

Некоммерческое образовательное частное учреждение высшего образования  
"Международный открытый институт"



Ректор Хромова И.А. УТВЕРЖДАЮ  
«14» июля 2026 года

**44.04.01 Педагогическое образование**  
**Менеджмент в образовании**

**Магистратура**  
**очная форма обучения**

Одинцово, 2026

## 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Дисциплина «Управление персоналом в образовательной организации»  
направлена на формирование управленческих компетенций по использованию современных теоретико-методологических и научно-практических подходов и технологий в управлении кадровым ресурсом образовательной организации

| Код компетенции | Содержание компетенции                                                                                                                                                   | Индикаторы достижения компетенций                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| УК-3            | Способен организовывать руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели                                                     | <p>УК-3.1 Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.2 Организует и корректирует работу команды, в т.ч. на основе коллегиальных решений</p> <p>УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон</p> <p>УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям</p> <p>УК-3.5 Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат</p> |
| ОПК-1           | Способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики | <p>ОПК-1.1 Использует в профессиональной деятельности нормативные правовые акты, способен разрешать правовые коллизии в соответствии с нормами действующего законодательства в сфере образования на основе принципов уважения прав и свобод человека и гражданина</p> <p>ОПК-1.2 Осуществляет деятельность в соответствии с нормами профессиональной этики</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| ОПК-7           | Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений                                                                                | <p>ОПК-7.1 Определяет цели, условия и этапы взаимодействия участников образовательных отношений на основе анализа конкретной образовательной ситуации</p> <p>ОПК-7.2 Анализирует и оценивает эффективность результатов взаимодействия участников образовательных отношений, разрабатывает систему корректирующих действий</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (МОДУЛЯ)

Дисциплина **Б1.О.04.03 Управление персоналом в образовательной организации** относится к модулю Современные технологии в управлении образованием обязательной части блока 1 образовательной программы 44.04.01 Педагогическое образование, направленность Менеджмент в образовании и изучается в 4 семестре 2 курса.

Дисциплина базируется на изучении дисциплин Образовательное законодательство РФ, Административные процедуры в сфере образования, Психология управления, Проектный менеджмент в образовании, Документационное обеспечение управления образовательной организацией. Дисциплина изучается параллельно с дисциплиной Деловая культура руководителя образовательной организации.

Дисциплина является базой для усвоения профессиональных умений и опыта организационно-управленческой деятельности, успешного прохождения производственной преддипломной практики и подготовки к итоговой аттестации.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника:

| Код компетенции.<br>Код и наименование индикатора достижения компетенций                                                                 | Знает                                                                                                                                         | Умеет                                                                                                                                                | Владеет                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| УК-3<br>УК-3.1<br>Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членовкоманды для достижения поставленной цели | психологические основы, походы и принципы организации командной деятельности в управлении образовательной организацией                        | с психологических позиций координировать работу команды для достижения поставленной цели.                                                            | приемами и технологиями эффективного командообразования                                               |
| УК-3<br>УК-3.2 Организует и корректирует работу команды, в т.ч. на основе коллегиальных решений                                          | основы командной работы и лидерства, методы организации и координации командной деятельности, принципы коллегиальных решений и их применение. | организовывать работу команды, корректировать деятельность команды по мере необходимости, принципиально учитывать мнения коллег при принятии решений | навыками управления командой, использования коллегиальных подходов для достижения целей               |
| УК-3<br>УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех                                     | основы конфликтологии и психологии управления, методы разрешения конфликтов и противоречий, учет                                              | анализировать причины конфликтов, разрешать конфликты и противоречия в деловом общении,                                                              | навыками применения психологических методов в управлении конфликтами, ведения конструктивного диалога |

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| сторон                                                                                                                                                                                                                                                                  | интересов всех сторон при деловом общении.                                                                                                              | учитывать интересы всех участников при урегулировании конфликтных ситуаций.                                                                                                 |                                                                                                                                                |
| УК-3<br>УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям                                                                                                                              | методы организации дискуссий и обсуждений, принципы работы с оппонентами и развитие конструктивного диалога, основы оценки результатов командной работы | организовывать дискуссии по заданной теме, защищать и развивать разработанные идеи в диалоге.                                                                               | приемами фасилитации и модерации                                                                                                               |
| УК-3<br>УК-3.5 Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат                                                                                                          | принципы делегирования полномочий и распределения задач, методы оценки результатов и обратной связи, основы ответственности в управлении командой       | делегировать задачи и поручения членам команды, давать конструктивную обратную связь, принимать ответственность за общий результат работы.                                  | навыками эффективно распределять поручения, использовать методы мотивации и контроля, обеспечивать выполнение задач и достижение целей команды |
| ОПК-1<br>ОПК-1.1 Использует в профессиональной деятельности нормативные правовые акты, способен разрешать правовые коллизии в соответствии с нормами действующего законодательства в сфере образования на основе принципов уважения прав и свобод человека и гражданина | знает нормативные правовые основы профессиональной деятельности в сфере образования и управления персоналом в образовательной организации               | умеет регулировать продуктивное взаимодействие специалистов для решения задач по управлению персоналом с учетом нормативных и правовых основ управления в сфере образования | владеет методиками проектирования деятельности в соответствии с нравственными, этическими и правовыми нормами.                                 |
| ОПК-1<br>ОПК-1.2 Осуществляет деятельность в соответствии с нормами                                                                                                                                                                                                     | основы профессиональной этики в сфере управления персоналом, нормы и стандарты                                                                          | соблюдать нормы этики при взаимодействии с коллегами и сотрудниками, придерживаться                                                                                         | навыками внедрения этических практик в управлении командой, соблюдения этических норм в профессиональной                                       |

|                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| профессиональной этики                                                                                                                                                   | поведения в образовательной организации, законодательство и нормативные акты, регулирующие этику.                                                                                                                                                                                                                     | профессиональных стандартов в управлении персоналом, демонстрировать честность и уважение в профессиональной деятельности.                                                               | деятельности                                                                                                                                                                                                                                                     |
| ОПК-7<br>ОПК-7.1<br>Определяет цели, условия и этапы взаимодействия участников образовательных отношений на основе анализа конкретной образовательной ситуации           | знает актуальные концепции и модели управления персоналом, возможности их применения в системе образования; основы командного взаимодействия административно-управленческого аппарата образовательной организации в управлении персоналом; технологии совершенствования кадрового ресурса образовательной организации | умеет на основе диагностики анализировать состояние и перспективы развития кадрового ресурса образовательной организации                                                                 | владеет приемами выделять существенные связи и отношения, проводить сравнительный анализ данных по оценке человеческого ресурса в образовательной организации; методами и средствами самосовершенствования и саморазвития на основе рефлексии своей деятельности |
| ОПК-7<br>ОПК-7.2<br>Анализирует и оценивает эффективность результатов взаимодействия участников образовательных отношений, разрабатывает систему корректирующих действий | методы анализа и оценки эффективности взаимодействия участников образовательных отношений, показатели и критерии результативности, основы разработки корректирующих мер и систем их внедрения.                                                                                                                        | анализировать результаты взаимодействия участников образовательного процесса, оценивать эффективность совместной деятельности, разрабатывать и внедрять системы корректирующих действий. | Навыками использования инструментов оценки и анализа для повышения эффективности, формирования системы мониторинга и коррекции взаимодействий                                                                                                                    |

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 ЗЕ (108 академических часов).

|                                                                  | Количество академических часов |
|------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| <b>4.1. Объем контактной работы обучающихся с преподавателем</b> | <b>19</b>                      |
| в том числе:                                                     |                                |

|                                                                                                                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| лекции (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)                                                                                                | 4         |
| практические занятия, семинары и пр. (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)                                                                  | 14        |
| лабораторные занятия (общее кол-во часов / включая практическую подготовку)                                                                                 | —         |
| курсовое проектирование                                                                                                                                     | -         |
| групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем | 1         |
| <b>4.2. Объем самостоятельной работы обучающихся</b>                                                                                                        | <b>89</b> |
| в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену (зачету)                                                                                             | 36        |

### 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| №<br>п/п | Наименование темы (раздела)<br>дисциплины (модуля) (с кратким<br>содержанием темы (раздела))                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Общая<br>трудоёмкость<br>в акад. часах | Трудоёмкость по видам учебных<br>занятий (в акад. часах) |                       |                      |     |    |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------|-----|----|
|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                        | Лек /<br>пр.<br>подг.                                    | Лаб /<br>пр.<br>подг. | Пр /<br>пр.<br>подг. | СРП | СР |
| 1        | <b>Научно-теоретические основы управления персоналом.</b><br>Ключевые понятия, эволюция концепций, методы управления персоналом. Основные подходы и модели управления персоналом в России и за рубежом. Задачи и функции управления персоналом. Содержание образовательной организации. Характеристика коллектива в образовательной организации: компоненты, состояние уровня развития профессиональных компетенций и активности сотрудников образовательной организации.                                                                                                        | 12                                     | 1                                                        |                       | 4                    |     | 7  |
| 2        | <b>Кадровая политика образовательной организации.</b><br>Понятие и типы кадровой политики. Стратегия управления персоналом в образовательной организации. Факторы внешней среды при разработке кадровой политики. Проектирование кадровой политики в образовательной организации. Основополагающие принципы формирования и содержание кадровой политики. Характеристики кадровой политики в образовательной организации. Понятие корпоративной культуры в образовательной организации: функции, значение, задачи, виды, модели корпоративной культуры. Взаимосвязь корпоративной | 17                                     | 1                                                        |                       | 4                    |     | 12 |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |    |   |  |   |    |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|--|---|----|
|   | культуры и стратегии развития образовательной организации. Формирование организационной философии, разработка корпоративного кодекса, создание и внедрение корпоративных стандартов. Методы обратной связи с персоналом. Влияние корпоративной культуры на формирование имиджа образовательной организации.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |    |   |  |   |    |
| 3 | <b>Управление развитием кадрового ресурса в образовательной организации.</b><br>Методы управления и поддержания работоспособности персонала: организация труда, социальная политика, организационная культура формы. Повышение квалификации, профессиональный и личностный рост кадров. Обучения кадров в образовательной организации. Оценка эффективности работы, результатов труда и деловых качеств сотрудников образовательной организации.<br>Аттестация персонала. Управление карьерой в современной организации, виды карьеры. Этапы формирования карьеры. Подготовка кадрового резерва.                                       | 14 |   |  | 2 | 12 |
| 4 | <b>Формирование управленческой команды по развитию кадрового ресурса в образовательной организации.</b><br>Командный подход к управлению персоналом в образовательной организации. Понятие команды, характерные особенности и технология формирования команды. Социальная и социально-психологическая структура команды. Принципы и условия эффективной работы команды по управлению персоналом: поддерживающее окружение, квалификация членов команды и четкое осознание ими выполняемых ролей, командное вознаграждение, командное строительство, самоуправляемость команды. Факторы и причины повышения эффективной работы команды. | 15 | 1 |  | 2 | 12 |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |            |          |  |           |          |           |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------|--|-----------|----------|-----------|
| 5 | <b>Эффективность управления персоналом в образовательной организации.</b><br>Основные подходы к оценке эффективности управления персоналом. Эффект кадровой политики и управленческих манипуляций по обеспечению рациональности использования кадрового ресурса образовательной организации. Стратегия развития образовательного учреждения и кадровая политика - как объект оценки качества работы. Анализ состояния и оценка кадрового потенциала образовательной организации. | 13         | 1        |  | 2         |          | 10        |
|   | Консультация к экзамену                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 1          |          |  |           | 1        |           |
|   | Подготовка к экзамену                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 36         |          |  |           |          | 36        |
|   | <b>Итого</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>108</b> | <b>4</b> |  | <b>14</b> | <b>1</b> | <b>89</b> |

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

| №<br>п/п | Наименование раздела дисциплины                                                                 | Вид самостоятельной работы обучающихся                                                                                                     |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | Научно-теоретические основы управления персоналом                                               | Доклад по теме «Характеристика кадрового ресурса образовательной организации»                                                              |
| 2        | Кадровая политика образовательной организации                                                   | Конспект по теме: «Принципы кадровой политики для образовательной организации»                                                             |
| 3        | Управление развитием кадрового ресурса в образовательной организации                            | Сообщение об опыте управления профессиональным развитием сотрудников                                                                       |
| 4        | Формирование управленческой команды по развитию кадрового ресурса в образовательной организации | Описать характер распределения полномочий, особенности взаимодействия административно-управленческой команды по развитию кадрового ресурса |
| 5        | Эффективность управления персоналом в образовательной организации                               | Конспект по теме: «Методика оценки эффективности управления персоналом»                                                                    |

## 7. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 7.1.Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся

| №<br>п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля) | Средства текущего контроля успеваемости, характеризующие этапы формирования компетенций | Перечень компетенций |
|----------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 1        | Кадровая политика образовательной организации   | Доклад                                                                                  | УК-3, ОПК-1, ОПК-7   |
| 2        | Управление развитием кадрового ресурса в        | Собеседование                                                                           | УК-3, ОПК-1, ОПК-7   |



|   |                                                                                                 |              |                    |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------------|
|   | образовательной организации                                                                     |              |                    |
| 3 | Эффективность управления персоналом в образовательной организации                               | Круглый стол | УК-3, ОПК-1, ОПК-7 |
| 4 | Формирование управленческой команды по развитию кадрового ресурса в образовательной организации | Круглый стол | УК-3, ОПК-1, ОПК-7 |
| 5 | Эффективность управления персоналом в образовательной организации                               | Круглый стол | УК-3, ОПК-1, ОПК-7 |

Примеры заданий для проведения текущего контроля

*Пример 1.*

Составьте конспект «Принципы кадровой политики для образовательной организации».

Работа может быть выполнена как индивидуально, так и группой.

Разработайте структуру макета концепции кадровой политики в образовательном учреждении с учетом проблемно-ориентированного анализа кадрового ресурса.

При разработке концепции кадровой политики в образовательном учреждении необходимо:

1. Определить миссию образовательного учреждения
2. Цели и задачи кадровой политики
3. Прописать принципы взаимодействия в управлении персоналом
4. Определить структуру программы кадровой политики в образовательной организации

организации

Дать название основным направлениям кадровой политики на основе анализа состояния кадрового ресурса образовательной организации.

#### **Критерии и шкала оценивания выполненных заданий**

|                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Критерии оценки / шкала оценивания: | Грамотность использования терминологии, изложения материала,<br>Наличие примеров, выводы, аргументация<br>Достаточность актуальных источников информации<br>Четкая структура, содержание соответствует поставленной задаче<br>Комментарии, грамотная аргументация предлагаемых управленческих решений<br>Командный характер межличностного и группового взаимодействия |
| «5» если                            | обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| «4» если                            | обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены                                                                                                                                                                                                                                                           |
| «3» если                            | обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнен                                                                                                                                                                                                                                                     |
| «2» если                            | обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены                                                                                                                                                                                                                                                               |

*Пример 2. Перечень вопросов для обсуждения на круглом столе*

### **«Состояние и проблемы управления человеческими ресурсами в современной образовательной организации»**

1. Модели управления персоналом в образовательных организациях: опыт наблюдений
2. Состояние кадровой политики образовательной организации: опыт наблюдений
3. Кадровая политика образовательной организации как условие её успешного развития
4. Основы проектирования кадровой политики образовательной организации
5. Нормативные и правовые ресурсы управления персоналом образовательной организации
6. Кодекс профессиональной деятельности в образовательной организации
7. Технологии внутриорганизационной системы профессионального развития кадров
8. Рабочие конфликты и их разрешение
9. Опыт командного управления в кадровой политике организации
10. Развитие кадрового ресурса и формирование кадрового резерва в образовательной организации
11. Причины и факторы работоспособности и эффективности кадров;
12. Корпоративная культура образовательной организации: примеры из практики лучших образовательных организаций России.

#### **Критерии и шкала оценивания участия обучающихся в работе круглого стола**

|                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Критерии оценки / шкала оценивания: | Активность участия в обсуждении выступлений<br>Качество подготовки выступления (доклада, сообщения)<br>Грамотное использование понятий, терминов, основных научных положений<br>Корректность использования информационных источников, культура цитирования<br>Ясность и четкость аргументации поддерживаемой позиции<br>Наличие и качество презентации к выступлению<br>Этика выступления, речь, эмоциональность, корректность<br>Полнота ответа на вопросы, умение вести дискуссию |
| «5» если                            | обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| «4» если                            | обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| «3» если                            | обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнен                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| «2» если                            | обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

#### **7.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация – экзамен, 2 семестр. Полное описание оценочных средств и порядка проведения процедуры экзамена представлены в Приложении 1.

### **8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

#### **8.1. Основная литература**

1. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебник для вузов / М. А. Коргова. — 3-е

изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18178-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588026>

2. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, Л. С. Бабынина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 707 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18970-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588378>

3. Павловская, О. Ю. Правовое обеспечение кадрового делопроизводства : учебник для вузов / О. Ю. Павловская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17518-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/587695>

4. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20315-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/584718>

5. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582694>

## **8.2. Дополнительная литература**

6. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16853-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/586929>

7. Авдулова, Т. П. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Т. П. Авдулова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 231 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05717-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/585977>

8. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583215>

9. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 283 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19812-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583045>

10. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582749>

## **8.3. Перечень Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины**

1. Национальный цифровой ресурс «Руконт» ЭБС [www.rucont.ru](http://www.rucont.ru)
2. Наука и образование: образовательный портал <http://edu.rin.ru>
3. Российская Государственная библиотека. Фонд диссертаций <https://www.rsl.ru/ru/about/funds/disser>
4. Справочная правовая система «Гарант» [www.garant.ru](http://www.garant.ru)
5. Управление персоналом: журнал <https://www.top-personal.ru/>
6. ЭБС «Юрайт» <https://urait.ru/>
7. ЭБС eLIBRARY <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

#### **8.4. Перечень информационных технологий.**

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимо использование следующего лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения и информационных технологий:

1. MS Office;
2. Microsoft Windows 10 PRO;
3. Свободно распространяемое программное обеспечение: свободные пакеты офисных приложений LibreOffice 24.2.0.
4. Система электронной поддержки образовательного процесса и дистанционного обучения Moodle, обеспечивающая разработку и комплексное использование электронных образовательных ресурсов

#### **9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

- учебные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, практических занятий и курсового проектирования, текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации, укомплектованные специализированной мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории, включая демонстрационное мультимедийное оборудование и учебно-наглядные пособия.
- помещения для самостоятельной работы, укомплектованные специализированной мебелью и оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МОИ.

| <b>№ Учебного помещения</b> | <b>Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы</b> | <b>Перечень основного оборудования, учебно-наглядных пособий</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ауд. 302</b>             | Учебное помещение для проведения занятий лекционного типа                                                                                                      | Специализированная мебель: столы ученические -13 шт.; стулья – 25 шт.; доска маркерная<br>Технические средства обучения для представления учебной информации: экран для проектора; проектор, ноутбук, операционная система Microsoft Windows 10 PRO, офисный пакет LibreOffice 24.2.0, электронная библиотека, электронные презентации                                        |
| <b>Ауд. 303</b>             | Учебное помещение для проведения практических занятий и курсового проектирования                                                                               | Специализированная мебель: столы ученические -14 шт.; стулья – 27 шт.; доска маркерная<br>Технические средства обучения для представления учебной информации: экран для проектора; проектор, ноутбук – 25 шт., операционная система Microsoft Windows 10 PRO, офисный пакет LibreOffice 24.2.0, электронная библиотека, электронные презентации, плакаты, наглядные материалы |
| <b>Ауд. 307</b>             | Учебное помещение для                                                                                                                                          | Специализированная мебель: столы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|                 |                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 | проведения занятий лекционного типа                                                     | ученические -15 шт.; стулья – 29 шт.; доска маркерная<br>Технические средства обучения для представления учебной информации: экран для проектора; проектор, ноутбук, операционная система Microsoft Windows 10 PRO, офисный пакет LibreOffice 24.2.0, электронная библиотека, электронные презентации                                  |
| <b>Ауд. 305</b> | Учебное помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций                | Специализированная мебель: столы ученические -11 шт.; стулья – 21 шт.; доска маркерная<br>Технические средства обучения для представления учебной информации: телевизор, ноутбук, операционная система Microsoft Windows 10 PRO, офисный пакет LibreOffice 24.2.0                                                                      |
| <b>Ауд. 304</b> | Учебное помещение для проведения текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации | Специализированная мебель: столы ученические -13 шт.; стулья – 25 шт.; доска маркерная<br>Технические средства обучения для представления учебной информации: экран для проектора; проектор, ноутбук, операционная система Microsoft Windows 10 PRO, офисный пакет LibreOffice 24.2.0, электронная библиотека                          |
| <b>Ауд. 301</b> | Учебное помещение для проведения занятий семинарского типа                              | Специализированная мебель: столы ученические -11 шт.; стулья – 21 шт.; доска маркерная<br>Технические средства обучения для представления учебной информации: экран для проектора; проектор, ноутбук, операционная система Microsoft Windows 10 PRO, офисный пакет LibreOffice 24.2.0, электронная библиотека, электронные презентации |
| <b>Ауд. 308</b> | Учебное помещение для проведения занятий семинарского типа                              | Специализированная мебель: столы ученические -11 шт.; стулья – 21 шт.; доска маркерная<br>Технические средства обучения для представления учебной информации: экран для проектора; проектор, ноутбук, операционная система Microsoft Windows 10 PRO, офисный пакет LibreOffice 24.2.0, электронная библиотека, электронные презентации |
| <b>Ауд. 305</b> | Учебное помещение для самостоятельной работы                                            | Специализированная мебель: столы ученические -10 шт.; стулья – 20 шт.; доска маркерная<br>Технические средства обучения для представления учебной информации: ноутбук – 10 шт., операционная система Microsoft Windows 10 PRO, офисный пакет LibreOffice 24.2.0, электронная библиотека                                                |

## **10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

Самостоятельная работа студентов – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (возможно частичное непосредственное участие преподавателя при сохранении ведущей роли студентов).

Целью СРС является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками по профилю будущей специальности, опытом творческой, исследовательской деятельности, развитие самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровней. Задачи СРС: систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов; углубление и расширение теоретической подготовки; формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу; развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; развитие исследовательских умений; использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на практических занятиях, при написании курсовых и выпускной квалификационной работ, для эффективной подготовки к итоговым зачетам и экзаменам. Функции СРС: развивающая (повышение культуры умственного труда, приобщение к 10 творческим видам деятельности, обогащение интеллектуальных способностей студентов); информационно-обучающая (учебная деятельность студентов на аудиторных занятиях, неподкрепленная самостоятельной работой, становится мало результативной); ориентирующая и стимулирующая (процессу обучения придается ускорение и мотивация); воспитательная (формируются и развиваются профессиональные качества специалиста и гражданина); исследовательская (новый уровень профессионально-творческого мышления).

Самостоятельная работа студентов является обязательным компонентом учебного процесса для каждого студента и определяется учебным планом. Виды самостоятельной работы студентов определяются при разработке рабочих программ и учебных методических комплексов дисциплин содержанием учебной дисциплины. При определении содержания самостоятельной работы студентов следует учитывать их уровень самостоятельности и требования к уровню самостоятельности выпускников для того, чтобы за период обучения искомый уровень был достигнут. Так, удельный вес самостоятельной работы при обучении в очной форме составляет до 50% от количества аудиторных часов, отведённых на изучение дисциплины, в заочной форме - количество часов, отведенных на освоение дисциплины, увеличивается до 90%. Самостоятельная работа определяется как индивидуальная или коллективная учебная деятельность, осуществляемая без непосредственного руководства педагога, но по его заданиям и под его контролем.

Самостоятельная работа – это познавательная учебная деятельность, когда последовательность мышления студента, его умственных и практических операций и действий зависит и определяется самим студентом. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня, что в итоге приводит к развитию навыка самостоятельного планирования и реализации деятельности.

Целью самостоятельной работы студентов является овладение необходимыми компетенциями по своему направлению подготовки, опытом творческой и исследовательской деятельности. На основании компетентностного подхода к реализации профессиональных образовательных программ, видами заданий для самостоятельной работы являются:

- для овладения знаниями: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы), составление плана текста, графическое изображение

структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста, работа со словарями и аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и информационно-телекоммуникационной сети Интернет и др.

- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей), повторная работа над учебным материалом, составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, конспект-анализ и др.), завершение аудиторных практических работ и оформление отчётов по ним, подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре (конференции), материалов-презентаций, подготовка реферата, составление библиографии, тематических кроссвордов, тестирование и др.

- для формирования умений: решение задач и упражнений по образцу, решение вариативных задач, выполнение чертежей, схем, выполнение расчетов (графических работ), решение ситуационных (профессиональных) задач, подготовка к деловым играм, проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности, рефлексивный анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др.

Самостоятельная работа может осуществляться:

- индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов

- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей), повторная работа над учебным материалом, составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, конспект-анализ и др.), завершение аудиторных практических работ и оформление отчётов по ним, подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре (конференции), материалов-презентаций, подготовка реферата, составление библиографии, тематических кроссвордов, тестирование и др.

- для формирования умений: решение задач и упражнений по образцу, решение вариативных задач, выполнение чертежей, схем, выполнение расчетов (графических работ), решение ситуационных (профессиональных) задач, подготовка к деловым играм, проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности, рефлексивный анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

## **11. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ**

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями осуществляется в соответствии с «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Студенты с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных студентов, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала. Подбор и разработка учебных материалов производится с учетом индивидуальных особенностей. Предусмотрена возможность

обучения по индивидуальному графику, при составлении которого возможны различные варианты проведения занятий: в академической группе и индивидуально, на дому с использованием дистанционных образовательных технологий.



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Б1.О.04.03 Управление персоналом в образовательной организации**

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине  
Б1.О.04.03 Управление персоналом в образовательной организации - экзамен – 2 семестр.

**Тест**

Порядок выполнения заданий теста формируется преподавателем. Тестовые вопросы предусматривают ответы на вопросы следующих типов:

- задания закрытого типа на установление соответствия;
- задания закрытого типа с выбором одного варианта ответа;
- задания комбинированной типа с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных;
- задания закрытого типа на установление последовательности;
- задания открытого типа с развернутым ответом.

Время, отведенное на выполнение всего теста 1 час. 00 мин.

**Критерии оценивания**

| <b>Критерии оценки / шкала оценивания:</b> | <b>Тест состоит из 30 заданий</b> |
|--------------------------------------------|-----------------------------------|
| «5» если                                   | 26-30 правильных ответов          |
| «4» если                                   | 20-25 правильных ответов          |
| «3» если                                   | 14-19 правильных ответов          |
| «2» если                                   | 0-13 правильных ответов           |

**Матрица соотнесения заданий с компетенциями**

| <b>Код и наименование компетенции</b>                                                                                                                       | <b>Номера заданий</b>                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели                                | 5, 6, 7, 8, 9, 10, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 44, 45, 49, 50, 51, 54, 55, 56, 57, 59                         |
| ОПК-1. Способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами и нормами профессиональной этики | 1, 2, 3, 4, 8, 12, 13, 14, 15, 20, 21, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 48, 52, 53, 60 |
| ОПК-7. Способен планировать и организовывать взаимодействие участников образовательных отношений                                                            | 16, 17, 18, 19, 24, 58                                                                                            |

**1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?**

1. планирование;
2. прогнозирование;
3. мотивация;
4. составление отчетов;
5. организация.

Ответ: 4

**2. К японскому менеджменту персонала не относится:**

1. пожизненный наем на работу;
2. принципы старшинства при оплате и назначении;
3. коллективная ответственность;
4. продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

Ответ: 4

**3. Функции управления персоналом представляют собой:**

1. комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
2. комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
3. комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
4. комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия.

Ответ: 1

**4. Комплексная оценка работы - это:**

1. оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
2. определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы, и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
3. оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
4. оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

Ответ: 2

**5. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:**

1. персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
2. только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
3. работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
4. существует централизация управления организацией.

Ответ: 3

**6. Прочитайте текст и установите соответствие**

**Этапы адаптации сотрудника ↔ Действия и мероприятия**

|    |                                  |   |                                                                                                        |
|----|----------------------------------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Первичный контакт с организацией | А | Изучение документации, введение в коллектив, разъяснения порядка работы                                |
| 2. | Стадия ориентации                | Б | Обретение уверенности в себе, полноценное выполнение своих обязанностей, обретение социального статуса |
| 3. | Действия на этапе стабилизации   | В | Первое знакомство с организацией, демонстрация приветствия и дружелюбия                                |

Ответ: 1-В, 2-А, 3-Б

7. Прочитайте текст и установите соответствие

**Принципы подбора персонала ↔ Описание принципа**

|    |                  |   |                                                                       |
|----|------------------|---|-----------------------------------------------------------------------|
| 1. | Системность      | А | Рассмотрение всех этапов подбора персонала последовательно и целостно |
| 2. | Результативность | Б | Добросовестность, честность, уважение личности и прав человека        |
| 3. | Этические нормы  | В | Целенаправленность и достигаемый эффект при подборе сотрудников       |

Ответ: 1-А, 2-В, 3-Б

8. Прочитайте текст и установите соответствие

**Виды аттестации сотрудников ↔ Определение вида аттестации**

|    |                         |   |                                                                                                 |
|----|-------------------------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Текущая аттестация      | А | Осуществляется периодически для подтверждения квалификации сотрудников                          |
| 2. | Итоговая аттестация     | Б | Проводится по окончании цикла обучения, сдачи экзамена, завершения курса повышения квалификации |
| 3. | Тематическая аттестация | В | Имеет узкую тематическую направленность, затрагивая отдельные направления деятельности          |

Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

9. Прочитайте текст и установите соответствие

**Соотнести виды лидеров и их описание в зависимости от преобладающих функций:**

|    |                   |   |                                                                                                                                                                                          |
|----|-------------------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Лидер-организатор | А | Уважает людей, относится к ним доброжелательно. Вежлив, предупредителен, способен к сопереживанию                                                                                        |
| 2. | Лидер-борец       | Б | Умеет убеждать, склонен поощрять, а если и приходится выразить свое неодобрение, то делает это, не задевая чужого достоинства, и в результате люди стараются работать лучше              |
| 3. | Лидер-утешитель   | В | Волевой, уверенный в своих силах человек. Первым идет навстречу опасности или неизвестности, без колебания вступает в борьбу. Готов отстаивать то, во что верит, и не склонен к уступкам |

Ответ: 1-Б, 2-В, 3-А

10. Прочитайте текст и установите соответствие

**Соотнести представителей и школы управления**

|    |                                                                  |   |                                                                  |
|----|------------------------------------------------------------------|---|------------------------------------------------------------------|
| 1. | <b>Школа научного управления</b>                                 | А | Ф. Тейлор, Л. Гилберт, Г. Гантт, Д. Франк, Г. Форд и Г. Эмерсон. |
| 2. | <b>Школа классического (административного) управления</b>        | Б | А. Файоль, Л. Урвик, А. Рейли, Г. Черч.                          |
| 3. | <b>Школа человеческих отношений</b>                              | В | Ф. Ротлисбергер, Э. Мэйо, А. Маслоу, М. П. Фоллет, Ч. Барнард    |
| 4. | <b>Школа науки управления (количественная школа менеджмента)</b> | Г | Г. Люс, Д. Фостер, А. Голдберг                                   |

Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

11. Представьте последовательность этапов процессов профессионального обучения:

1. формирование бюджета обучения;
2. содержание программ и выбор методов обучения;
3. потребность в развитии персонала;
4. профессиональное обучение;
5. определение целей обучения.

Ответ: 3, 1, 5, 2, 4

**12. Расставьте в необходимой последовательности основные работы по формированию кадрового резерва:**

1. Оценка деловых и личностных качеств кандидатов
2. Составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров
3. Составление и утверждение списка кандидатов, включенных в резерв
4. Определение кандидатов, включаемых в резерв

Ответ: 2, 1, 4, 3

**13. Расположите в правильном порядке этапы отбора кандидатов на должность:**

1. Собеседование
2. Проверка профессиональных и личностных качеств
3. Анализ заявительных документов
4. Принятие решения
5. Предварительная отборочная беседа
6. Проверка состояния здоровья
7. Дополнительные методы проверки

Ответ: 3, 5, 2, 6, 7, 1, 4

**14. Определите последовательность этапов проведения аттестации**

1. Подготовительный
2. Оценки
3. Работа аттестационной комиссии
4. Принятия решения

Ответ: 1, 2, 3, 4

**15. Расположите этапы процесса адаптации нового сотрудника в образовательной организации в правильном порядке:**

1. Знакомство с должностными обязанностями и рабочими материалами.
2. Представление нового сотрудника коллективу.
3. Первые дни самостоятельной работы под контролем куратора.
4. Завершающее собеседование и фиксация результатов адаптации.

Ответ: 2, 1, 3, 4

**16. Какие функции выполняет служба управления персоналом в образовательной организации?**

1. Подбор и прием новых сотрудников
2. Организация обучения и повышения квалификации персонала
3. Разработку учебных программ и учебно-методических пособий
4. Обеспечение информационной безопасности персональных данных сотрудников

Ответ: 1, 2, 4

**17. Какие факторы могут негативно влиять на мотивацию сотрудников образовательной организации?**

1. Недостаточно чётко прописанные должностные обязанности
2. Отсутствие карьерного роста и перспективы повышения квалификации
3. Адекватная оплата труда
4. Хорошее социальное обеспечение

Ответ: 1, 2

**18. Какие формы повышения квалификации сотрудников образовательной организации являются основными?**

1. Обучение в аспирантуре и докторантуре
2. Участие в конференциях и семинарах

3. Самообразование
4. Отправка сотрудников на зарубежные стажировки

Ответ: 1, 2, 4

**19. Какие элементы входят в понятие «корпоративная культура» образовательной организации?**

1. Символика и брендбук организации
2. Обычаи и традиции коллектива
3. Официальные распоряжения директора
4. Особенности взаимодействия между сотрудниками и студентами

Ответ: 1, 2, 4

**20. Какие задачи решаются службой управления персоналом в ходе аттестации сотрудников?**

1. Определение уровня квалификации сотрудников
2. Проверка соответствия профессиональным стандартам
3. Оценка личных качеств и навыков
4. Установление уровня дохода сотрудников

Ответы: 1, 2, 3

**21. Процесс оценки профессиональных качеств сотрудников и установления соответствия их компетенций требованиям должности называется \_\_\_\_\_.**

Ответ: Аттестация

Обоснование: Аттестация персонала — это регламентированная процедура, применяемая для оценки профессиональных качеств сотрудников, проверки их готовности занимать должность и определения дальнейшей траектории развития. Аттестация позволяет работодателю принять решение о перемещениях, назначении на вышестоящую позицию либо определении дальнейших шагов в плане обучения и развития сотрудника.

**22. Группа лиц, состоящих в стабильных отношениях, работающих совместно и имеющих общее представление о целях и нормах поведения, называется \_\_\_\_\_.**

Ответ: Рабочая группа / коллектив

Обоснование: Рабочая группа (коллектив) — это объединение сотрудников, которые действуют согласованно и имеют общие цели, нормы поведения и отношения. Их совместная деятельность нацелена на достижение определенного результата. Внутри коллектива формируются собственные нормы, ценности и традиции, которые способствуют интеграции и координации усилий сотрудников.

**23. Средством активизации творческого потенциала сотрудников и выявления нестандартных способов решения задач является \_\_\_\_\_.**

Ответ: Метод мозгового штурма

Обоснование: Метод мозгового штурма (brainstorming) — это техника активного творчества, используемая для быстрого поиска большого количества идей. Сотрудники высказывают любые пришедшие в голову мысли, не подвергая их критике сразу же. Затем полученные идеи обрабатываются и выбираются лучшие. Такой подход развивает творческое мышление и помогает находить оригинальные решения сложных задач.

**24. Одной из важнейших составляющих эффективности управления персоналом является \_\_\_\_\_ — это совокупность мероприятий, направленных на оценку профессиональной компетентности сотрудников, выявление их потенциала и готовность исполнять возложенные обязанности.**

Ответ: Аттестация

**25. Эффективность управления персоналом зависит от ряда факторов, среди которых особое место занимает \_\_\_\_\_. Она выражается в предоставлении сотрудникам материальных и нематериальных стимулов, способствующих увеличению производительности труда и повышению уровня удовлетворенности профессией.**

Ответ: Мотивация

**26. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.**

Директор образовательной организации заметил, что молодые преподаватели покидают учреждение вскоре после устройства. Почему это может происходить и как исправить ситуацию?

**Ответ:** Высокая текучесть молодых преподавателей может свидетельствовать о ряде проблем: плохая интеграция в коллектив, недостаточное обучение и наставничество, низкая мотивация, завышенные ожидания от работы. Для устранения этой проблемы необходимо обратить внимание на интеграционную программу для начинающих педагогов, предусмотреть систему наставничества и обеспечить молодых сотрудников возможностями для профессионального роста и развития. Возможно, потребуется организовать обучение для старших сотрудников, чтобы они смогли выступать хорошими наставниками.

**27. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.**

Отсутствие сплоченности и единства среди преподавателей мешает нормальной работе образовательного учреждения. Что предпринять, чтобы сформировать крепкую управленческую команду?

Ответ: Для формирования сильной управленческой команды важно выстроить доверительную атмосферу. Начните с регулярных встреч, где каждый участник сможет свободно высказать свои идеи и мнения. Организуйте совместные мероприятия, направленные на налаживание контактов между сотрудниками разных подразделений. Используйте методы тимбилдинга, чтобы укрепить доверие и взаимопонимание в коллективе.

**28. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.**

Новая управляющая команда была сформирована в образовательном учреждении, но старожилы негативно реагируют на перемены и саботируют начинания команды. Что делать?

Ответ: Требуется выстроить двусторонний диалог с коллективом. Встречи и обсуждения позволят сотрудникам высказать свои тревоги и опасения. Покажите реалистичность и полезность планируемых изменений, привлечите активистов среди старого состава, чтобы облегчить процесс интеграции и принять активное участие в преобразованиях. Важно проявить терпение и дипломатичность, постепенно завоевывая доверие сотрудников.

**29. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.**

Образование сталкивается с высоким уровнем стресса среди сотрудников. Как формировать управленческую команду, способную выдерживать постоянные изменения и стрессы?

Ответ: Развитие стрессоустойчивости — важный аспект формирования надежной управленческой команды. Это достигается проведением тренингов по управлению эмоциями, техник расслабления и концентрации. Следует регулярно устраивать встречи, где сотрудники могут делиться своими переживаниями и предлагать способы преодоления трудностей. Создание здоровой атмосферы взаимопомощи и поддержки способствует укреплению стрессоустойчивости.

**30. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.**

Персонал образовательной организации стал критиковать администрацию за излишнюю требовательность и жесткий контроль. Как исправить положение?

**Ответ:** Чтобы ослабить негативное впечатление сотрудников, нужно:

- о Переосмыслить методы управления, сделав их более гуманными и демократическими.
- о Четко формулировать ожидания и критерии оценки, чтобы сотрудники ясно видели, что от них требуется.
- о Регулярно общаться с персоналом, принимая во внимание их точку зрения и мнения.

Подобные меры помогут наладить хорошие отношения между администрацией и персоналом.

**31. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:**

1. функциональная;
2. тактическая;
3. обеспечивающая;
4. стратегическая.

Ответ: 4

**32. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:**

1. инвестиции в строительство спортивных комплексов;
2. инвестиции в человеческий капитал;
3. инвестиции в новые технологии;
4. инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

Ответ: 2

**33. Что такое адаптация персонала?**

1. совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
2. деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;
3. взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;
4. участие персонала в аттестации.

Ответ: 3

**34. Стратегия управления персоналом – это ....**

1. разработанное руководством организации приоритетное, качественно определенное направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива и учитывающих стратегические задачи организации и её ресурсные возможности;
2. совершенствование работы аппарата управления;
3. набор целевых воздействий на систему управления персоналом;

4. поддержание психологического климата, благоприятствующего эффективному функционированию трудовых коллективов и предприятия в целом.

Ответ: 1

**35. Основной целью оценки эффективности управления персоналом в образовательной организации является:**

1. выявление недостатков в системе мотивации сотрудников
2. определение степени соответствия достигнутых результатов поставленным целям и задачам
3. сокращение фонда оплаты труда
4. устранение конфликтных ситуаций в коллективе

Ответ: 2

36. Прочитайте текст и установите соответствие

**Соотнести термины и определения**

|    |                                 |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----|---------------------------------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Профессиональная ориентация     | А | Система мероприятий, основной целью которой является оптимизация процессов осознанного выбора профессии и трудоустройства в соответствии с интересами, возможностями и способностями индивида                                                                                                                           |
| 2. | Профессиональная самоориентация | Б | Осознание индивидом собственных профессиональных склонностей и интересов и адекватная оценка своих возможностей и способностей в рамках выбранной профессии; желание идентифицировать себя с определенной профессиональной группой и планирование жизни в связи с выбранным направлением обучения и профессионализацией |

Ответ: 1-А, 2-Б

37. Прочитайте текст и установите соответствие

**Соотносите термин с соответствующим определением**

|    |                          |    |                                                                                                                                                                                 |
|----|--------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Кадровая политика        | А. | Это система ценностей, норм поведения и традиций, определяющая поведение сотрудников и способствующая достижению целей организации.                                             |
| 2. | Деловая оценка персонала | Б. | Это процесс изучения деловых и личностных качеств сотрудников для выявления потенциала, принятия решений о продвижении и распределении ответственности.                         |
| 3. | Адаптация персонала      | В. | Этот термин означает совокупность принципов, процедур и мер, используемых организацией для привлечения, отбора, подготовки, развития и удержания квалифицированных сотрудников. |
| 4. | Система мотивации        | Г. | Это комплекс мероприятий, обеспечивающих быстрое включение новых сотрудников в трудовую деятельность и успешное освоение ими должностных функций.                               |
| 5. | Организационная культура | Д. | Совокупность форм поощрения и наказания, применяемых руководством для стимулирования эффективного труда и достижения высоких результатов сотрудниками.                          |

Ответ: 1-В, 2-Б, 3-Г, 4-Д, 5-А

1. Прочитайте текст и установите соответствие

**Соотносите термин с соответствующим определением**

|    |                                            |    |                                                                              |
|----|--------------------------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Оценка эффективности управления персоналом | А. | Среда, объединяющая нормы, ценности и традиции, характерные для организации  |
| 2. | Система мотивации                          | Б. | Анализ соответствия результатов деятельности установленным целям и критериям |



|    |                        |    |                                                                                          |
|----|------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | Карьерный рост         | В. | Последовательность шагов, направленных на улучшение положения сотрудника в организации   |
| 4. | Корпоративная культура | Г. | Совокупность механизмов, стимулирующих эффективное выполнение сотрудником своих функций. |

Ответ: 1-Б, 2-Г, 3-В, 4-А

39. Прочитайте текст и установите соответствие

**Типы карьерного роста ↔ Их характеристика**

|    |                             |    |                                                                                                                                         |
|----|-----------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Горизонтальная карьера      | А. | Продвижение сотрудника по ступеням административной лестницы                                                                            |
| 2. | Вертикальная карьера        | Б. | Смещение в пределах горизонтали, овладение смежными специальностями                                                                     |
| 3. | Центростремительная карьера | В. | Сотрудник остается на прежнем посту, но постепенно расширяется круг решаемых задач и увеличивается его влияние на происходящие процессы |

Ответ: 1-Б, 2-А, 3-В

40. Прочитайте текст и установите соответствие

**Источники комплектования кадрового резерва ↔ Способы формирования резерва**

|    |                        |   |                                                     |
|----|------------------------|---|-----------------------------------------------------|
| 1. | Промежуточный источник | А | Выпускники профильных факультетов вузов и колледжей |
| 2. | Прямой источник        | Б | Специалисты аналогичных организаций                 |
| 3. | Косвенный источник     | В | Работники собственной организации                   |

Ответ: 1-В, 2-А, 3-Б

**41. Распределите этапы планирования карьерного роста сотрудника образовательной организации по порядку:**

1. Определение целей и ожиданий сотрудника.
2. Оценка текущего уровня квалификации и компетенций.
3. Разработка плана профессионального и карьерного развития.
4. Реализация плана, промежуточные оценки и коррекция.

Ответ: 2, 1, 3, 4

**42. Расположите шаги процесса аттестации сотрудника образовательной организации в нужной последовательности:**

1. Подведение итогов и оформление результатов аттестации.
2. Сбор и анализ исходных данных (документы, отчёты, отзывы).
3. Проведение тестирования, собеседований, практических испытаний.
4. Сообщение сотруднику результатов аттестации.

Ответ: 2, 3, 1, 4

**43. Расположите стадии жизненного цикла сотрудника в образовательной организации в хронологическом порядке:**

1. Увольнение или выход на пенсию.
2. Испытательный срок и начало полноценной работы.
3. Прием на работу и первичная адаптация.
4. Период зрелости и наивысшей продуктивности.

Ответ: 3, 2, 4, 1

**44. Распределите уровни мотивации сотрудников образовательной организации по убыванию силы воздействия:**

1. Деньги и материальные блага.

2. Признание заслуг и публичное одобрение.
3. Интерес к делу и личное удовлетворение от выполненной работы.
4. Страх потерять рабочее место или наказание.

Ответ: 3, 2, 1, 4

**45. Расположите этапы разработки системы стимулирования сотрудников образовательной организации в правильной последовательности:**

1. Внедрение разработанной системы и оценка ее эффективности.
2. Определение перечня мотивирующих факторов и объектов стимулирования.
3. Анализ существующих систем стимулирования и мотивации в отрасли.
4. Проектирование оптимальной схемы стимулирования с учетом особенностей организации.

Ответ: 3, 2, 4, 1

**46. Какие категории сотрудников требуют особого внимания при построении кадровой политики образовательной организации?**

1. Молодые преподаватели без опыта работы
2. Высокооплачиваемые сотрудники высшего звена
3. Пенсионеры, работающие неполный рабочий день
4. Ведущие педагоги с большим опытом работы

Ответ: 1, 4

**47. Какие виды поощрений могут применяться для стимулирования сотрудников образовательной организации?**

1. Дополнительные дни отпуска
2. Материнский капитал
3. Бесплатное питание в столовых
4. Возможность участия в зарубежных конференциях

Ответ: 1, 3, 4

**48. Какие цели преследует создание кадрового резерва в образовательной организации?**

1. Быстрое заполнение освободившихся должностей ведущими специалистами
2. Повышение эффективности учебного процесса путём привлечения профессионалов
3. Обеспечение устойчивости организации при потере ключевых сотрудников
4. Снижение стоимости обучения сотрудников

Ответ: 1, 2, 3

**49. Какие функции выполняет управленческая команда по развитию кадрового ресурса в образовательной организации?**

1. Подбор и расстановка персонала
2. Организация обучения и повышения квалификации сотрудников
3. Оценка и аттестация сотрудников
4. Организация досуговых мероприятий

Ответ: 1, 2, 3

**50. Какие принципы лежат в основе формирования управленческой команды по развитию кадрового ресурса?**

1. Принцип коллегиальности и взаимопомощи
2. Принцип единоначалия и абсолютной подчиненности
3. Принцип регулярной оценки эффективности работы команды
4. Принцип постоянного обновления и развития команды

Ответ: 1, 3, 4

**51 Прочитайте текст и запишите ответ**

**Делегирование – это \_\_\_\_\_ задач и части полномочий подчиненному, который добровольно берет на себя ответственность за ее выполнение.**

Ответ: передача

**52 Прочитайте текст и запишите ответ**

\_\_\_\_\_ – это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека.

Ответ: карьера

**53 Основными показателями эффективности управления персоналом являются:**

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_.

Ответ: уровень текучести кадров, удовлетворенность сотрудников, производительность труда.

Обоснование: Три ключевых показателя эффективности управления персоналом — это текучесть кадров, удовлетворенность сотрудников и производительность труда, так как они напрямую отражают качество работы с персоналом.

**54. Процесс целенаправленной передачи информации и идей между двумя или несколькими лицами называется \_\_\_\_\_.**

Ответ: Коммуникация

Обоснование: Общение (или коммуникация) — это важнейший механизм взаимодействия между людьми, позволяющий передавать идеи, чувства, мысли и эмоции друг другу. Оно лежит в основе любых процессов управления персоналом, будь то переговоры, разрешение конфликтов, передача инструкций или информирование сотрудников.

**55. Комплекс мероприятий, направленных на предупреждение потерь кадров вследствие их перехода в другие организации, называется \_\_\_\_\_.**

Ответ: Антитекучесть / работа с текучестью кадров

Обоснование: Работа с текучестью кадров (или антитекучесть) — это важная задача управления персоналом, заключающаяся в проведении мероприятий, снижающих нежелательные увольнения сотрудников. Такие мероприятия включают повышение привлекательности рабочих мест, улучшение условий труда, внедрение программ адаптации и карьерного роста, а также создание атмосферы комфорта и уверенности сотрудников в своем будущем.

**56. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.**

Преподаватель жалуется вам, своему руководителю, на низкую мотивацию студентов. Многие прогуливают лекции и недостаточно ответственно подходят к учебе. Ваши действия как руководителя?

Ответ: Необходимо выяснить причину низкой мотивации студентов. Возможно, причина кроется в содержании лекций, устаревшем учебном материале или нехватке интерактивных форматов обучения. Важно обсудить ситуацию с преподавателем, предложить совместную встречу со студентами для выявления их пожеланий и предпочтений. Можно рассмотреть введение активных методов обучения, групповых проектов, вовлечения студентов в исследовательскую деятельность. Дополнительно возможно внедрение системы поощрений за активное участие и хорошую успеваемость.

**57. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.**

Сотрудники вашей образовательной организации проявляют признаки эмоционального выгорания. Какие меры вы предпримете как руководитель?

Ответ: Прежде всего, нужно поговорить с каждым сотрудником индивидуально, чтобы разобраться в причинах выгорания. Может потребоваться смена режима работы, перераспределение задач, организация мероприятий по релаксации и восстановлению

энергии. Рекомендуется пересмотреть режим отдыха и переработки, внести разнообразие в учебный процесс, включить элементы тимбилдинга и делегировать некоторые полномочия другим членам коллектива. Полезно организовать консультацию психолога для сотрудников.

**58. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.**

Возникла сложная ситуация с дефицитом кадров в вашем учреждении. Некоторые сотрудники работают сверхурочно. Что предпринять?

Ответ: Необходимо срочно начать поиски новых сотрудников. Параллельно перераспределите задачи между имеющимися сотрудниками, временно разгрузив тех, кто испытывает чрезмерную нагрузку. Организуйте временные бригады или проекты с участием сотрудников других подразделений, если это возможно. Посмотрите, можно ли воспользоваться услугами аутсорсинга или временной аренды персонала. Важно вести постоянный диалог с сотрудниками, держать их в курсе происходящего и давать уверенность, что эта ситуация временная.

**59. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.**

Молодой преподаватель столкнулся с проблемами адаптации в коллективе. Старшие коллеги воспринимают его настороженно и критикуют его методику преподавания. Что можете посоветовать молодому специалисту?

Ответ: Организовать общение с пожилыми преподавателями, приглашая их на открытые уроки молодого учителя. Совместные совещания и круглые столы помогут наладить взаимопонимание. Можно устроить наставническую программу, чтобы опытные преподаватели могли поделиться опытом и подсказать, как эффективнее интегрироваться в коллектив.

**60. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.**

В образовательной организации появилась вакансия, на которую поступили многочисленные отклики. Но большинство кандидатов не обладают достаточной квалификацией. Как поступить?

Ответ: Провести тщательный отбор среди имеющихся кандидатов, уделяя внимание их потенциалу и способности к быстрому обучению. Можно организовать курсы повышения квалификации для выбранного кандидата. В крайних ситуациях, если подходящей кандидатуры не найдено, рассмотрите возможность временного назначения на ставку другого сотрудника, пока не найдёте подходящего кандидата.

**Уровни сформированности компетенций, их критерии и шкала оценивания**

| <b>Код компетенции,<br/>индикаторы достижения<br/>компетенции</b>                                                                             | <b>Уровни освоения компетенций</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                               | <b>Продвинутый</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Базовый</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Пороговый</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>Не освоены компетенции</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                                                                                                                                               | <b>«отлично»</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>«хорошо»</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>«удовлетворительно»</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>«неудовлетворительно»</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                                                                                               | <b>«зачтено»</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>«не зачтено»</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>УК-3</b><br>УК-3.1 Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели | <b>Критерий 1.</b> Знает психологические основы, походы и принципы организации командной деятельности в управлении образовательной организацией<br><b>Критерий 2.</b> Умеет с психологических позиций координировать работу команды для достижения поставленной цели<br><b>Критерий 3.</b> Владеет приемами и технологиями эффективного командообразования | <b>Критерий 1.</b> Знает психологические основы, походы и принципы организации командной деятельности в управлении образовательной организацией, допуская незначительные неточности;<br><b>Критерий 2.</b> Умеет с психологических позиций координировать работу команды для достижения поставленной цели, допуская незначительные неточности;<br><b>Критерий 3.</b> Владеет приемами и технологиями эффективного командообразования, допуская незначительные ошибки или неточности | <b>Критерий 1.</b> Знает психологические основы, походы и принципы организации командной деятельности в управлении образовательной организацией, допуская существенные неточности;<br><b>Критерий 2.</b> Умеет с психологических позиций координировать работу команды для достижения поставленной цели, не называя при этом отдельные способы и техники;<br><b>Критерий 3.</b> В основном владеет приемами и технологиями эффективного командообразования | <b>Критерий 1.</b> Не знает психологические основы, походы и принципы организации командной деятельности в управлении образовательной организацией<br><b>Критерий 2.</b> Не умеет с психологических позиций координировать работу команды для достижения поставленной цели<br><b>Критерий 3.</b> Не владеет приемами и технологиями эффективного командообразования |
| <b>УК-3</b><br>УК-3.2 Организует и корректирует работу команды, в т.ч. на основе коллегиальных решений                                        | <b>Критерий 1.</b> Знает основы командной работы и лидерства, методы организации и координации командной                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>Критерий 1.</b> Знает основы командной работы и лидерства, методы организации и координации командной                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Критерий 1.</b> Знает основы командной работы и лидерства, методы организации и координации командной                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>Критерий 1.</b> Не знает основы командной работы и лидерства, методы организации и координации командной                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                               | <p>деятельности, принципы коллегиальных решений и их применение.</p> <p><b>Критерий 2.</b> Умеет организовывать работу команды, корректировать деятельность команды по мере необходимости, принципиально учитывать мнения коллег при принятии решений</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет навыками управления командой, использования коллегиальных подходов для достижения целей</p> | <p>деятельности, принципы коллегиальных решений и их применение, допуская незначительные неточности;</p> <p><b>Критерий 2.</b> Умеет организовывать работу команды, корректировать деятельность команды по мере необходимости, принципиально учитывать мнения коллег при принятии решений, допуская незначительные неточности;</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет навыками управления командой, использования коллегиальных подходов для достижения целей, допуская незначительные ошибки или неточности</p> | <p>деятельности, принципы коллегиальных решений и их применение, допуская существенные неточности</p> <p><b>Критерий 2.</b> В основном умеет организовывать работу команды, корректировать деятельность команды по мере необходимости, принципиально учитывать мнения коллег при принятии решений</p> <p><b>Критерий 3.</b> В основном владеет навыками управления командой, использования коллегиальных подходов для достижения целей</p> | <p>деятельности, принципы коллегиальных решений и их применение.</p> <p><b>Критерий 2.</b> Не умеет организовывать работу команды, корректировать деятельность команды, учитывать мнения коллег при принятии решений</p> <p><b>Критерий 3.</b> Не владеет навыками управления командой</p> |
| <p><b>УК-3</b></p> <p>УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон</p> | <p><b>Критерий 1.</b> Знает основы конфликтологии и психологии управления, методы разрешения конфликтов и противоречий, учет интересов всех сторон при деловом общении.</p> <p><b>Критерий 2.</b> Умеет анализировать причины</p>                                                                                                                                                   | <p><b>Критерий 1.</b> Знает основы конфликтологии и психологии управления, методы разрешения конфликтов и противоречий, учет интересов всех сторон при деловом общении, допуская незначительные неточности</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p><b>Критерий 1.</b> Знает основы конфликтологии и психологии управления, методы разрешения конфликтов и противоречий, учет интересов всех сторон при деловом общении, допуская существенные неточности</p>                                                                                                                                                                                                                               | <p><b>Критерий 1.</b> Не знает основы конфликтологии и психологии управления, методы разрешения конфликтов и противоречий, учет интересов всех сторон при деловом общении.</p> <p><b>Критерий 2.</b> Не умеет анализировать причины конфликтов, разрешать</p>                              |

|                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                           | <p>конфликтов, разрешать конфликты и противоречия в деловом общении, учитывать интересы всех участников при урегулировании конфликтных ситуаций.</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет навыками применения психологических методов в управлении конфликтами, ведения конструктивного диалога</p>                 | <p><b>Критерий 2.</b> Умеет анализировать причины конфликтов, разрешать конфликты и противоречия в деловом общении, учитывать интересы всех участников при урегулировании конфликтных ситуаций, допуская незначительные неточности</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет навыками применения психологических методов в управлении конфликтами, ведения конструктивного диалога, допуская незначительные неточности</p> | <p><b>Критерий 2.</b> Умеет анализировать причины конфликтов, разрешать конфликты и противоречия в деловом общении, учитывать интересы всех участников при урегулировании конфликтных ситуаций, допуская существенные неточности</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет навыками применения психологических методов в управлении конфликтами, ведения конструктивного диалога, допуская существенные неточности</p> | <p>конфликты и противоречия в деловом общении, учитывать интересы всех участников при урегулировании конфликтных ситуаций.</p> <p><b>Критерий 3.</b> Не владеет навыками применения психологических методов в управлении конфликтами</p>                                                                                                                                                |
| <p><b>УК-3</b><br/>УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям</p> | <p><b>Критерий 1.</b> Знает методы организации дискуссий и обсуждений, принципы работы с оппонентами и развитие конструктивного диалога, основы оценки результатов командной работы</p> <p><b>Критерий 2.</b> Умеет организовывать дискуссии по заданной теме, защищать и развивать разработанные идеи в</p> | <p><b>Критерий 1.</b> Знает методы организации дискуссий и обсуждений, принципы работы с оппонентами и развитие конструктивного диалога, основы оценки результатов командной работы, допуская незначительные неточности</p> <p><b>Критерий 2.</b> Умеет организовывать дискуссии по заданной теме, защищать и развивать разработанные идеи в</p>                                                                   | <p><b>Критерий 1.</b> Знает методы организации дискуссий и обсуждений, принципы работы с оппонентами и развитие конструктивного диалога, основы оценки результатов командной работы, допуская существенные неточности</p> <p><b>Критерий 2.</b> Умеет организовывать дискуссии по заданной теме, защищать и развивать</p>                                                                                      | <p><b>Критерий 1.</b> Не знает методы организации дискуссий и обсуждений, принципы работы с оппонентами и развитие конструктивного диалога, основы оценки результатов командной работы</p> <p><b>Критерий 2.</b> Не умеет организовывать дискуссии по заданной теме, защищать и развивать разработанные идеи в диалоге.</p> <p><b>Критерий 3.</b> Не владеет приемами фасилитации и</p> |

|                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                  | <p>диалоге.</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет приемами фасилитации и модерации</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>диалоге, допуская незначительные неточности</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет приемами фасилитации и модерации, допуская незначительные неточности</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>разработанные идеи в диалоге, допуская существенные неточности</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет приемами фасилитации и модерации, допуская существенные неточности</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | модерации                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p><b>УК-3</b></p> <p>УК-3.5 Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат</p> | <p><b>Критерий 1.</b> Знает принципы делегирования полномочий и распределения задач, методы оценки результатов и обратной связи, основы ответственности в управлении командой</p> <p><b>Критерий 2.</b> Умеет делегировать задачи и поручения членам команды, давать конструктивную обратную связь, принимать ответственность за общий результат работы</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет навыками эффективно распределять поручения, использовать методы мотивации и контроля, обеспечивать выполнение задач и достижение целей команды</p> | <p><b>Критерий 1.</b> Знает принципы делегирования полномочий и распределения задач, методы оценки результатов и обратной связи, основы ответственности в управлении командой, допуская незначительные неточности</p> <p><b>Критерий 2.</b> Умеет делегировать задачи и поручения членам команды, давать конструктивную обратную связь, принимать ответственность за общий результат работы, допуская незначительные неточности</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет навыками эффективно распределять поручения, использовать методы мотивации и контроля,</p> | <p><b>Критерий 1.</b> Знает принципы делегирования полномочий и распределения задач, методы оценки результатов и обратной связи, основы ответственности в управлении командой, допуская существенные неточности</p> <p><b>Критерий 2.</b> Умеет делегировать задачи и поручения членам команды, давать конструктивную обратную связь, принимать ответственность за общий результат работы, допуская существенные неточности</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет навыками эффективно распределять поручения, использовать методы</p> | <p><b>Критерий 1.</b> Не знает принципы делегирования полномочий и распределения задач, методы оценки результатов и обратной связи, основы ответственности в управлении командой</p> <p><b>Критерий 2.</b> Не умеет делегировать задачи и поручения членам команды, давать конструктивную обратную связь, принимать ответственность за общий результат работы</p> <p><b>Критерий 3.</b> Не владеет навыками эффективно распределять поручения, использовать методы мотивации и контроля, обеспечивать выполнение задач и достижение целей команды</p> |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | обеспечивать выполнение задач и достижение целей команды, допуская незначительные неточности                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | мотивации и контроля, обеспечивать выполнение задач и достижение целей команды, допуская существенные неточности                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>ОПК-1</b><br>ОПК-1.1 Использует в профессиональной деятельности нормативные правовые акты, способен разрешать правовые коллизии в соответствии с нормами действующего законодательства в сфере образования на основе принципов уважения прав и свобод человека и гражданина | <b>Критерий 1.</b> Знает нормативные правовые основы профессиональной деятельности в сфере образования и управления персоналом в образовательной организации. Грамотно использует термины и характеризует ключевые понятия. Понимает и грамотно поясняет этические нормы и основы культуры управления персоналом.<br><b>Критерий 2.</b> Использует опыт разработки и практической реализации нормативных локальных актов, проектов и программ, направленных на повышение эффективности управления персоналом<br><b>Критерий 3.</b> Самостоятельно анализирует | <b>Критерий 1.</b> Называет нормативные правовые документы, этические нормы и принципы управления персоналом в образовательной организации. Грамотно использует термины и характеризует ключевые понятия<br><b>Критерий 2.</b> Комментирует опыт разработки и практической реализации нормативных локальных актов, проектов и программ, направленных на повышение эффективности управления персоналом.<br><b>Критерий 3.</b> Правильно применяет полученные знания в области управления персоналом при выполнении заданий, при обосновании варианта решения. | <b>Критерий 1.</b> Называет некоторые нормативные правовые документы, этические нормы и принципы управления персоналом в образовательной организации.<br><b>Критерий 2.</b> Приводит 2-3 примера из практики разработки и практической реализации нормативных локальных актов, проектов и программ по управлению персоналом. Умеет выполнять практические задания, но не всех типов.<br><b>Критерий 3.</b> Способен решать задачи по заданному алгоритму. Испытывает затруднения при ответе на вопросы по теоретическому материалу. | <b>Критерий 1.</b> Не знает и не понимает роль нормативно-правового, информационно-образовательного и др. ресурсов в управлении персоналом в образовательной организации<br><b>Критерий 2.</b> Отсутствуют навыки выполнения поставленных задач. Нарушает сроки выполнения заданий.<br><b>Критерий 3.</b> Не умеет выполнять поставленные практические задания, Не может установить взаимосвязь теории с практикой, не способен ответить на простые вопросы по выполнению заданий, не может проанализировать теоретический материал и обосновать выбор метода решения задач. |

|                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                   | теоретический материал по кадровому менеджменту, умеет применять теоретические основы управления персоналом при выполнении практических заданий. При выполнении заданий проявляет креативность, грамотно обосновывает принятие управленческого решения.                                                                                                            | Умеет выполнять типовые практические задания, предусмотренные программой.                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>ОПК-1</b><br>ОПК-1.2 Осуществляет деятельность в соответствии с нормами профессиональной этики | <b>Критерий 1.</b> Знает основы профессиональной этики в сфере управления персоналом, нормы и стандарты поведения в образовательной организации, законодательство и нормативные акты, регулирующие этику.<br><b>Критерий 2.</b> Умеет соблюдать нормы этики при взаимодействии с коллегами и сотрудниками, придерживаться профессиональных стандартов в управлении | <b>Критерий 1.</b> Знает основы профессиональной этики в сфере управления персоналом, нормы и стандарты поведения в образовательной организации, законодательство и нормативные акты, регулирующие этику, допуская незначительные неточности<br><b>Критерий 2.</b> Умеет соблюдать нормы этики при взаимодействии с коллегами и сотрудниками, придерживаться профессиональных | <b>Критерий 1.</b> Знает основы профессиональной этики в сфере управления персоналом, нормы и стандарты поведения в образовательной организации, законодательство и нормативные акты, регулирующие этику, допуская существенные неточности<br><b>Критерий 2.</b> Умеет соблюдать нормы этики при взаимодействии с коллегами и сотрудниками, придерживаться | <b>Критерий 1.</b> Не знает основы профессиональной этики в сфере управления персоналом, нормы и стандарты поведения в образовательной организации, законодательство и нормативные акты, регулирующие этику.<br><b>Критерий 2.</b> Не умеет соблюдать нормы этики при взаимодействии с коллегами и сотрудниками, придерживаться профессиональных стандартов в управлении персоналом, демонстрировать честность и уважение в профессиональной деятельности.<br><b>Критерий 3.</b> Не владеет |

|                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                            | <p>персоналом, демонстрировать честность и уважение в профессиональной деятельности.</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет навыками внедрения этических практик в управлении командой, соблюдения этических норм в профессиональной деятельности</p>                                           | <p>стандартов в управлении персоналом, демонстрировать честность и уважение в профессиональной деятельности, допуская незначительные неточности</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет навыками внедрения этических практик в управлении командой, соблюдения этических норм в профессиональной деятельности, допуская незначительные неточности</p> | <p>профессиональных стандартов в управлении персоналом, демонстрировать честность и уважение в профессиональной деятельности, допуская существенные неточности</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет навыками внедрения этических практик в управлении командой, соблюдения этических норм в профессиональной деятельности, допуская существенные неточности</p> | <p>навыками внедрения этических практик в управлении командой, соблюдения этических норм в профессиональной деятельности</p>                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p><b>ОПК-7</b><br/>ОПК-7.1 Определяет цели, условия и этапы взаимодействия участников образовательных отношений на основе анализа конкретной образовательной ситуации</p> | <p><b>Критерий 1.</b> Знает и понимает функции управления продуктивным взаимодействием менеджмента образовательной организации по управлению персоналом на основе ресурсного подхода.</p> <p><b>Критерий 2.</b> Комментирует и интерпретирует концепции, модели, технологии управления</p> | <p><b>Критерий 1.</b> Знает функции управления и основные направления деятельности по управлению персоналом.</p> <p><b>Критерий 2.</b> Комментирует и интерпретирует концепции и модели, технологии управления персоналом, приводит примеры их применения в системе образования.</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет</p>                          | <p><b>Критерий 1.</b> Знает основные направления деятельности по управлению персоналом в образовательной организации, дает краткое пояснение содержанию, формам и методам работы с персоналом</p> <p><b>Критерий 2.</b> Комментирует концепции и модели, технологии управления персоналом, приводит примеры их</p>                                           | <p><b>Критерий 1.</b> Не знает направления деятельности по управлению персоналом в образовательной организации.</p> <p><b>Критерий 2.</b> Подменяет научные знания и факты личными суждениями. Отсутствуют навыки выполнения поставленных задач.</p> <p><b>Критерий 3.</b> Нарушает сроки выполнения заданий. Не справляется с выполнением заданий. Не умеет делать выводы.</p> |

|                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                      | <p>персоналом, возможности и ограничения их применения в системе образования.</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет основами проектирования программ по управлению персоналом. Выполняет задания быстро, качественно, самостоятельно. Самостоятельно анализирует выполненное задание и делает обоснованные выводы.</p> | <p>основами проектирования программ по управлению персоналом. Выполняет задания быстро, качественно, консультируясь с наставником. Допускает отдельные ошибки при выполнении заданий, не нарушающие логику решения. Делает выводы (с помощью наставника) по результатам выполненного задания.</p>        | <p>применения в системе образования. Допускает ошибки в описании методик, технологий управления персоналом. Описывает последовательность основных действий по проектированию программ по управлению персоналом.</p> <p><b>Критерий 3.</b> Нарушает сроки выполнения заданий, нуждается в помощи наставника. Допускает ошибки при выполнении заданий. Испытывает затруднения с выводами.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p><b>ОПК-7</b><br/>ОПК-7.2 Анализирует и оценивает эффективность результатов взаимодействия участников образовательных отношений, разрабатывает систему корректирующих действий</p> | <p><b>Критерий 1.</b> Знает методы анализа и оценки эффективности взаимодействия участников образовательных отношений, показатели и критерии результативности, основы разработки корректирующих мер и систем их внедрения.</p> <p><b>Критерий 2.</b> Умеет анализировать результаты взаимодействия</p>             | <p><b>Критерий 1.</b> Знает методы анализа и оценки эффективности взаимодействия участников образовательных отношений, показатели и критерии результативности, <b>основы разработки корректирующих мер и систем их внедрения</b>, допуская незначительные неточности</p> <p><b>Критерий 2.</b> Умеет</p> | <p><b>Критерий 1.</b> Знает методы анализа и оценки эффективности взаимодействия участников образовательных отношений, показатели и критерии результативности, основы разработки корректирующих мер и систем их внедрения, допуская существенные неточности</p> <p><b>Критерий 2.</b> Умеет</p>                                                                                             | <p><b>Критерий 1.</b> Не знает методы анализа и оценки эффективности взаимодействия участников образовательных отношений, показатели и критерии результативности, основы разработки корректирующих мер и систем их внедрения.</p> <p><b>Критерий 2.</b> Не умеет анализировать результаты взаимодействия участников образовательного процесса, оценивать эффективность</p> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>участников образовательного процесса, оценивать эффективность совместной деятельности, разрабатывать и внедрять системы корректирующих действий.</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет навыками использования инструментов оценки и анализа для повышения эффективности, формирования системы мониторинга и коррекции взаимодействий</p> | <p>анализировать результаты взаимодействия участников образовательного процесса, оценивать эффективность совместной деятельности, разрабатывать и внедрять системы корректирующих действий, допуская незначительные неточности</p> <p><b>Критерий 3.</b> Владеет навыками использования инструментов оценки и анализа для повышения эффективности, формирования системы мониторинга и коррекции взаимодействий, допуская незначительные неточности</p> | <p>анализировать результаты взаимодействия участников образовательного процесса, оценивать эффективность совместной деятельности, разрабатывать и внедрять системы корректирующих действий, допуская существенные неточности</p> <p>Критерий 3. Владеет навыками использования инструментов оценки и анализа для повышения эффективности, формирования системы мониторинга и коррекции взаимодействий, допуская существенные неточности</p> | <p>совместной деятельности, разрабатывать и внедрять системы корректирующих действий.</p> <p><b>Критерий 3.</b> Не владеет навыками использования инструментов оценки и анализа для повышения эффективности, формирования системы мониторинга и коррекции взаимодействий</p> |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|