, А.А.Хвана. — Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2020. — XXII. 454 с. Текст: электронный // <https://znanium.com/read?id=346854>

Тема 3 (6 ч.) Особенности адаптации и мотивации педагогов

Вопросы для обсуждения:

1. Адаптация персонала: сущность, виды, этапы.
2. Понятие и механизмы профессиональной и организационной адаптации персонала.
3. Виды и этапы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности.
4. Особенности адаптации молодых педагогов.
5. Показатели эффективности процесса адаптации педагогов.
6. Анализ мотивационно-потребностной сферы персонала образовательной организации.

Методические рекомендации для подготовки к занятию.

Раскрытие данной темы предполагает определение содержания деятельности по созданию системы адаптации и мотивации в образовательной организации. Важно, чтобы студенты усвоили виды и этапы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности. Особое внимание следует уделить технологиям анализа мотивационно-потребностной сферы персонала образовательной организации. Кроме того, при подготовке к семинару студентам важно обратить внимание на особенности адаптации молодых педагогов.

Список литературы:

1. Евтихов, О.В. Психология управления персоналом: теория и практика. — СПб.: Речь, 2010. — 319 с. Текст: электронный // <https://znanium.com/read?id=13703>
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва:

Издательство Юрайт, 2020. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-451117>

3. Пастернак, Н. А. Психология образования: учебник и практикум для вузов / Н. А. Пастернак, А. Г. Асмолов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 213 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09289-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: . <https://urait.ru/book/psihologiya-obrazovaniya-455966>
4. Селезнева, Е. В. Психология управления: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — <https://urait.ru/book/psihologiya-upravleniya-450391>

Тема 4 (6ч.) Организация обучения и аттестации педагогов

Вопросы для обсуждения:

1. Формы и методы обучения персонала.
2. Организация обучения персонала в образовательной организации.
3. Критерии эффективности подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в образовательной организации.
4. Методы оценки персонала в образовательной организации.
5. Формы и методы аттестации персонала в образовательной организации.
6. Нормативно-правовое обеспечение аттестации педагогов. Процедура аттестации педагогических работников.

Методические рекомендации для подготовки к занятию.

В ходе проведения практического занятия проводится анализ методов и нормативных документов, позволяющих оптимизировать систему обучения и аттестации педагогов. Разрабатываются рекомендации по организации обучения педагогов.

Список литературы:

1. Евтихов, О.В. Психология управления персоналом: теория и практика. – СПб.: Речь, 2010. – 319 с. Текст : электронный // <https://znanium.com/read?id=13703>
2. Менеджмент в образовании: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]; под редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 413 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00364-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/book/menedzhment-v-obrazovanii-450776>
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминьяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-450765>
4. Пастернак, Н. А. Психология образования: учебник и практикум для вузов / Н. А. Пастернак, А. Г. Асмолов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 213 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09289-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: . <https://urait.ru/book/psihologiya-obrazovaniya-455966>
5. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-450458>

Тема 5 (бч.) Управление карьерой и работа с кадровым резервом в образовательной организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Карьера: понятие, типы, этапы.
2. Карьера как метод мотивации и стимулирования персонала.
3. Организационно-педагогические условия управления карьерой менеджера образовательного учреждения.
4. Технологии управления карьерой.
5. Планирование карьерного процесса в образовательной организации. Индивидуальное планирование карьеры педагога.
6. Формирование кадрового резерва в образовательной организации.

Методические рекомендации для подготовки к занятию.

Практическое занятие проводится в интерактивной форме. В ходе занятия студенты осваивают технологии управления карьерой. Разрабатывают программу мероприятий по формированию кадрового резерва в образовательной организации.

Список литературы:

- 1 Евтихов, О.В. Психология управления персоналом: теория и практика. – СПб.; Речь, 2010. – 319 с. Текст : электронный // <https://znanium.com/read?id=13703>
- 2 Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 369 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — <https://urait.ru/book/psihologiya-upravleniya-personalom-450083>
- 3 Менеджмент в образовании: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]; под редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 413 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00364-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/book/menedzhment-v-obrazovanii-450776>
- 4 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-451117>
- 5 Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие: — 2-е изд., перераб. и доп. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2016. – 328 с.(Высшее образование) Текст : электронный // <https://znanium.com/read?id=101070>

9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Письменные работы (рефераты, эссе) направлены на развитие у магистрантов способности к грамотному поиску, обзору, анализу и систематизации теоретического материала и первоисточников по проблеме. В процессе работы формируется также умения сформулировать цель, объект и предмет исследования, задачи гипотез работы. Необходимо формирование у магистрантов умения грамотно и логично излагать материал, указывать ссылки и составлять списки использованной литературы

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Психология управления персоналом в образовательной организации**

Цель дисциплины: сформировать профессиональные компетенции, позволяющие использовать методы и технологии кадрового менеджмента с целью повышения эффективности управления персоналом образовательной организации.

Задачи дисциплины:

- овладеть знаниями о системе управления персоналом в образовательной организации;
- освоить принципы, методы и функции управления персоналом в образовательной организации;
- сформировать умения в области планирования персонала и анализа кадрового потенциала образовательной организации;
- сформировать представления об управлении подготовкой, переподготовки и повышения квалификации сотрудников образовательной организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. концептуальные подходы к оценке эффективности управления персоналом в образовательной организации;
2. механизмы власти и влияния в деятельности руководителя; принципы кадровой политики и стратегии в системе управления образовательной организацией;
3. сущность и цели планирования персонала и анализа кадрового потенциала образовательной организации; механизмы профессиональной и организационной адаптации персонала.

Уметь:

1. оценивать эффективность подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала; управлять карьерой сотрудников образовательной организации и формировать кадровый резерв;
2. прогнозирования потребности в персонале; определять показатели эффективности процесса адаптации педагогов;
3. выбирать оптимальный стиль управления персоналом образовательной организации.

Владеть:

1. методами оценки и аттестации персонала в образовательной организации;
2. методами сбора и анализа информации о кадровом потенциале образовательной организации.