

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС  
Кафедра управления персоналом

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ  
ДИСЦИПЛИНЫ**

**Управление персоналом в образовательной  
организации**

(Б1.В.ДВ.04.02)

не устанавливается

---

*краткое наименование дисциплины*

по направлению подготовки  
38.04.04 Государственное и муниципальное управление  
направленность (профиль):  
«Управление образовательными системами»  
квалификация выпускника: Магистр  
формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2022

Автор–составитель: кандидат педагогических наук, доцент кафедры  
управления персоналом,  
Л.Н. Иванова

Новосибирск, 2021 г.

## **1. Цель освоения дисциплины:**

Сформировать у студентов профессиональные компетенции в сфере ГМУ:

ПКр-2 Способен проводить кадровую политику, формировать коллектив и организовывать коллективную работу, использовать кадровый потенциал на основе технологий управления персоналом при осуществлении управления в интересах общества и государства.

ПКр-3 Способен осуществлять организацию и упорядочение административных процессов, распределение обязанностей и ответственности, и на этой основе - разработку проектов административных регламентов осуществления публичных функций и предоставления государственных и муниципальных услуг, проектов должностных регламентов государственных и муниципальных служащих.

## **2. План курса:**

### **Раздел 1. Персонал образовательных организаций как объект управления**

*Тема 1.1. Кадровый потенциал сферы образования и основные ориентиры развития в сфере образовательной политики Российской Федерации. Управление персоналом в образовательной организации*

Современное образование: характерные черты, тенденции, противоречия. Политика в области управления персоналом: принципы разработки и реализации. Кадровая политика организации, ее интеграция с управленческой, финансовой производственной политиками. Цели, состояние, основные принципы, задачи и области кадровой политики. Персонал образовательной организации. Управление персоналом как социальное явление и профессиональная деятельность. Система управления персоналом образовательной организации: понятие и сущность. Содержание, цель и задачи управления персоналом. Технологии управления персоналом. Количественные и качественные характеристики кадров образовательной организации. Управление возрастной структурой работников образовательной организации.

Основы организации по функциональному разделению труда, подбору и расстановке кадров в образовательной организации. Управленческие роли руководителя образовательной организации. Типы лидерского поведения руководителя.

*Тема 1.2. Кадровое планирование и определение потребности в персонале в сфере образования. Формирование персонала образовательной организации*

Основы кадрового планирования: сущность, содержание, цели, задачи, место кадрового планирования в общей системе планирования образовательной организации. Кадровые стратегии, кадровые мероприятия. Прогнозирование и планирование персонала. Анализ состояния кадрового потенциала организации и выявление тенденций его развития. Определение целей, задач, приоритетов и основных направлений кадровой политики. Влияние прогноза внешних и внутриорганизационных переменных на кадровую стратегию образовательной организации. Потребность в персонале образовательной организации. Разработка кадровой стратегии и ее преломление в оперативном планировании персонала. Регулирование количественного и качественного состава персонала в организации.

Понятие формирования персонала. Подбор персонала образовательного учреждения: цели, рамочные условия, каналы подбора, оценка кандидатов. Адаптация персонала. Методы и программы адаптации.

*Тема 1.3. Компетентность и конкурентоспособность персонала и их роль в успешной деятельности образовательной организации*

Понятия «компетентность» и «компетенция». Корпоративные и функциональные компетенции. Модель профессиональной компетенции работника. Структура потенциала работника. Факторы, влияющие на конкурентоспособность работника и всего персонала. Управление формированием конкурентоспособного потенциала работников.

Оценка результативности труда персонала образовательной организации. Оценка персонала: понятие, содержание, значение, цели и принципы оценки. Особенности методов и процедур оценки работников образовательных организаций. Аттестация персонала образовательной организации и процедура ее проведения. Нетрадиционные системы оце

## **Раздел 2. Развитие персонала образовательной организации**

*Тема 2.1. Развитие персонала как элемент развития организации. Обучение персонала образовательной организации*

Развитие персонала образовательной организации: понятие, сущность, содержание, цель и необходимость развития персонала образовательной организации. Основные направления развития персонала. Анализ проблем текущего состояния и перспектив развития образовательной организации для определения и обоснования причин обучения персонала. Работа с персоналом в рамках стратегии развития образовательной организации. Модель профессионализма преподавателя на базе профессионально- важных и личностных качеств. Условия организации повышения квалификации персонала. Повышение квалификации и переподготовка персонала. Методы обучения персонала. Определение целей, способов, времени и субъекта оценки результатов обучения. Выбор адекватного целям типа обучения.

Обучение персонала без отрыва от производства: преимущества и

недостатки. Внешнее обучение персонала. Методическая работа в образовательной организации.

*Тема 2.2. Управление работой с молодыми кадрами в образовательной организации*

Профессиональная и организационная адаптация молодых специалистов. Становление молодого специалиста. Управление работой с молодыми кадрами. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Обучение новым технологиям. Мотивация персонала к повышению профессионального мастерства. Тьюторство (наставничество) в работе с молодыми кадрами: цель и задачи тьюторского сопровождения. Формы работы тьютора: консультации, фокус-группы, тьюториалы, мастер-классы, тренинги.

**Раздел 3. Команда в системе образования как главный инновационный ресурс развития образовательной организации**

*Тема 3.1. Роль команд в образовательных организациях*

Команда. Группа. Командообразование. Различия между рабочими группами и командами. Типы педагогических команд: проектная, по оперативному решению задач, по вопросам усовершенствования, команда управленческая.

Вклад команд и командных форм работы в деятельность организации. Использование команд и командных форм как способ повышения эффективности труда.

*Тема.3.2. Создание эффективной команды в образовательной организации*

Характеристика эффективной команды: предназначение и ценности, результативность, оценка и признание, удовлетворение, коллективизм, творческий подход, дееспособность. Факторы эффективности работы команды. Естественный и целенаправленный пути командообразования. Сильные и слабые стороны различных типов личности. Модели поведения руководителя и членов команды. Эффективное командное лидерство, его задачи и технологии работы. Технология принятия решений в команде.

**3. Формы текущего контроля и промежуточной аттестации**

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
<b>Раздел 1. Персонал образовательных организаций как объект управления</b>		
Тема 1.1.	Развитие персонала как элемент развития организации. Обучение персонала образовательной организации	Опрос
Тема 1.2	Кадровое планирование о определение	Опрос, тестирование

	потребности в персонале в сфере образования. Формирование персонала образовательной организации	
Тема 1.3	Компетентность и конкурентоспособность персонала и их роль в успешной деятельности образовательной организации	Опрос
<b>Раздел 2. Развитие персонала образовательной организации</b>		
Тема 2.1	Развитие персонала как элемент развития организации. Обучение персонала образовательной организации	Опрос
Тема 2.2.	Управление работой с молодыми кадрами в образовательной организации	Опрос
<b>Раздел 3. Команда в системе образования как главный инновационный ресурс развития образовательной организации</b>		
Тема 3.1	Роль команд в образовательных организациях	Опрос
Тема 3.2	Создание эффективной команды в образовательной организации	Опрос

*Формой промежуточной аттестации, отражающей результат формирования компетенций на уровне данной является зачет.*

#### **4. Основная литература.**

1. Исаева О. М., Припорова Е. А. Управление персоналом: учебник и практикум для СПО: допущено Гриф УМО СПО.../Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2019. – 168с. – Электронный ресурс: <https://www-biblio-online-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/book/upravlenie-personalom-437039>
2. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для академического бакалавриата: допущено Гриф УМО ВО. – 3-е изд., пер. и доп. – М.: Юрайт. 2019. – 424с. – Электронный ресурс: <https://www-biblio-online-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/book/upravlenie-personalom-issledovanie-ocenka-obuchenie-431885>