

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«АБ РЕШЕНИЯ»**

«Утверждаю»

Генеральный директор



Простосердов Г.Е.

01 2025г.

**Дополнительная профессиональная программа
профессиональной переподготовки
«Общая теория управления. Управление персоналом»**

Рекомендована к реализации
решением

Протокол № 2 от «10» января 2025 г.

Иркутск

2025

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Общая теория управления. Управление персоналом» / Сост. Простосердов Г.Е.- Иркутск: 2025 – 48 с.

Программа профессиональной переподготовки «Общая теория управления. Управление персоналом» ориентирована на переподготовку руководителей, заместителей руководителей, специалистов и позволяет сформировать современные компетенции руководителя в области менеджмента и управления персоналом.

Данная программа предназначена для лиц, имеющих высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование, подтвержденное документом государственного образца, но не имеющим профессиональной переподготовки по профилю управленческой деятельности. Программа рассчитана на руководителей, заместителей руководителя, кадрового резерва, лиц, заинтересованных в получении управленческой квалификации.

Программа обсуждалась на
заседании педагогического совета
Протокол № 2 от «10» января 2025г

Содержание

	Стр.
1. Пояснительная записка.....	4
2. Цель.....	6
3. Планируемый результат.....	6
4. Учебный план.....	9
5. Календарный учебный график.....	10
6. Рабочие программы дисциплин	15
7. Организационно-педагогические условия.....	30
8. Формы аттестации.....	30
9. Оценочные материалы.....	32
10. Литература	49

1. Пояснительная записка

Программа профессиональной переподготовки «Общая теория управления. Управление персоналом» разработана в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации №761н от 26 августа 2010 г. и Проектом Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ "Об утверждении проекта профессионального стандарта "Руководитель образовательной организации" (подготовлен Минтрудом России 23.06.2016)

Программа адресована лицам, имеющим высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование, подтвержденное документом государственного образца, но не имеющим профессиональной переподготовки по профилю управленческой деятельности. Программа рассчитана на руководителей, заместителей руководителя, кадрового резерва, лиц, заинтересованных в получении управленческой квалификации.

Программа профессиональной переподготовки представлена 6 учебными разделами и двумя вариативными курсами.

- Основы управления персоналом.
- Основы менеджмента.
- Инновационный менеджмент.
- Менеджмент организации. Построение системы оценки качества в организации.
- Развитие профессиональной компетенции работников.
- Психология менеджмента. Деловое общение в управлении.
- Вариативный курс. «Педагогические измерения и контроль результатов обучения»
- Вариативный курс «Управление качеством образования. Решение в системах и процессах управления»

Программы разделов определяют базовое содержание дисциплин и формы учебной работы со слушателями. Внутри каждой дисциплины внимание сконцентрировано на проблемах, играющих важную управленческую роль, а также на вопросах, недостаточно освещенных в литературе и представляющих известную сложность для руководящих работников и кадрового резерва. При отборе дисциплин учитывались их актуальность и мировоззренческая значимость, особое внимание уделено проблемам работы с персоналом, вопросам современного менеджмента и оценки качества процесса и результата.

Содержание программ реализуется в процессе фронтальных и групповых занятий, индивидуальной самостоятельной работы слушателей. Занятия строятся на основе деятельностного подхода с опорой на практический опыт слушателей, включают организационно-деятельностные игры, проектную деятельность, решение проблемных ситуаций, выполнение проблемно-поисковых заданий.

Технологии реализации программы профессиональной переподготовки предполагают возможность использования очной, с применением дистанционных технологий, электронной форм организации обучения.

Результаты освоения программы обеспечивают готовность к планированию и осуществлению управленческой деятельности.

Научно-методический, практико-ориентированный подход к организации профессиональной переподготовки позволяет подготовить слушателей к реализации управленческих функций в соответствии с требованиями, предъявляемыми к современному руководителю.

Программа предусматривает использование следующих форм итоговой аттестации:
защиту итоговой аттестационной работы.

Нормативный срок освоения программы 540 часов.

2. Цель

Целью программы является подготовка слушателей к участию в профессиональной организационно-управленческой, экономической, научно-технической, плановой, проектно-экономической, аналитической деятельности в службе управления персоналом.

Цель программы предопределяет необходимость постановки и решения следующих задач:

1. Ознакомление слушателей

- с законодательными и нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность предприятия, учреждения, организации по управлению персоналом;
- с законодательством о труде;
- с современными концепциями управления персоналом;
- с основами трудовой мотивации и системы оценки персонала;
- с формами и методами обучения и повышения квалификации кадров; порядком разработки трудовых договоров (контрактов);
- с методами и организацией менеджмента;
- со структурой управления;
- с основами общей и социальной психологии, социологии и психологии труда;
- с этикой делового общения; основами организации делопроизводства;
- с методами обработки информации с применением современных технических средств, коммуникаций и связи;
- с правилами и нормами охраны труда.

2 Организация практической деятельности по освоению профессиональных компетенций в области управленческой деятельности: организаторская, управленческая, правовая, учетно-документационная, социально-бытовая, психологическая, социологическая.

2. Планируемый результат

Выпускник должен обладать следующими **общекультурными компетенциями (ОК)**:

готовностью использовать знание современных проблем науки и образования при решении управленческих задач (ОК-1);

способностью к самостоятельному освоению новых методов исследования, к изменению профиля своей профессиональной деятельности (ОК-2);

способностью формировать ресурсно-информационные базы для решения управленческих задач (ОК-3);

способностью выстраивать эффективное деловое общение (ОК-4);

способностью строить свою деятельность в соответствии с нравственными, этическими и правовыми нормами (ОК-5);

способностью ориентироваться в правовом поле и применять правовые нормы в сфере образовательной деятельности (ОК-6).

Выпускник должен обладать следующими **профессиональными компетенциями (ПК)**:

- организовывать эффективное профессиональное взаимодействие, способствующее решению широкого круга задач социального сопровождения трудового процесса;
 - формировать систему мотивации и стимулирования педагогического коллектива на качественную реализацию профессиональной деятельности;
 - организовывать междисциплинарное и межведомственное взаимодействие специалистов для решения задач организации с целью достижения образовательных и социокультурных результатов и эффектов деятельности образовательной организации
 - формировать систему позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в учреждении;
 - организовывать межличностные контакты, общение (в том числе, в поликультурной среде) и совместную деятельность всех субъектов трудового взаимодействия;
 - руководить работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и других сотрудников образовательной организации в целях обеспечения эффективного образования обучающихся;
- конкретизировать в зависимости от объекта управления функции управленческого цикла в аспекте управления качеством образования.
- организовывать мониторинг и оценки реализации образовательных программ, а также корректировку образовательных программ образовательной организации с учетом общих тенденций развития образования, проектируемых изменений в системе образования, запросов и мнений участников образовательных отношений, создание эффективной и объективной системы оценивания достижений обучающихся, соответствующей требованиям ФГОС
 - выбирать наиболее эффективные виды организационных структур и механизмов менеджмента в зависимости от объекта управления.

Выпускник должен знать

- Законы и иные нормативно-правовые акты по вопросам реализации образовательных программ, использования современных методов и технологий обучения и воспитания, Федеральные государственные образовательные стандарты, примерные основные образовательные программы
- Теоретические аспекты процесса управления персоналом.
- Технологии управления и развития персонала в образовательной организации.
- Методолого-теоретические основы управления: закономерности, принципы и подходы управления;
- Процесс управления: управленческий цикл в аспекте управления качеством;
- Виды оргструктур и механизмы управления организацией
- Современные подходы, методы, технологии и выявления нужд и профессиональных дефицитов педагогических и других работников образовательной организации, педагогического (учебного) и распределенного лидерства, профессиональной подготовки и профессионального развития;
- Принципы, методы и технологии профессионального взаимодействия, эффективной коммуникации, ведения переговоров.

Выпускник должен уметь решать следующие профессиональные задачи:

- Выстраивание кадровой политики организации как механизма развития кадрового ресурса.
- Формирование управленческой команды по развитию кадрового ресурса в организации.

- Оценивание эффективности управления персоналом в организации.
- Выстраивание организационной структуры управления организацией.

1. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

«Общая теория управления. Управление персоналом»

Цель обучения: подготовка слушателей к участию в профессиональной организационно-управленческой, экономической, научно-технической, плановой, проектно-экономической, аналитической деятельности в службе управления персоналом.

Категории слушателей: руководители, заместители руководителей, кадровый резерв.

Продолжительность обучения: 540 часов

Форма обучения: очная

Режим занятий: 8 часов в день

№	Наименование разделов	Всего, час	В том числе		форма контроля
			Лекции	Практические, лабораторные, семинарские занятия	
1	Основы управления персоналом	72	26	46	экзамен
2	Основы менеджмента	72	43	29	экзамен
3	Инновационный менеджмент	72	26	46	зачет
4	Менеджмент организации. Построение системы оценки качества в образовательной организации	72	34	38	зачет
5	Развитие профессиональной компетенции работников	72	38	34	зачет
6	Психология менеджмента. Деловое общение в управлении образовательной организации	72	26	46	зачет
7	Вариативный курс. «Педагогические измерения и контроль результатов обучения» «Управление качеством образования. Решение в системах и процессах управления»	72	22	50	зачет
8	Государственная итоговая аттестация	36		36	Итоговая аттестационная работа
ИТОГО		540	215	325	

1. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

«Общая теория управления. Управление персоналом»

Цель обучения: подготовка слушателей к участию в профессиональной организационно-управленческой, экономической, научно-технической, плановой, проектно-экономической, аналитической деятельности в службе управления персоналом.

Категории слушателей: руководители, заместители руководителей, кадровый резерв.

Продолжительность обучения: 540 часов

Форма обучения: очная

Режим занятий: 8 часов в день

№			Наименование разделов	Всего, час	В том числе		форма контроля
					Лекции	Практическое, семинарские занятия	
1		2	Теоретические аспекты процесса управления персоналом.	4	2	2	
			Технологии управления и развития персонала в образовательной организации.	8	4	4	
		3	Основные направления управленческой деятельности при построении системы управления персоналом	8	2	6	
			4	Кадровая политика образовательной организации как механизм развития кадрового ресурса. ОДИ «Построение системы управления персоналом в образовательной организации»	4		4
	1 2	1	Цели и принципы деловой оценки персонала.	8	4	4	
		2	Методы оценки результативности труда персонала.	8		8	зачет
		3	Формы оценки профессиональной компетенции педагогических работников в рамках процедуры аттестации.	8	4	4	
	1 3	1	Информационная образовательная среда учебного заведения	2	2		

		2	Особенности деятельности субъектов образовательного процесса в условиях ИКТ-насыщенной учебной среды	6	2	4	
		3	Технологические подходы к организации учебного процесса с использованием ОИЭР	2	2		
		4	Применение ОИЭР как средство управленческого сопровождения образовательной деятельности	4	2	2	
		5	Специфика организации деятельности обучающихся на основе ОИЭР	6	2	4	зачет
		6	Круглый стол «Управление персоналом в образовательной организации »	4		4	
2	2 1	1	Сущность понятия «менеджмент»	2	1	1	
		2	Эволюция управленческой мысли	2	2		
		3	Основные школы управления	2	1	1	
		4	Современные тенденции в менеджменте	2	2		
	2 2	1	Понятие «система». Классификация и свойства систем	2	1	1	
		2	Системный подход	4	2	2	
		3	Организация как система	2	2		
	2 3	1	Планирование как функция менеджмента	4	2	2	
		2	Организация как функция менеджмента	4	2	2	
		3	Контроль и регулирование	4	2	2	
		4	Мотивация в системе менеджмента. Теории мотивации	4	2	2	
		5	Функции менеджмента	2		2	Зачет
	2 4	1	Типы управленческих решений	4	2	2	
		2	Модели принятия управленческих решений	4	2	2	
	2 5	1	Корпоративная культура	4	2	2	
		2	Среда и культура	4	2	2	
	2 6	1	Власть и личностное влияние менеджера	2	1	1	

		2	Мастерство менеджера. Лидерство	4	2	2	
		3	Стили управления	2	1	1	
		4	Имидж современного менеджмента	2	2		
	2 7	1	Внутришкольное управление	4	2	2	
		2	Государственно-общественное управление образовательной организацией	4	2	2	
		3	Личность менеджера. Культура организации	4	3	1	Зачет
3	3 1	1	Проект как технология управленческой деятельности.	4	2	2	
		2	Проектная технология введения ФГОС	10	6	4	
		3	Последовательность шагов проектной технологии введения ФГОС в ОО.	4	2	2	зачет
		4	Основы разработки проектов перспективного развития образовательного учреждения	10	2	8	
	3 2	1	Психолого-педагогическое и организационно-методическое сопровождение образовательного процесса	10	2	8	зачет
		2	Образовательные технологии	10	2	8	
	3 3	1	Общая концепция современного подхода к менеджменту качества	6	4	2	зачет
		2	Связующие процессы в менеджменте. Основные документы СМК	8	4	4	
		3	Процессы. Процессная модель. Схема управления процессом	8	2	6	
		4	Круглый стол «Проблемы и перспективы организации образовательного процесса с учетом организационно-методического и психолого-педагогического сопровождения»	2		2	
4	4 1	1	Основы управления ОУ. Нормативно-правовая база деятельности ОУ.	6	4	2	зачет
		2	Качество образования. Управление качеством образования в ОУ.	6	4	2	

		3	Автоматизация управления в ОУ.	6	4	2	
		4	Концепция СОКО	6	4	2	
		5	Показатели и критерии СОКО	6	2	4	
		6	Механизмы реализации СОКО.	6	2	4	
	4 2	1	Нормативно-правовая база деятельности ОУ по оценке качества образования	4	2	2	зачет
		2	Разработка методологической базы системы оценки качества образования в ОУ	2		2	
		3	Разработка структуры ШСОКО. Промежуточная аттестация *	12	6	6	
		4	Оценка качества образовательной программы	6	2	4	
		5	Оценка уровней достижения учащихся	6	2	4	
		6	Оценка педагогической деятельности.	6	2	4	
5	5 1	1	Нормативные документы, определяющие требования к профессиональному уровню педагогических работников.	8	4	4	
		2	Требования к кадровым условиям реализации образовательных программ в соответствии с ФГОС, в соответствии с методологией системно-деятельностного подхода в образовательном процессе.	12	8	4	
		3	Оценка уровня компетентности педагогического работника. Компетентностный подход в Российском образовании.	6	4	2	
		4	Нормативно-правовые документы, регламентирующие процедуру аттестации педагогических работников.	10	6	4	
	5 2	1	Алгоритм действий педагогических работников, аттестующихся на квалификационные категории	4	2	2	

		2	Порядок и стандарт предоставления государственной услуги: аттестация педагогических работников Иркутской области.	10	4	6	
		3	Модели аттестации: аттестационная сессия, персональная аттестация, экспертное заключение	12	6	6	
		4	Открытое педагогическое мероприятие модели «аттестационная сессия» - «Самоанализ педагогической деятельности». Критерии оценки профессиональной деятельности, представленной в самоанализе	6	2	4	
		5	Технологическое оснащение образовательного процесса. Определение эффективности использования образовательных технологий	4	2	2	зачет
6	6 1	1	Виды и уровни общения. Основные закономерности общения.	8	4	4	зачет
		2	Деловое общение как социально-психологическая проблема	8	2	6	
		3	Управленческое общение как коммуникация. Промежуточная аттестация *	8	4	4	
	6 2	1	Коммуникационная культура и культура речи *	6	2	4	зачет
		2	Особенности деловой коммуникации	4	2	2	
		3	Деловой этикет	6	2	4	
		4	Публичное выступление как форма делового общения	4		4	
		5	Особенности письменной деловой речи. Промежуточная аттестация *	4	2	2	
	6 3	1	Основные методы психологии управления. Психологические законы управления.	8	4	4	зачет
		2	Диагностика социально-психологического климата коллектива	8	2	6	

		3	Конфликты, их сущность, причины, управление конфликтами. Промежуточная аттестация *	8	2	6	
7	7 1	1	Основные положения современной нормативной базы в области педагогических измерений	2	2		
		2	Новые направления диагностики в связи с реализацией ФГОС НОО, ООО и СОО	6	2	4	
		3	Типология оценочных процедур достижения планируемых результатов обучающихся	10	2	8	
		4	Технологии представления неперсонифицированных результатов оценочных процедур	6	2	4	
	7 2	1	Особенности тестов в образовании.	2		2	тест
		2	Создание тестов учебных достижений.	6	2	4	
		3	Тестовые задания (ТЗ) и требования к ним.	6	2	4	
		4	Составление тестовых заданий, их экспертиза и апробация.	8	4	4	
		5	Тестирование	2		2	
	7 3	1	Оценка качества ТЗ.	6	2	4	зачет
		2	Оценка качества тестов.	6	2	4	
		3	Факторы, искажающие результаты тестирования.	4	2	2	
		4	Анализ и интерпретация результатов тестирования	2		2	
		5	Итоговая зачетная работа.	6		6	
			Государственная итоговая аттестация	36		36	Итоговая аттестационная работа
итого				540	212	328	

6. Рабочие программы

1. Основы управления персоналом.

Тема 1.1 Система управления персоналом.

Характеристика темы. В модуле рассматриваются сущность и содержание управления персоналом; различные методы воздействия и управления; их место и роль

в системах и процессах; мотивационные теории управления персоналом; пути совершенствования эффективности управления.

Содержание. Персонал как объект управления. Содержание и принципы управления персоналом. Функциональное разделение труда в образовательных организациях. Подбор и расстановка кадров. Управление работой структурных подразделений. Управление работой с молодыми кадрами. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Обучение новым технологиям. Мотивация персонала к повышению профессионального мастерства.

Тема 1.2 Оценка результатов труда персонала.

Характеристика темы. Данная тема знакомит слушателей с оценкой персонала как деятельностью, проводимой на разных этапах функционирования системы управления персоналом. На этом этапе оценивается существующий кадровый потенциал и формируются требования к привлечению персонала; при отборе персонала с целью определения приемлемости кандидатов на вакантные должности; при определении потребности в повышении квалификации персонала. На этом этапе оценивается существующий уровень персонала в сравнении с требуемым и определяется необходимость обучения конкретных работников, проверяется соответствие уровня карьеры работников их компетентности; при аттестации персонала, проводимой регулярно для оценки состояния уровня кадрового потенциала и выработки регулирующих воздействий широкого круга, в том числе:

- для принятия мер по вознаграждениям, продвижениям, наказаниям, увольнениям;
- для планирования персональных перемещений;
- для планирования кадрового резерва;
- для выработки мер по мотивации и стимулированию труда.

Основные этапы, определяющие содержание процесса оценки, включают:

- анализ анкетных данных;
- наведение справок об испытуемом работнике;
- проверочные испытания;
- собеседование.

Основной вопрос любой оценки - установление ее показателей, позволяющих определить соответствие работников предъявляемым требованиям. При всем многообразии показателей оценки их можно условно разделить на три следующие группы:

- результативность труда;
- профессиональное поведение;
- личностные качества.

Содержание. Оценка персонала как деятельность, проводимая на разных этапах функционирования системы управления персоналом для различных целей, в том числе, при определении потребности в персонале на этапе календарного планирования.

Тема 1.3 ИКТ в системе управления персоналом.

Характеристика темы. Под средствами информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) будем понимать аппаратные и программные средства, предназначенные для реализации информационных процессов на основе использования вычислительной

техники и сетевых технологий. Это прежде всего, электронные средства образовательного назначения, которые являются подмножеством программных средств ИКТ. К ним относят прикладное программное обеспечение (в настоящее время это приложения под Windows Microsoft Office) и электронные средства, специально предназначенные для использования в системе общего образования: системы поддержки процесса обучения (электронные учебники и энциклопедии (в том числе сетевые), тренажеры, электронные лаборатории и пр.) и системы поддержки процесса управления в школе

Содержание. Прикладное программное обеспечение (в настоящее время это приложения под WindowsMicrosoftOffice) и электронные средства, специально предназначенные для использования в системе общего образования: системы поддержки процесса обучения (электронные учебники и энциклопедии (в том числе сетевые), тренажеры, электронные лаборатории и пр.) и системы поддержки процесса управления в школе.

2. Основы менеджмента.

Тема 2.1 Менеджмент. Цели и задачи управления организациями различных организационно-правовых форм

Характеристика темы. Данная тема знакомит слушателей с содержанием целями и задачами данной дисциплины. Слушатели знакомятся с новыми понятиями и терминами, узнают структуру менеджмента.

Содержание. Сущность менеджмента и основное содержание целей и ограничений. Нормативные требования к менеджменту и политика деятельности. Задачи менеджера в управлении.

Тема 2.2 Функции менеджмента

Характеристика темы. В модуле рассматриваются функции менеджмента:

- планирование;
- организация;
- руководство;
- контроль.

Планирование (стратегическое) обеспечивает основу для всех управленческих функций. Другие функции управления: организация, мотивация, контроль и координация ориентированы на выполнение стратегических планов.

Содержание. Сущность и содержание менеджмента и менеджмента в образовании. Различные методы и функции управления; их место и роль в системах и процессах менеджмента;

Тема 2.3 Формы организации системы менеджмента

Характеристика темы. В данной теме рассматриваются формы организации системы менеджмента как определенное сочетание во времени и пространстве элементов процесса менеджмента при соответствующем уровне его интеграции, выраженное системой устойчивых связей. Так же мотивация профессиональной деятельности, мотивация работников; моделирование ситуаций и разработка решений; динамика групп и лидерство; управление человеком и управление группой; руководство: власть и партнерство; стиль и имидж менеджера; факторы эффективности менеджмента.

Содержание. Формы менеджмента: управление по целям; управление по результатам; управление на основе систематических проверок и распоряжений; управление

на основе учета потребностей и интересов; управление в особых ситуациях; управление, опирающееся на активизацию деятельности; управление, основанное на искусственном интеллекте.

Тема 2.4 Регулирование и контроль в системе менеджмента

Характеристика темы. В данной теме регулирование и контроль рассматривается как вид управленческой деятельности, задачей которой является количественная и качественная оценка и учет результатов работы организации.

В то же время принятая система контроля регулирует содержание системы планирования, организации деятельности, мотивирования.

Эффективное сочетание различных видов контроля с учетом параметров внешней и внутренней среды - залог успеха функционирования организации.

Содержание. Регулирование и контроль для оценки полученного результата;

Регулирование и контроль для принятия мер по корректировке существенных отклонений от плана либо корректировке самого плана, а так же организации деятельности и мотивирования. Причины необходимости контроля.

3. Инновационный менеджмент.

Тема 3.1 Технология управления и развития учреждения.

Характеристика темы. Данная тема знакомит слушателей с одним из наиболее интересных разделов современного менеджмента. Показывает важность определения стратегии фирмы или организации для дальнейшего развития, связанного с адекватным реагированием на неожиданные изменения во внешней среде.

Содержание. Понятие стратегии. Понятие стратегического менеджмента. Структура и содержание основных элементов. Метод «сценариев будущего». Стадии и факторы выбора стратегии.

Тема 3.2 Система менеджмента качества учреждения.

Характеристика темы. Данная тема знакомит слушателей с системой оценки качества в учреждении. Единое концептуально-методологическое понимание проблем качества и подходов к его измерению. Использование апробированного и стандартизированного инструментария. Координация деятельности различных организаций, занимающихся проблемами качества образования. Создание необходимого научно-методического обеспечения для объективного и надежного сбора информации. Разработка и внедрение современных технологий оценки различных показателей качества.

Содержание. Система оценки качества учреждения в России. Подходы к его измерению. Использование апробированного и стандартизированного инструментария.

Характеристика темы. Программа предназначена для приобретения слушателями необходимых знаний по охране труда для их применения в практической деятельности в сфере безопасности и охраны труда с целью обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Содержание. Основные принципы обеспечения охраны труда. Основы управления охраной труда в организации. Обеспечение требований охраны труда и безопасности производственной деятельности. Технология процесса экспертизы деятельности

образовательной организации. Изучение и анализ психологического климата образовательной организации.

4. Менеджмент организации. Построение системы оценки качества в организации.

Тема 4.1 Качество образования. Менеджмент качества

Характеристика темы. В данной теме управление качеством образования рассматривается как разработка и осуществление системы мер, позволяющих эффективно предоставлять образовательные услуги такого качества, которое обеспечивает соответствие результата образования требованиям потребителя.

Существуют несколько принципиально различных моделей управления, общеобразовательными организациями, которые условно можно разделить: на чисто административные и информационно – административные (которые иногда называют «педагогическим менеджментом»).

Содержание. Управление качеством на информационной основе. Автоматизация управления в ОУ. Нормативно-правовая база деятельности ОУ. Психология менеджмента в ОУ.

Тема 4.2 Региональная система оценки качества образования

Характеристика темы. В данной теме раскрываются основные положения концепции РСОКО Иркутской области, функционирование РСОКО, нормативно-правовой обеспечение РСОКО, параметры, показатели и критерии, используемые в РСОКО для оценки качества образовательной деятельности образовательной организации различного вида на территории Иркутской области

Согласно Программе создания, функционирования и развития региональной системы оценки качества образования Иркутской области среди основных механизмов реализации РСОКО выделены: государственная (итоговая) аттестация выпускников в форме ЕГЭ, аттестация педагогических и руководящих работников, комплексный мониторинг качества образовательной деятельности. На занятиях раскрываются целевые, организационные и критериальные основы проведения данных процедур.

Содержание. Концепция РСОКО. Показатели и критерии РСОКО. Механизмы реализации РСОКО.

Тема 4.3. Построение школьной системы оценки качества образования

Характеристика темы. Блок практических занятий ставит своей целью обучение технологии проектирования школьных систем оценки качества образования на примере конкретных образовательных организаций с учетом их образовательных ресурсов, особенностей образовательной среды и социального заказа. Особое внимание уделяется способам корректировки образовательного процесса на основе анализа результатов оценки качества в ОУ.

Содержание. Структура ШСОКО. Оценка уровней достижения учащихся. Оценка педагогической деятельности. Разработка моделей ШСОКО.

5. Развитие профессиональной компетенции работников.

Модуль 1 Государственная услуга – аттестация педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных организаций.

Тема 1. Нормативные документы, регламентирующие требования к профессиональному уровню педагогических работников.

Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; Единый квалификационный справочник должностей в разделе "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н: должностные обязанности педагогических работников, требования к квалификации. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)": основная цель вида профессиональной деятельности, описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт, характеристика обобщенных трудовых функций.

Тема 2. Требования к кадровым условиям реализации образовательных программ в соответствии с ФГОС, в соответствии с методологией системно-деятельностного подхода и технологическим оснащением образовательного процесса.

Требования к условиям реализации образовательных программ начального общего образования, основного общего образования, полного среднего образования, в том числе к кадровым условиям. Методология системно-деятельностного подхода, предметные, метапредметные и личностные результаты обучающихся. Роль педагога в достижении этих результатов. Критерии оценки результатов и эффективности образовательного процесса. Технологическое оснащение образовательного процесса в современной парадигме общего образования. Классификация педагогических технологий и особенности организации образовательного процесса. Традиционная, классическая технология и авторские технологии обучения. Оценка эффективности применения педагогической технологии.

Тема 3. Оценка уровня компетентности педагогического работника. Компетентностный подход в Российском образовании.

Профессиональная компетентность: понятийно-терминологические проблемы. Профессиональная компетентность как показатель качества образования. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников: базовые принципы проведения аттестации педагогических работников, выявление уровня квалификации педагогических работников для установления соответствия требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям, совокупность компетенций, обеспечивающих решение основных функциональных задач педагогической деятельности.

Тема 4. Нормативно-правовые документы, регламентирующие процедуру аттестации педагогических работников.

«Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209: требования к квалификации и результатам профессиональной деятельности работников, аттестующихся на первую и высшую квалификационные категории. Административный регламент министерства образования Иркутской области по предоставлению государственной услуги «проведение аттестации педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений», утверждён приказом министерства образования Иркутской области от 16 июля 2012 года № 23-мпр. Стандарт предоставления государственной услуги, перечень документов, необходимых для предоставления государственной услуги, организация аттестационной экспертизы.

Модуль 2. Подготовка педагогических работников к процедуре аттестации

Тема 1 Алгоритм действий педагогических работников, аттестующихся на квалификационные категории

Состав, последовательность и сроки выполнения административных процедур (действий), требования к порядку их выполнения.

Тема 2. Порядок и стандарт предоставления государственной услуги: аттестация педагогических работников Иркутской области.

Заявление педагогического работника на аттестацию на квалификационные категории. Требования к оформлению заявления. Соответствие содержания заявления требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям. Пакет аттестационных документов: копия трудовой книжки, копии удостоверений о повышении квалификации. Требования к их оформлению.

Тема 3. Модели аттестации: аттестационная сессия, персональная аттестация, экспертное заключение.

Аттестационная сессия. Особенности данной модели, диагностическая карта. Требования к оформлению диагностической карты. Аттестационные испытания: ИКТ-компетентность аттестующегося работника, психолого-педагогическое тестирование, профессиональная компетенция, образовательные технологии в педагогической деятельности, профессиональная компетенция в предметной области.

Тема 4. Открытые педагогические мероприятия моделей аттестации.

Мастер-класс, аналитический отчет, анализ учебного занятия, исследовательский проект, отчет опытно-экспериментальной работе, анализ психолого-педагогической ситуации, самоанализ профессиональной деятельности, творческий отчет.

Тема 5. Технологическое оснащение образовательного процесса. Определение эффективности использования образовательных технологий

Методологические подходы к образовательному процессу. Основная форма организации обучения – урок. Основные компоненты образовательного процесса. Классификация педагогических технологий.

Модуль 3 Экспертиза содержания и результатов профессиональной деятельности

Тема 1 Внутренняя аттестационная экспертиза - процедура изучения и оценки уровня профессиональной компетентности и результативности педагогических работников.

Портфолио педагогического работника. Экспертиза соответствия результатов профессиональной деятельности педагога содержанию должностной инструкции по соответствующей должности. Требования к оформлению заявления педагогического работника на аттестацию на квалификационные категории. Экспертиза заявления педагогического работника на соответствие требованиям к оформлению документа. Экспертиза заявления на соответствие объема и содержания результатов педагогической деятельности требованиям к квалификационным категориям. Экспертиза результатов квалификационных испытаний (компетентность в области преподаваемого предмета или в области содержания профессиональной деятельности, владение информационно-коммуникационными технологиями).

Тема 2. Внешняя экспертиза. Модель: аттестационная сессия, требования к оформлению пакета аттестационных документов, аттестационные испытания, критерии оценки результатов аттестационных испытаний.

Экспертиза пакета аттестационных документов. Требования к оформлению и содержанию документов: копия трудовой книжки, копии удостоверений повышения квалификации, аттестационный лист, экспертная карта результатов аттестационных испытаний, самоанализ профессиональной деятельности, диагностическая карта. Критерии оценки диагностической карты. Типичные недостатки оформления и содержания пакета аттестационных документов. Подготовка и проведение аттестационных испытаний. Заполнение экспертной карты по итогам внешней экспертизы

Тема 3. Открытое педагогическое мероприятие модели аттестационная сессия - «Самоанализ педагогической деятельности». Критерии оценки профессиональной деятельности, представленной в самоанализе.

Примерная структура самоанализа профессиональной деятельности педагога. Типичные ошибки, которые допускаются при подготовке самоанализа. Критерии оценки содержания самоанализа. Презентация самоанализа педагогической деятельности.

Тема 4. Внешняя экспертиза при аттестации по модели «персональная аттестация». Основание для аттестации в соответствии с данной моделью, требования к оформлению документов, аттестационные испытания.

Экспертиза пакета аттестационных документов. Требования к оформлению и содержанию документов: копия документа, дающего право на аттестацию по данной модели, копия трудовой книжки, копии удостоверений повышения квалификации, аттестационный лист, экспертная карта результатов аттестационных испытаний, Типичные недостатки оформления и содержания пакета аттестационных документов. Заполнение экспертной карты по итогам внешней экспертизы

Тема 5. Внешняя экспертиза при аттестации по модели «экспертное заключение». Критерии оценки результатов профессиональной деятельности аттестационные испытания.

Экспертиза пакета аттестационных документов. Требования к оформлению и содержанию документов: копия трудовой книжки, копии удостоверений повышения квалификации, аттестационный лист, экспертная карта результатов аттестационных испытаний, экспертное заключение. Типичные недостатки оформления и содержания пакета аттестационных документов. Экспертиза результатов, представленных в экспертном заключении: параметры, показатели, критерии. Квалиметрический подход к оценке результатов педагогической деятельности. Открытое мероприятие «открытый урок». Требования к современному уроку. Заполнение экспертной карты по итогам внешней экспертизы

6. Психология менеджмента. Деловое общение в управлении.

Тема 8.1 Психология делового общения

Характеристика. Данная тема знакомит слушателей с психологией общения, особенностями делового общения, деловым этикетом.

Изучив тему, слушатели должны познакомиться с основными закономерностями общения, знать, какие требования предъявляются к деловому общению и деловому этикету.

Содержание. Содержание и цели общения, его виды и уровни, а также основные закономерности. Социально-психологический анализ восходящих и нисходящих коммуникаций, восприятие и понимание человека человеком в системе коммуникаций. Деловой этикет и его признаки. Особенности национальной этики.

Тема 8.2 Деловые коммуникации

Характеристика. Данная тема знакомит слушателей с особенностями восприятия и понимания в процессе общения. Рассматриваются вербальные и невербальные средства общения. Изучив тему, слушатели должны познакомиться с основными средствами вербального и невербального общения, манипуляциями в общении и способами их нейтрализации, особенностями письменной коммуникации и требованиями к публичному выступлению.

Содержание. Восприятие и понимание в процессе общения, общение как взаимодействие; убеждение, профессиональное слушание, умение вести беседу. Вербальное и невербальное общение; манипуляции в общении и их нейтрализация. Письменная коммуникация, её особенности. Правила общения по телефону. Правила деловой переписки. Деловые документы.

Тема 8.3 Психология управления

Характеристика. Данная тема знакомит слушателей с основами конфликтологии, условиями эффективного взаимодействия в управленческом общении. Изучив тему, слушатели должны иметь представление о психических и психосоматических заболеваниях, обусловленных стрессовой ситуацией, и способах противостояния психическим стрессам, уметь управлять конфликтами.

Содержание. Конфликты и стрессы в организации. Внутриличностные и межличностные конфликты. Некоторые способы разрешения конфликтов. Психические и психосоматические заболевания, обусловленные воздействием стрессовой ситуации. Противостояние стрессам.

Тема 8.4 ИКТ и информационная культура

Характеристика Данная тема фиксирует меняющиеся акценты в содержании профессиональной переподготовки педагогов. Спектр этих изменений включает в себя работу с пакетом прикладных программ, формирование технологической грамотности, и информационной культуры.

Содержание Текстовый процессор. Табличный процессор. Интернет-технологии.

7. Вариативный курс. «Педагогические измерения и контроль результатов обучения»

Тема 7.1 Развитие системы тестирования в России и за рубежом

Характеристика темы. Данная тема раскрывает исторические предпосылки современного тестирования в отечественном образовании.

Изучив тему слушатели должны знать основные вехи развития тестологии.

Содержание. Возникновение тестирования. Ф. Гальтон – родоначальник тестового движения. Тесты Дж. Кеттелла, А. Бине, Т. Торндайка. Современное развитие тестологии в Европе, Японии, Канаде, США. Современная теория тестов (IRT). История её создания. Развитие тестирования в России. Начало развития тестирования в рамках педологии. Период игнорирования тестов. Использование тестов в 70-е годы XX в.

Тесты в России в конце XIX первой половины XX в. Развитие тестирования в зарубежных странах. Современные центры тестирования.

Тема 7.2 Теоретические основы педагогических измерений

Характеристика темы. Данная тема раскрывает основные теоретические вопросы педагогических измерений, общие подходы к системе оценки качества образования, механизмы реализации СОКО, математико-статистические методы в педагогических

измерениях (формы представления результатов измерения основные статистические показатели, методика апробации тестовых материалов.)

Содержание. Педагогические измерения: современное состояние и тенденции развития. РСОКО. Механизмы ее реализации. Единый государственный экзамен как механизм реализации РСОКО.

Математико-статистические методы в педагогических измерениях (формы представления результатов измерения основные статистические показатели, методика апробации тестовых материалов.)

Тема 7.3 Педагогические тесты: классификация тестов и критерии оценки качества тестов

Характеристика темы. Данная тема раскрывает вопросы классификации тестов по разным основаниям, оценки качества педагогических тестов, понятия надежности и валидности педагогического измерения.

Содержание. Классификация тестов по разным основаниям.

Оценка качества педагогических тестов. Понятия надежности и валидности педагогического измерения. Надежность и валидность нормативно-ориентированных и критериально-ориентированных.

Тема 7.4 Технология разработки педагогических тестов

Характеристика темы. Тема раскрывает вопросы теории и практики конструирования педагогических тестов для оценки качества обучения (содержание тестового контроля, особенности заданий тестовой формы, формы тестовых заданий, принципы и правила композиции). Шкалирование результатов педагогических измерений. Методы подсчета баллов за выполнение тестовых заданий. Компьютерные технологии в тестировании.

Содержание. Теория и практика конструирования педагогических тестов для оценки качества обучения (содержание тестового контроля, особенности заданий тестовой формы, формы тестовых заданий, принципы и правила композиции).

Шкалирование результатов педагогических измерений. Методы подсчета баллов за выполнение тестовых заданий.

Компьютерные технологии в тестировании.

Тема 7.5 Апробация и экспертиза педагогических тестов. Подготовка экспертных заключений по качеству педагогических тестов.

Характеристика темы. Тема раскрывает теоретические положения тестовой квалитметрии и научно-методологические основы технологии комплексной экспертизы качества педагогических тестов. Порядок проведения экспертизы контрольно-измерительных материалов. Требования, предъявляемые к тестовым материалам. Элементы содержательной экспертизы тестовых заданий. Апробация тестовых заданий. Условия проведения сертификации.

Содержание. Принципы организации и проведения апробации и экспертизы. Субъект оценивания. Объект оценивания. База оценивания. Комплексная оценка качества педагогических тестов как результат экспертизы. Основные задачи экспертизы качества тестовых материалов. Этапы комплексной оценки качества педагогических тестов. Критерии и показатели качества педагогического теста и методы их получения. Значения нормативных показателей надёжности и валидности педагогических тестов. Требования к формулировке и структуре тестовых заданий. Тестологическая экспертиза качества тестовых материалов.

8. Вариативный курс «Управление качеством образования. Решение в системах и процессах управления»

Тема 9.1 Организация как управляющая система

Характеристика темы. Данная тема раскрывает грамотное определение жизненного цикла организации, позволяет точнее определить конструктивность использования различных управленческих технологий и перспективность и эффективность действия тех или иных управленческих решений.

Содержание. Организация как система. Внешняя и внутренняя среда организации, Миссия организации. Принципы управления организацией. Методы и стили управления. Управление персоналом в организации. Маркетинг.

Тема 9.2 Категория «Решение» в системах и процессах управления

Характеристика темы. Тема раскрывает сущность и содержание управленческого решения как категории и как этапа менеджмента.

Содержание. Понятие управленческих решений. Классификация управленческих решений.

Тема 9.3 Методологические основы разработки и принятия управленческих решений

Характеристика темы. Данная тема раскрывает роль и методологию исследования процессов разработки управленческих решений. А также методы диагностики проблем и их решение в управленческой деятельности.

Содержание. Формирование методологии исследования процессов разработки управленческих решений. Централизация и децентрализация в разработке управленческих решений и формирования организованного потенциала. Методы диагностики проблем, выбора и реализации альтернативных управленческих решений.

Тема 9.4 Технология разработки управленческих решений и её практическое использование

Характеристика темы. В данной теме приведена классификация управленческих решений и использование технологий в практике управления. А также роль субъектов и лиц, принимающих решения, распределение прав, обязанностей и ответственности в разработке управленческих решений.

Содержание. Типология менеджмента и разработка управленческих решений. Информационные технологии в принятии управленческих решений. Разработка решений в условиях риска. Разработка стратегических и оперативных решений. Разработка корпоративных решений. Разработка управленческих решений в сфере образования.

Тема 9.5 Качество в разработке управленческих решений

Характеристика темы. Современные концепции управления качеством и их влияние на процессы разработки управленческих решений.

Содержание: Формирование качества управленческих решений. Эффективность управленческих решений. Мониторинг качества.

7. Организационно-педагогические условия

Кадровое обеспечение учебного процесса:

Реализация Программы обеспечивается главным образом профессорско-преподавательским составом с привлечением специалистов, владеющих необходимыми профессиональными знаниями. Планируется, что не менее 50 % преподавателей будут иметь ученую степень (в том числе ученую степень доктора наук).

Учебно-методическое обеспечение Программы:

Учебные пособия и другие учебно-методические материалы, имеющиеся в библиотеке, интернет ресурсы, доступные слушателям и обеспечивающие достаточное качество подготовки по содержанию ФГОС. Методическое обеспечение учебного процесса включает также разработки кафедры оценки и управления качеством: мультимедийные презентации, методические рекомендации, инструкции, цифровые образовательные ресурсы, включающие электронные учебные пособия, тесты, разработки и др.

Материально-техническое обеспечение учебного процесса:

Процесс реализации ДПП профессиональной переподготовки «Менеджмент образовательной организации. Управления персоналом», обеспечен необходимой материально-технической базой для проведения всех видов учебных занятий, предусмотренных учебным планом: лекционной, практической работы (в том числе групповой и индивидуальной). Аудитории, используемые для реализации настоящей Программы, обеспечены компьютерами (ноутбуками) с выходом в Интернет, мультимедийным проектором, мобильными досками, флипчартами и др. Материально-техническое обеспечение соответствует действующей санитарно-технической норме. Планируется обеспечение учебного процесса компьютерами в пределах не менее одного компьютера на 2 обучающихся.

8. Формы аттестации

Программы дисциплин и Программа в целом предусматривает различные формы контроля:

Текущий контроль (в процессе и при завершении каждого модуля):

- ответы на проблемные вопросы в процессе лекций, практических занятий, семинаров;

- выполнение практико-ориентированных заданий по тематике курса;

Итоговый контроль по результатам освоения программы:

- защита разработанного проекта;

- защита авторской педагогической разработки.

Перечисленные формы контроля настоящей Программы предусматривают обеспечение слушателей методическими рекомендациями (инструкциями) по подготовке отчетных материалов и их презентации.

Главным назначением всех форм контроля реализации Программы является оценка профессиональной готовности слушателей для решения педагогических задач в условиях ФГОС, а также создание условий для их мотивации к адекватной самооценке как приоритета перед внешней оценкой.

9. Оценочные материалы

Экзамен «Основы управления персоналом»

Выберите правильный ответ (один или несколько вариантов)

1. Увольнение - это:

1. прекращение трудового договора между администрацией и сотрудником
2. доведение до сотрудников сообщения об увольнении
3. вид деятельности, связанный с сокращением персонала вследствие закрытия предприятия
4. прекращение соглашения между подразделениями на ведение совместной деятельности

2. Увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего количества работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью либо уменьшить количество занятых, либо изменить их состав - это:

1. высвобождение персонала
2. увольнение персонала
3. сокращение числа занятых
4. условное высвобождение персонала

3. Призыв работника на военную службу относится к виду увольнения, который имеет название:

1. увольнение по инициативе работника
2. увольнение по инициативе работодателя
3. выход на пенсию
4. обстоятельства, не зависящие от воли сторон

4. Заявление работника об уходе относится к виду увольнения, который имеет название:

1. увольнение по инициативе работника
2. увольнение по инициативе работодателя
3. выход на пенсию
4. обстоятельства, не зависящие от воли сторон

5. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание относится к виду увольнения, который имеет название:

1. увольнение по инициативе работника
2. увольнение по инициативе работодателя
3. выход на пенсию
4. обстоятельства, не зависящие от воли сторон

6. Заключительное интервью проводится при:

1. увольнении по инициативе работника
2. увольнении по инициативе работодателя
3. академическом отпуске
4. выходе на пенсию

7. Сферой формирования и реализации спроса и предложения рабочей силы называется

1. рынок труда
2. кадровые агентства
3. дирекция
4. профсоюз

8. Система мотивации персонала предприятия

1. включает в себя материальные и нематериальные методы стимулирования труда
2. предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности работающих
3. исключает возможность влияния трудового коллектива на управление предприятием
4. является системой введения привилегий

9. Внешняя среда организации включает следующие элементы

1. дух организации
2. государственное законодательство
3. конкурирующие организации
4. экономические условия

10. Кадровая политика организации - это

1. система норм и правил поведения с клиентами организации
2. концепция развития персонала в организации
3. система процедур и мероприятий по управлению персоналом
4. исследования в сфере управления персоналом

11. Кадровая политика организации - это документ, регламентирующий

1. трудовые взаимоотношения в организации
2. правила увольнения сотрудников
3. использование человеческих ресурсов
4. соблюдение традиций

12. Убеждение в том, что персонал - это дополнительные затраты для организации приводит к

1. минимальным затратам на обучение
2. жесткой регламентации функций
3. конфронтации с профсоюзами
4. высокой производительности

к

13. Убеждение в том, что персонал - это основной ресурс организации приводит

1. совершенствованию системы управления
2. долгосрочным инвестициям в персонал
3. систематическому повышению квалификации
4. текучести кадров

14. Признание заслуг работника выражается через

1. вынесение выговора
2. повышение зарплаты
3. предоставление дополнительного отпуска
4. увеличение трудовой нагрузки

15. Назовите основные элементы системы управления персоналом

1. воспитание персонала
2. планирование персонала
3. мотивация персонала
4. эксплуатация персонала

16. Известны следующие направления кадрового планирования

1. взаимодействие с внешним рынком труда
2. взаимодействие с правительством
3. взаимодействие с внутренним рынком труда
4. стратегия развития человеческих ресурсов

17. В задачи кадровой службы входит

1. развитие работников
2. мотивация труда
3. создание безопасных условий труда
4. все вышеперечисленное

18. В России службы управления персоналом в основном занимаются

1. наймом и отбором персонала
2. нормированием и оплатой труда
3. проектированием рабочих мест
4. формированием корпоративной культуры

19. Система управления персоналом включает следующие подсистемы

1. адаптации
2. развития
3. безопасности
4. мотивации

20. Развитие персонала на предприятии возможно через

1. наставничество
2. продвижение по службе
3. разрешение конфликтов
4. аттестацию

21. Известны следующие стили руководства, выберите наиболее эффективные из них

1. самоуправство
2. коучинг
3. авторитарный
4. демократический

22. Труд - это основная сфера

1. жизнедеятельности
2. самореализации
3. для получения дохода
4. общения с себе подобными

23. Управление персоналом - это комплексная система мероприятий включающая:

1. отбор персонала
2. подготовку персонала
3. благосостояние
4. здоровье

24. Персонал бывает

1. производственный
2. управленческий
3. чужой
4. универсальный

25. Справедливы следующие утверждения

1. персонал - это ресурс
2. персонал - это собственность работодателя
3. персонал - это инвестиции
4. у персонала есть только обязанности

26. Планирование карьеры специалистом предусматривает:

1. выбор типа карьеры
2. описание рабочего места
3. формирование круга друзей
4. анализ политической ситуации

27. Делегированию подлежит

1. рутинная работа

2. установление целей, принятие решений по выработке политики предприятия, контроль результатов
3. руководство сотрудниками, их мотивация
4. частные вопросы

Бланк ответов

к тесту «Основы управления персоналом»

ФИО _____

Группа _____

Дата _____

№ вопроса	Вариант ответа			
	1	2	3	4
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				

Экзамен «Основы менеджмента»

Выберите правильный ответ

1. Какими чертами характера должен обладать такой архетип управляющего как "администратор"?

1. быть общительным и уметь вдохновлять людей на максимальную самоотдачу
2. иметь аналитический склад ума
3. быть предельно объективным и полагаться на факты и логику
4. методичность в работе, прогнозирование будущего

2. Какие основные факторы участвуют в модели мотивации Виктора Врума?

1. потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе
2. сложность и напряженность работы, и уровень вознаграждения
3. ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения
4. гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы

3. Реальное влияние при управлении по целям имеют руководители

1. среднего уровня
2. низшего уровня
3. высшего, среднего и низшего уровня
4. высшего уровня

4. Самый трудный и дорогостоящий элемент контроля – это ...

1. выбор стандартов
2. выбор подходящей единицы измерения
3. выбор критериев
4. измерение результатов

5. Как следует отнестись к накоплению информации о проблеме?

1. чем больше информация, тем лучше
2. избыток информации также вреден, как и ее недостаток
3. получение максимума информации о проблеме - обязанность руководителя
4. избыточный объем информации - залог успеха

6. Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации Макклелланда?

1. успех
2. деньги
3. свобода
4. безопасность

7. Основные функции управления:

1. планирование, контроль
2. планирование, организация, мотивация, контроль
3. организация, мотивация
4. организация, мотивация, контроль.

8. В качестве примера многозвенной технологии (классификация Томпсона) может являться:

1. сборочная линия массового производства
2. банковское дело
3. страхование
4. сетевой график

9. Пределом использования автоматизации является:

1. ограниченность наших знаний
2. квалификационный уровень обслуживающего персонала
3. невозможность исключения непредвиденных ситуаций
4. несовершенство техники

10. Организация – это ...

1. группа людей, объединенная общей целью
2. группа людей, владеющая средствами производства
3. группа людей, деятельность которых координируется
4. группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели

11. Целью планирования деятельности организации является:

1. обоснование затрат
2. обоснование сроков
3. определение целей, сил и средств
4. обоснование численности работников

12. Основное отличие открытой системы от закрытой заключается в

1. отсутствии упорядоченного взаимодействия между отдельными подсистемами
2. наличии взаимодействия отдельных подсистем с внешним миром
3. замкнутости элементов системы самих на себя
4. наличии взаимодействия с внешней средой

13. Что относится к категории "внутреннего вознаграждения"?

1. зарплата
2. карьера
3. сама работа
4. признание окружения

14. Система контроля в организации обычно состоит из

1. предварительного, текущего и заключительного
2. текущего и заключительного
3. предварительного и заключительный
4. только из текущего контроля

15. Основным в управлении по целям является выработка целей:

1. сверху вниз по цепи инстанций
2. снизу вверх
3. снизу вверх и сверху вниз
4. по матричной схеме

16. Определите основные характеристики внешней среды для организации:

1. все перечисленное
2. взаимосвязанность факторов, сложность
3. сложность и подвижность
4. взаимосвязанность и неопределенность

17. Для чего осуществляется делегирование своих полномочий другим руководителям?

1. для оптимального решения комплексной задачи
2. для сохранения "группового" стиля работы
3. для проверки квалификации подчиненных
4. все перечисленное

18. Какой из перечисленных ниже методов распределения обязанностей в организации принят по функциональному признаку?

1. созданы филиалы предприятия в пяти городах
2. созданы отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам
3. созданы цеха на предприятии по производству печенья, шоколадных конфет, карамели
4. созданы отделы на предприятии, равные по численности

19. Что является первоочередной необходимостью успешной работы сотрудника на новом месте?

1. соответствие специализации
2. справедливое вознаграждение
3. социальная адаптация
4. перспектива роста

20. Разработчиком пирамиды иерархии основных потребностей является:

1. Д. Макклелланд
2. А Маслоу
3. Ф. Герцберг
4. К. Альдерфер

21. Разработчиком теории приобретенных потребностей является:

1. Д. Макклелланд
2. А Маслоу
3. Ф. Герцберг
4. К. Альдерфер

22. Функция прогнозирования предполагает:

1. определение последствий действий различных элементов
2. определение структуры системы
3. информационное отображение процессов управления
4. внешнюю мотивацию целенаправленного поведения

23. В теории управленческих решений понятие «Альтернатива» - это...

1. количественная или качественная величина, характеризующая объект управления
2. формализованное описание желаемого состояния объекта организованного управления
3. возможный или один из возможных, практически осуществимый способ разрешения проблемы
4. состояние управляемой системы, оцениваемое относительно поставленной цели

24. Инновационный менеджмент - это...

1. фундаментальное исследование
2. самостоятельная наука
3. совокупность методов управления персоналом
4. совокупность методов и форм управления инновационной деятельностью

25. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...

1. победу в конфликте
2. условия функционирования организации
3. размер заработной платы руководителя
4. способность оказывать влияние на личность и группы людей

26. Одним из действий при управлении конфликтом в организации является...

1. напряжение
2. установление причины
3. различия в ценностях
4. отсутствие согласия

27. При организации рабочего места учитывается:

1. производственная мощность, программа работ
2. комплекс нормативно-технических документов
3. требования эргономики
4. рабочие параметры организации

28. Социально-психологические методы менеджмента способствуют формированию в организации...

1. инфраструктуры
2. иерархических отношений
3. административного принуждения
4. морально-психологического климата

29. Успех организации определяется

1. рациональным сочетанием рынка и государственного регулирования
2. ориентацией на человека и его возможности
3. рациональной организацией производства
4. способностью организации адаптироваться к изменениям внешней среды

30. Управляющий проектом – это...

1. юридическое лицо, обеспечивающее финансовые, материальные и человеческие ресурсы для осуществления проекта
2. физическое лицо, которому делегируются все полномочия по руководству всеми работами проекта
3. физическое или юридическое лицо, обеспечивающее инвестиции проекта
4. организационная структура, осуществляющая функции управления проектом

Бланк ответов

к тесту «Основы менеджмента»

ФИО _____

Группа _____

Дата _____

Вариант 1	
№ вопроса	Правильный ответ
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	

13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

Зачетное задание по разделу инновационный менеджмент

Проведите экспертизу проекта (представленного ниже или любого другого – по Вашему выбору) по предлагаемой форме. Для экспертизы может быть использована матрица и критерии, изложенные в материалах.

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Учреждение (организация) _____

Ф.И.О. автора проекта _____

Название проекта _____

Критерии экспертизы проекта

Экспертиза проводится в процессе защиты проекта автором путем внесения любого знака (+, V или др.) в соответствующую клетку таблицы. Для одного индикатора может быть использована только одна клетка таблицы.

	Критерии, показатели	0	1	2	3	4
		Трудно сказать	НЕТ	Скорее НЕТ	Скорее ДА	ДА
	Проблема, для разрешения которой разработан проект:					
	направлена на развитие учреждения (системы)					
	носит комплексный характер					
	инновационна по своей сути					
	В проекте внутренние согласованы:					
	проблема и цель					
	планируемые действия и ожидаемые результаты					
	организационный формат проекта и временные рамки реализации					
	Организационная форма реализации проекта:					
	позволяет решить избранную проблему					
	создает условия для сотрудничества (нескольких отделов, факультетов, кафедр) в ходе реализации проекта					
	содержит прозрачный механизм управления реализацией					

Реализация проекта предполагает:						
	эффективное использование ресурсов (финансовых, временных, человеческих, материально-технических)					
	четкое распределение ответственности между участниками					
	оптимальное встраивание проекта в деятельность университета					
Защищаемый проект в целом:						
	разработан на основе реальных данных ресурсного пакета университета					
	имеет определенный старт и запланированное время завершения					
	соответствует жанру проекта					
	Итого баллов:					

Особое мнение (если таковое по данному проекту имеется):

Эксперт _____ / _____

Проект «Украсим школу своими руками»

(Социальное проектирование: рекомендации по оформлению, оценке эффективности и ресурсному обеспечению социальных проектов. – Иркутск, 2004).

Школу часто называют вторым домом. Слово «дом» ассоциируется у нас с чем-то теплым, родным. Это место, где человек чувствует себя комфортно, уютно. А уютно ли в школе тем, кто учится или работает в ней, или кто приходит в этот дом в гости? Хотят ли они заниматься среди неоформленных стен и подоконников в неблагоустроенных кабинетах? Согласно Конвенции ООН о правах ребенка (статья 6), каждый ребенок имеет неотъемлемое право на жизнь, выживание, развитие, помощь. Государство обязуется обеспечить в максимальной степени здоровое развитие ребенка. А это возможно лишь в психологически комфортных и уютных помещениях. Именно поэтому после «экскурсии» по школе члены Ученического Совета решили, что необходимо как-то изменить внешний облик школы, чтобы в ней стало уютно.

Как показали дальнейший социологический опрос (среди учеников, учителей и родителей) и игра «Ящик предложений», проблема благоустройства школы (коридоров, рекреаций, кабинетов) значима для многих. Значит, она актуальна и требует решения, так как для этого ничего не было сделано до сих пор.

Проект, разработанный ребятами детской организации и заместителем директора по воспитательной работе, можно реализовать в достаточно короткие сроки (за два месяца) и

рассчитан он на детей школы № 15, их родителей и учителей. В реализации проекта участвуют члены детской организации – учащиеся 5-8-х классов. Руководит реализацией проекта заместитель директора по воспитательной работе.

Начиная свою работу, ребята распределились на группы по интересам; каждая из которых получала свое задание на каждом этапе. В процессе у нас возникли дружеские партнерские отношения с Центром занятости населения и Детской школой искусств. В ходе работы над проектом ребята взяли интервью у администрации школы, побывали в других школах, организовали «круглый стол» с родителями.

Цель данного проекта – улучшить эстетический вид коридоров школы.

Задачи проекта:

Оформить выставку детских рисунков на втором этаже.

Сшить и повесить занавески в актовом зале и коридорах второго и третьего этажей.

Художественно оформить стены рекреаций начальной школы.

Создать группу по мелкому ремонту в школе.

Организовать работу дежурного «Патруля чистоты».

В результате реализации данного проекта будет достигнуто:

Улучшение внешнего вида коридоров школы.

Сплочение коллектива детей, родителей, учителей.

Налаживание партнерских отношений с Центром занятости и Детской школой искусств.

Приобретение практических навыков по обработке материалов.

Постановка проблемы

На Ученическом Совете заместитель директора по воспитательной работе рассказала ребятам о социальном проектировании, о понятии социального проекта и о том, как подобная технология используется в других детских объединениях и организациях.

Дети охотно откликнулись на предложение взяться за написание и реализацию подобного проекта. Им было предложено несколько проблем школы, района, города. Для начала ребята решили попробовать реализовать социальный проект в школе. Вместе с заместителем директора члены Совета прошли по каждому этажу. Вернувшись с этой «экскурсии», ребята согласились, что в школе среди «голых» стен и пустых окон неуютно, что учиться в такой обстановке некомфортно и трудно, поэтому хочется скорее уйти домой. А ведь в школе учится большое количество детей, работает много педагогов, фактически проводя в ее стенах большую часть дня, ведь не даром школу называют «вторым домом». И пришли к выводу, что внутри школы до сих пор ничего не было сделано для решения этой проблемы.

Сбор информации

В результате обсуждения поднятой проблемы, над которой предстояло работать, ребята, разделившись на группы по интересам, попытались выяснить, как данная проблема может найти свое решение в стенах школы.

Первая группа встретилась с администрацией школы с целью выяснить, насколько необходимо решение данной проблемы, а также с учителями изобразительного искусства и технологии с тем, чтобы узнать, чем они могут помочь в решении этой проблемы. Эта же группа ребят провела конкурс рисунков на тему «Я украшу школу так...».

Вторая группа ребят решила заняться социологическим исследованием, чтобы выяснить, как взрослые и дети относятся к отсутствию уюта и комфорта в школе. С помощью социального педагога был разработан и проведен социологический опрос. Эта же группа организовала игру «Ящик предложений», чтобы ребята и взрослые могли внести свои предложения по благоустройству школы. Третья группа решила посетить близлежащие школы, чтобы посмотреть, как они оформлены. Четвертая группа посетила школу искусств и встретилась с преподавателями художественной студии с целью выяснить, какую помощь может оказать Детская школа искусств в решении данного вопроса. Затем они посетили Центр занятости населения, чтобы посоветоваться, какие

специалисты могут помочь в решении этой проблемы. После посещения различных учреждений и проведения опроса ребята собрались вновь для подведения итогов работы.

Проведенный среди 330 учащихся и 110 взрослых (в том числе 35 учителей, 45 родителей и 30 гостей школы) социологический опрос показал, что большинство опрошенных испытывает дискомфорт, находясь в школе, и причины тому – не обустроенность кабинетов, коридоров и рекреаций. Лишь 10% детей и 12% взрослых ответили, что внешняя обстановка в школе не влияет на их настроение и учебу.

Почти все опрошиваемые ответили утвердительно на вопрос «Надо ли что-то менять в школе?», но по вопросу о том, кто должен это делать, мнения разошлись: учащиеся (50%) считают, что этим должны заниматься дети с помощью взрослых, а учителя и родители (48%) ответили, что специалисты, нанятые школой.

Практически все опрошиваемые согласились помочь в благоустройстве школы. И в том, кто должен оказывать материальную поддержку, мнения детей и взрослых совпали: большее число опрошенных ответило «спонсоры», чуть меньше «школа по мере своих возможностей». Как видно по итогам соцопроса, у детей есть желание решить проблему самостоятельно.

Итогом конкурса рисунков стало большое количество разнообразных по технике выполнения (акварель, гуашь, фломастеры, цветные карандаши, графика и элементы аппликации) макетов предложений по благоустройству школы.

Очень интересным и ценным оказалось интервью директора школы, которая помимо ответов на вопросы наших «корреспондентов» дала также несколько советов:

- ☐ выяснить у заместителя директора по АХЧ, какой материальной базой располагает школа для решения поставленной проблемы;

- ☐ привлечь к этому делу родителей-специалистов.

Ребята, посещавшие другие школы, также принесли немало идей. Например, в некоторых рекреациях школы N были художественно оформлены на определенные темы все стены. В школе N ребят удивило большое количество комнатных растений в коридорах. А в школе N большое количество стендов, на которых размещалась не только информация, но и работы учащихся этой школы (рисунки, стихи, рассказы), а также фотографии из жизни школы. Не меньше идей оказалось в «ящике предложений». Наиболее яркими были следующие:

- ☐ сделать в каждой рекреации живой или зеленый уголок;
- ☐ раскрасить стены коридоров;
- ☐ вывесить в коридорах рамки с фотографиями из жизни детской организации;
- ☐ повесить на стены панно или картины;
- ☐ сшить красивые занавески и повесить их в коридорах;
- ☐ украсить актовый зал.

После обсуждения итогов ребята пришли к выводу, что выбранная тема действительно актуальна и решается.

Цель проекта

Улучшить эстетический вид коридоров школы.

Задачи проекта:

Оформить выставку детских рисунков на втором этаже.

Сшить и повесить занавески в актовом зале и коридорах второго и третьего этажей.

Художественно оформить стены рекреаций начальной школы.

Создать отряд по мелкому ремонту в школе.

Организовать работу дежурного «Патруля чистоты».

Ожидаемые результаты

Изменение внешнего вида школьных коридоров.

Сплочение коллектива учителей, детей, родителей.

Налаживание партнерских связей с Детской школой искусств и Центром занятости.

Способы решения проблемы

Работа по реализации поставленных задач началась с того, что ребята снова разделились на группы по интересам (по 5-7 человек).

Первая группа обратилась за помощью к учителям труда. Мальчики научились делать рамки для рисунков, получили необходимые знания по технологии обработки различных пород древесины, а девочки – знания по выбору ткани, способам ее обработки и элементам дизайна, необходимым для пошива штор. Вторая группа встретила с учителями ИЗО и черчения, которые посоветовали, какие краски, качество и формат бумаги оптимальны для выполнения творческих работ на школьную выставку. Преподаватели Детской школы искусств предоставили работы некоторых своих учеников для этой выставки. Третья группа посетила Центр занятости, где получила интересную информацию о создании на базе школы отрядов по мелкому ремонту, а также об их финансовой поддержке со стороны ЦЗН. Четвертая группа организовала «круглый стол» с родителями, готовыми оказать помощь ребятам в выполнении проекта, поделиться опытом.

После работы в группах ребята собрались на третий Совет для обработки полученной информации и составления плана реализации проекта (форма : «мозговой штурм»).

3. Целевая программа «Проектирование как способ социального взаимодействия», реализованная региональной стратегической командой Чувашской Республики.

Цель программы: обучение школьных команд основам планирования и проектирования образовательных и социальных проектов для развития социального партнерства на селе.

Состав обучающихся: школьная команда, состоящая, как правило, из директора школы или его заместителя, организатора по внеклассной работе, учителя, члена родительского комитета или представителя общественности.

Организационные формы:

- содержательные однодневные и проблемные семинары (локальные тьюториалы) по тематике «погружения»;
- самостоятельная работа – применение изученного материала на рабочем месте;
- «воскресные тьюториалы» - интеграция теоретических и практических знаний, обмен опытом по наработанному практическому материалу;
- презентация разработанных проектов.

Таким образом, апробируемая в рамках программы инновационная модель повышения квалификации должна привести к следующим результатам:

- наличие групп директоров школ, подготовленных для работы по проектированию программы развития, управлению финансами и деятельностью по привлечению средств, управлению изменениями и сотрудничеству с общественностью;
- сообщество педагогов, способных внедрять новые методики, критически мыслить, осуществлять самооценку деятельности, вести поликультурное образование и взаимодействовать с общественностью;
- представители общественности, обученные по таким направлениям, как участие общественности в решении местных проблем образования, сотрудничество между образовательными и культурными учреждениями, привлечение средств, взаимодействие с местными деловыми кругами, школа как центр образования для всего сообщества;
- наличие апробированных учебных программ и дидактического материала для обучения директоров школ и их заместителей;
- программы развития муниципальных культурно-образовательных комплексов

Зачетное задание по разделу «Оценка труда персонала»

На основании этих документов необходимо разработать локальный акт Вашей образовательной организации «Положение об аттестации педагогических работников на соответствие с занимаемой должностью».

ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации» (Статья 49. п. 2) аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

С 01.09.2013 года аттестационная экспертиза на соответствие с занимаемой должностью проводится в образовательной организации на основании следующих документов: **Федеральный закон** от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года, Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года; **Единый квалификационный справочник** должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России №761н от 26 августа 2010 г., зарегистрирован в Минюсте 6 октября 2010, № 18638; **Профессиональный стандарт** «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н., а так-же Проекта Порядка аттестации педагогических работников, опубликованного на сайта МИНОБРа.

Тематика выпускной аттестационной работы слушателей по программе «Общая теория управления .Управление персоналом»

1. Общая характеристика процесса принятия управленческих решений.
 - а. Основные методы подготовки и оптимизации управленческих решений.
 - б. Особенности методов коллективного решения проблем.
2. Общая характеристика стратегического менеджмента в образовании.
 - а. Стратегическое планирование и управление персоналом организации.
 - б. Анализ внешней среды организации. Факторы внешней среды.
 - с. Анализ внутренней среды организации
 - д. Структура и содержание основных документов стратегического менеджмента в образовании.
 - е. Управление рисками.
3. Эффективное управление мотивацией персонала на примере МОУ «СОШ №»
 - а. Система мотивации труда персонала.
 - б. Анализ мотивационной деятельности в учреждении
 - с. Мотивация и стимулирование в системе управления персоналом.
 - д. Анализ и совершенствование системы управления персоналом МОУ
 - е. Совершенствование режима труда и отдыха персонала.
4. Общие функции управления и их особенности.
 - а. Анализ, планирование и прогнозирование, организация и координация, мотивация и стимулирование, коммуникация и контроль как базовые функции управления
 - б. Общие и конкретные функции управления.
 - с. Сущность и значение контроля.
5. Информационные технологии в системе управления персоналом современной организации
6. Отраслевые особенности управления персоналом организации (на примере конкретной отрасли, сферы бизнеса или государственного управления)
 - а. Принципы, методы и стратегии управления персоналом.

- b. Управление персоналом организации и его правовое обеспечение на примере МОУ СОШ.....
 - c. Разработка системы управления персоналом МОУ СОШ...
 - d. Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом на примере
 - e. Кадровая политика как инструмент управления организацией.
 - f. Анализ организационной структуры системы управления персоналом в организации и разработка предложений по её совершенствованию.
- 7. Кадровый потенциал организации и основные направления его совершенствования.
 - a. Пути улучшения использования рабочего времени персонала.
 - b. Совершенствование организации набора персонала.
 - c. Совершенствование системы повышения квалификации персонала в организации на примере МОУ «СОШ №»
 - d. Совершенствование управления служебно-профессиональным продвижением персонала.
 - e. Совершенствование оценки проектов развития системы и процессов управления персоналом.
 - f. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.
- 8. Психологические аспекты управления персоналом
 - a. Специфика мышления в деятельности руководителя.
 - b. Интеллект и эффективность управленческой деятельности.
 - c. Коммуникативное поведение руководителя.
 - d. Элементы делового общения.
 - e. Коммуникации и их разновидности.
 - f. Формальные и неформальные группы. Особенности..
 - g. Полномочия. Делегирование полномочий.
 - h. Сущность и особенности делового успеха.
 - i. Достижение делового успеха.
 - j. Причины неудач в карьере руководителей.
- 9. Управление конфликтами и стрессами в организации
 - a. Конфликты в организациях: сущность, природа, влияние на результаты работы персонала организации.
 - b. Способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе.
- 10. Построение системы оценки качества процесса в учреждении.

**Общие требования, предъявляемые к оформлению итоговых
аттестационных работ**

ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ РАБОТА

**Участие в конкурсах профессионального мастерства как фактор
повышения качества образования**

Выполнил: Иванова Ольга Ивановна,
выпускник курсов профессиональной
переподготовки по направлению
«Общая теория управления .Управление персоналом»

Научный руководитель: Федорова Татьяна Ивановна,
кандидат педагогических наук

Иркутск 20__ г.

Итоговая аттестационная работа это самостоятельная управленческая разработка по усовершенствованию процессов управления. На защиту выносятся проект (модель, система управленческих действий, основные положения, рекомендации) по усовершенствованию процессов управления ОУ.

Тема аттестационной работы должна краткой, лаконичной и точно отображать ее основное содержание. Чтобы название аттестационной работы было более лаконичным и лучше читалось, его можно разделить на две части - основную и уточняющую.

Итоговая аттестационная работа непременно должна содержать следующие элементы:

- Титульный лист.
- Содержание.
- Введение.
- Главы основной части.
- Заключение
- Библиографический список.
- Приложения.

**Вариант оформления второй страницы итоговой аттестационной
работы**

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

Глава 1.	5
1.1.	
1.2.....	
Глава 2.	
2.1.....	
2.2.....	
Заключение.....	27
Список литературы.....	29
Приложения	30

Введение.

Актуальность темы исследования. (кому и зачем это нужно)

Объект (что меняем)

Предмет (через что меняем (процесс))

Гипотеза (что бы усовершенствовать «объект» нужен «предмет» с заданными свойствами... или если внедрить «предмет» с заданными свойствами, то «объект» станет лучше.....)

Цель исследования. (выявить «предмет» и усовершенствовать «объект»)

Задачи исследования

Методы исследования.

Практическая значимость работы.

Глава 1. *(теоретическое описание «объекта» и «предмета», степень влияния «предмета» на «объект»)*

Глава 2. *(практика на примере своего ОУ: описание предлагаемого варианта «предмета», результат по усовершенствованию «объекта»)*

Заключение. *(Ответ на цель и задачи работы, подтвердилась ли гипотеза)*

Список литературы. *(не раньше 2008 года выпуска, около 20 источников)*

Приложения.

10. Литература

Основная литература.

1. Андреев В.И. Саморазвитие менеджера / В.И. Андреев. - М.: Дело, 2014. – 275 с.
2. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
3. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Т.Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 239 с.
4. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ, 2016. - 239 с.
5. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ, 2014. - 239 с.
6. Блэйк Р.Р., Мутон Д.С. Научные методы управления / Р.Р., Блэйк, Д.С. Мутон [пер. с англ. И. Ющенко]. – Киев: Высшая школа, 2013. – 274 с.
7. Балашов, А.П. Основы менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2015. - 288 с.
8. Басовский, Л.Е. Менеджмент: учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по экон. и упр. спец. / Л.Е.Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 214 с.
9. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2013. - 96 с.
10. Веснин, В.Р. Управление персоналом: теория и практика: учебник / В.Р.Веснин. - М.: Проспект, 2010. - 688 с.
11. Вердиева, Ю.Н. Менеджмент: учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. 080503.65 "Антикризисное управление" / Ю.Н.Вердиева; Дальневост. федер. ун-т, Шк. экономики и менеджмента. - [2-е изд. перераб. и доп.]. - Владивосток: ДВФУ, 2012. - 311 с.
12. Веснин В.Р. Основы менеджмента: учебник / В.Р.Веснин. – М.: Проспект, 2013. – 320 с.
13. Дафт, Ричард Л. Менеджмент: [перевод с английского] / Л. Дафт. – Спб.: Питер, 2012. – 863 с.
14. Данько, Т.П., Голубев, М.П. Менеджмент и маркетинг, ориентированный на стоимость: Учебник / Т.П. Данько, М.П. Голубев. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 416 с.
15. Казначевская, Г. Б. Менеджмент: учебник / Г. Б. Казначевская. – Ростов-н-Дону: Феникс, 2012. – 452 с.
16. Калаков, Н.И. Методология прогностического исследования в глобалистике. (На материале анализа прогнозирования социально-образовательных процессов): учеб. пособие для вузов / Н.И.Калаков. - М.: Академ. проект: Культура, 2010. - 746 с.
17. Коротков, Э. М. Менеджмент : учебник для бакалавров / Э. М. Коротков. – Москва : Юрайт, 2012. – 640 с.
18. Коротков, Э.М., Солдатова, И.Ю. Основы менеджмента: Учебное пособие / Э.М. Коротков, И.Ю. Солдатова, - М.: Дашков и К, 2013. - 272 с.
19. Репина, Е.А. Основы менеджмента: Учебное пособие / Е.А. Репина. - М.: Академцентр, 2013. - 240 с.

Дополнительная литература

1. Конституция Российской Федерации

2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016)
3. ФЗ-273, Закон «Об Образовании в РФ» с изменениями и дополнениями
4. **Специализированные журналы:** "Управление персоналом", "Служба кадров", "Служба персонала", "Кадры", "Социальная защита", "Проблемы теории и практики управления", "Труд за рубежом", "Человек и труд". "Школьное образование". "Школа будущего". "Инновации в образовании". "Управление современной школой". "Управление качеством образования". "Администратор образования". "Директор школы".
5. Энциклопедический словарь работника кадровой службы / В.М. Анисимов и др. – М.: ИНФРА-М, 2009.