

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ, ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И
ИННОВАЦИЙ
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**
Нарынский государственный университет им. С.
Нааматова

Отдел магистратуры

«УТВЕРЖДАЮ»

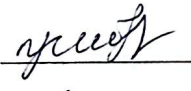
Проректор по академическим
вопросам


Омурова К.О.
« » 2025 г.



«СОГЛАСОВАНО»

Начальник учебного отдела


Усубалиева Ж.Ж.
« 18 » 05 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Управление персоналом в образовании

Направление подготовки: 580200 «Менеджмент»

Форма обучения: очная-вечерняя

Всего: 3 кредита

Курс: 2

Семестр: 4

Количество рубежных контролей:

СРМ: 2

Всего аудиторных часов: 48

Общая трудоемкость: 98 часов 3 кредита

Нарын - 2025

Рабочая программа дисциплины «Управление персоналом в образовании» составлен в соответствии с требованиями ГОС ВПО по направлению подготовки 580200 «Менеджмент» утвержденного приказом МОН КР №1578/1 от 21 сентября 2021 г.

Составитель рабочей программы преподаватель центра магистратуры Нарынского государственного университета им. С Нааматова.

Супатаева Г.Т. 

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономки, туризма и управления» от «3» 09, протокол № 1

Заведующий кафедрой, к.э.н., доцент  Бекирова Д.О

Доктор отдела магистратуры, доцент  Султаналиева Ш.К

1. АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Управление персоналом в образовании» входит в базовую часть (М.2) профессионального цикла (ПЦ) основной профессиональной образовательной программы по профилю «Менеджмент в образовании».

Код дисциплины в учебном плане: **М.2.2**

Общая трудоемкость и объем дисциплины в зачетных единицах (кредитах), с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий), а также на самостоятельную работу, представлены в следующей таблице:

Общая трудоемкость дисциплины:

Цикл	Семестр	Трудоемкость (кредит)	Всего (в часах)	Объем аудиторной работы (час)	СРС	Форма аттестации
ПЦ	3	3	90	лек. 24, прак. 24	42	Экзамен

Программа дисциплины «Управление персоналом в образовании» направлена на формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков в области эффективного управления кадровыми ресурсами в образовательных организациях. Курс охватывает основные принципы, методы и технологии управления персоналом с учетом специфики образовательной среды.

В рамках дисциплины рассматриваются вопросы подбора, адаптации, мотивации и развития педагогических и административных работников, а также формирования кадровой политики образовательной организации. Особое внимание уделяется вопросам оценки эффективности труда, профессионального развития, управления конфликтами и формирования благоприятного психологического климата в коллективе.

Дисциплина способствует развитию управленческого и коммуникативного мышления, способности принимать обоснованные кадровые решения в образовательной сфере. В результате освоения курса обучающиеся приобретают умение эффективно управлять персоналом образовательных организаций и обеспечивать их устойчивое развитие.

Целью дисциплины является формирование у магистрантов системы профессиональных компетенций в области стратегического и оперативного управления человеческими ресурсами образовательной организации для повышения её конкурентоспособности и качества образовательных услуг.

Краткое содержание:

Система управления персоналом в образовании: цели, функции, принципы. Кадровая политика и стратегия образовательной организации. Планирование и подбор персонала. Особенности трудового законодательства в сфере образования. Оценка и аттестация педагогических кадров. Эффективный контракт и системы мотивации. Управление талантами и развитие кадрового потенциала (повышение квалификации, переподготовка). Корпоративная культура и имидж образовательного учреждения. Управление конфликтами и социальное партнерство в коллективе.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины — подготовка магистров к осуществлению эффективной управленческой деятельности по формированию, использованию и развитию кадрового потенциала образовательных организаций различных типов и уровней.

Задачи дисциплины:

- Изучить нормативно-правовую базу управления персоналом в сфере образования;
- Освоить современные технологии рекрутинга, отбора и адаптации научно-педагогических работников;
- Овладеть методами оценки эффективности деятельности сотрудников образовательных учреждений;
- Научиться разрабатывать программы мотивации и лояльности персонала;
- Развить навыки проектирования организационной культуры и управления изменениями в образовательной среде.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к базовой части профессионального цикла (М.2.2). Она является фундаментальной для профиля «Менеджмент в образовании» и базируется на знаниях, полученных в ходе изучения общих управленческих курсов.

Код	Наименование дисциплины	Семестр	Трудоемкость в кредитах	Коды сформированных компетенций
М.1	Теория организации	1	4	ПК-1
М.2.2	Управление персоналом в образовании	2	3	ИК-2, ЛСК-1, ПК-1, ПК-3, ПК-16, ПК-19, ПК-20

Пререквизиты:

- В 1.9 Менеджмент
- В.1.5 Инновационный менеджмент
- М.1.В.3 Педагогика и психология высшей школы
- М.1.1 Современные проблемы менеджмента
- М. 1.3 Современные проблемы науки и образования

Постреквизиты:

- В 1.4 Управленческие решения
- В 1.7 Управление человеческими ресурсами
- М2.4 Система менеджмента качества образовательной организации
- М.3.2 Производственная практика (практика по профилю производственной деятельности)
- М.4.1 Подготовка магистерской диссертации и рецензирование

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (КОМПЕТЕНЦИИ)

На основании ГОС ВПО по направлению «Менеджмент» (магистратура), в рамках данной дисциплины реализуются следующие компетенции:

Код	Содержание компетенции	Применение в рамках курса
ИК-2	Способен генерировать новые знания с использованием ИТ и больших данных.	Использование цифровых HR-платформ и систем анализа данных для оценки кадрового потенциала.
ЛСК-1	Способен организовывать работу экспертных/профессиональных групп.	Формирование педагогических команд и проектных групп для реализации образовательных программ.
ПК-1	Способен управлять организациями, подразделениями, группами сотрудников.	Непосредственное руководство кадровыми процессами в образовательном учреждении.
ПК-3	Умеет применять современные методы управления финансами для стратегических задач.	Управление фондом оплаты труда, расчет бюджетов на обучение и развитие персонала.
ПК-16	Способен разрабатывать программы организационного развития и изменений.	Внедрение новых стандартов работы и профессиональных стандартов педагога в организации.
ПК-19	Умеет применять современные методы и приемы обучения специализированным дисциплинам.	Обучение сотрудников новым педагогическим технологиям в рамках внутрикорпоративного развития.
ПК-20	Способен разрабатывать учебные планы и методическое обеспечение.	Создание планов развития персонала и программ повышения квалификации сотрудников.

5. ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ПОДГОТОВКИ МАГИСТРАНТА

Знать:

- Современные концепции управления человеческим капиталом в образовании;
- Нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность педагогов и администраторов;
- Психологические и социальные основы управления трудовым коллективом.

Уметь:

- Разрабатывать должностные инструкции и критерии оценки (KPI) для сотрудников образования;
- Проводить анализ кадрового состава и планировать потребность в специалистах;
- Предупреждать и разрешать трудовые конфликты в педагогической среде.

Владеть:

- Навыками проведения собеседований и профессионального отбора;
- Методиками оценки вовлеченности и удовлетворенности персонала;
- Технологиями формирования бренда работодателя образовательной организации.

6. СТРУКТУРА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	90
Обязательная аудиторная работа (всего)	48
<i>в том числе:</i>	
лекции	24
практические занятия	24
Самостоятельная работа обучающегося (СРС)	42
<i>в том числе:</i>	
Подготовка кейса «Профиль компетенций педагога»	20
Разработка проекта системы мотивации сотрудников	22
Итоговая аттестация:	Экзамен

6.1 Календарно-тематический план

№ п/п	Раздел, Темы Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную (в часах)			СРС	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				лекции и	Сем. Заня/лаб. занятия			
РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ								
1	ЛЕКЦИЯ 1.1. Теоретические основы управления персоналом в современной организации.	4	1	1	1	2	Опрос	
2	ЛЕКЦИЯ 1.2. Методы и принципы управления персоналом	4	2- 3	1	1	2	Опрос, ситуационные задачи	
3	ЛЕКЦИЯ 1.3. Система и организационная структура управления персоналом.	4	4- 5	1	1	2	Опрос, решение задач, ситуационные задачи	
4	ЛЕКЦИЯ 1.4. Служба управления персоналом (суп).	4	5	1	1	2	Тестовое задание	
5	Итого			4	4	8	30	
РАЗДЕЛ 2. МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.								
6	ЛЕКЦИЯ 2.1. Технология маркетинга персонала.	4	6	1	1	2	Опрос, решение задач, ситуационные задачи	
7	ЛЕКЦИЯ 2.2. Кадровая политика и стратегия развития организации.	4	7- 8	2	2	2	Опрос, решение ситуаций	
	персонала организации							

8	ЛЕКЦИЯ 2.3. Кадровое планирование.	4	9-10	2	2	2	Опрос, решение ситуаций, ситуационные задачи
9	ЛЕКЦИЯ 2.4. Подбор персонала и профориентация.	4	10	1	1	2	Тестовое задание
10	ЛЕКЦИЯ 2.5. Обучение и развитие персонала в организации.	4		2	2	2	
11	ЛЕКЦИЯ 6. Оценка и аттестация кадрового потенциала.	4		2	2	2	
12	ЛЕКЦИЯ 7. Трудовая адаптация.	4		1	1	2	
13	ЛЕКЦИЯ 2.8. Управление карьерным ростом.	4		1	1	2	
14	ЛЕКЦИЯ 2.9. Формирование резерва кадров.	4		1	1	2	
15	ЛЕКЦИЯ 10. Контроль маркетинга персонала и аудит персонала.	4		1	1	2	
10	Итого			14	14	20	
РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ЧЕЛОВЕКА.							
11	ЛЕКЦИЯ 3.1. Поведение человека в организации: общие требования.	4	11	1	1	2	Опрос, решение задач, ситуационные задачи
12	ЛЕКЦИЯ 3.2. Корпоративная культура.	4	12	1	1	2	Опрос, решение задач, ситуационные задачи
13	ЛЕКЦИЯ 3.3. Построение эффективной команды.	4	13	1	1	2	Опрос, решение задач, ситуационные задачи
14	ЛЕКЦИЯ 3.4. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.	4	14	2	2	4	Опрос, решение задач.

15	ЛЕКЦІЯ 3.5. Оплата труда.	4	15	1	1	4	Опрос, решение задач
17	Итого			6	6	14	
18	Всего			24	24	42	90

6.2. Содержание дисциплины (модулей)

№	Наименование раздела, темы дисциплины	Краткое содержание
1	ЛЕКЦИЯ 1.1. Теоретические основы управления персоналом в современной организации.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Управление персоналом как научная дисциплина 2. Место управления персоналом в системе менеджмента 3. Персонал как объект и субъект управления 4. Статистика структуры и динамика персонала
2	ЛЕКЦИЯ 1.2. Методы и принципы управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Научные основы и принципы управления персоналом 2. Научный подход и методы управления персоналом 3. Стили руководства и управление персоналом
3	ЛЕКЦИЯ 1.3. Система и организационная структура управления персоналом.	<ol style="list-style-type: none"> 1. СУП: понятие, назначение, структура, принципы построения 2. Организационное проектирование и внедрение проекта системы управления персоналом 3. Совершенствование СУП
4	Тема 5. Использование персонала организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование и потребности в персонале 2. Организация маркетинга персонала 3. Найм, подбор, отбор, расстановка и адаптация персонала 4. Оформление трудовых отношений, подбор, расстановка, профориентация и трудовая адаптация персонала.
5	Тема 6. Развитие и высвобождение персонала предприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация труда персонала 2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала организации 3. Деловая оценка и аттестация персонала 4.
6	Тема 7. Организация работы кадровой службы и обеспечение реализации функций управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация обучения персонала 2. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала 3. Ротация персонала и работа с кадровым резервом 4. Высвобождение персонала
7	Тема 8. Кадровый потенциал работников ОБРАЗОВАНИИ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Кадровая служба в СУП 2. Документационное обеспечение управления персоналом 3. Информационное и техническое управления персоналом 4. Нормативно-методическое обеспечение управления персоналом
8	Тема 9. Деловая карьера	<ol style="list-style-type: none"> 1. Структура персонала 2. Понятие персонального потенциала, кадрового потенциала 3. Маркетинг персонала 4. Лизинг персонала
9		<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие карьеры 2. Основные этапы карьеры 3. Условия планирование карьеры 4. Управление деловой карьерой

		5. Отличия карьеры современного предпринимателя от карьеры классического менеджера
10	Тема 10. Развитие персонала предприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность развития персонала 2. Цели сотрудников 3. Цели предприятия 4. Обучение персонала, как основа успешной работы организации 5. Виды и методы обучения персонала
11	Тема 11. Методы оценки персонала предприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие оценки персонала 2. Критерии оценки работы персонала 3. Критерии результатов Руководители определяют по итогам производственно-хозяйственной иной

1. К
о
н
с
п
е
к
т

л
е
к
ц
и
й

Примерное тестирование на оценку качества знаний по теме 1 – теме 7

Выберите один правильный ответ. Составьте список ответов на вопросы теста, выполняя задания, сформулированные в каждом вопросе теста.

1. Почему исследования становятся функцией современного менеджера?
 - 1) повышается образовательный уровень менеджеров;
 - 2) обостряется конкуренция;
 - 3) компьютер расширяет возможности анализа и прогнозирования;
 - 4) повышается сложность решаемых проблем;
 - 5) развитие науки этому способствует.

2. Какой из факторов остается решающим в успехе исследования?
 - 1) использование компьютера;
 - 2) полнота информации о проблеме;
 - 3) организация исследования;
 - 4) методология исследования;
 - 5) творческий потенциал менеджера.

3. Какое из определений исследования Вы считаете наиболее полным?
 - 1) это способ получения дополнительной информации;
 - 2) это вид деятельности человека;
 - 3) это способ использования знаний в практической деятельности;
 - 4) это навыки анализа и проектирования;
 - 5) познание законов природы и общества.

4. В чем главная особенность исследования социально-экономических систем?
 - 1) затруднено получение объективной информации;
 - 2) размыты границы объекта исследования;
 - 3) ограничены возможности экспериментирования;
 - 4) решающее значение системного подхода;
 - 5) динамичность процесса функционирования.

5. Какую роль в исследовании играет классификация проблем, факторов, условий и пр.?
 - 1) определяет комплексный подход в исследовании;
 - 2) позволяет определить свойства явлений;
 - 3) способствует упорядочиванию и ранжированию проблем, факторов и пр.;
 - 4) дает дополнительную информацию;
 - 5) способствует поиску новых факторов.

6. Что является главным в системном подходе к исследованию?
 - 1) что является главным в системном подходе к исследованию;
 - 2) знание предмета исследования;
 - 3) возможность имитационного моделирования

- явлений; 4)определение целостности и связи явлений;
5)наличие всей необходимой информации.

7. Что такое методы исследования?

- 1) средства оптимизации исследования; 2)определение состава проблем;
- 3) способы изучения явлений;
- 4) исследовательские способности менеджера;
- 5) алгоритм исследования.

8. В чем преимущество диалектического подхода к исследованию?

- 1) требует количественных оценок;
- 2) предполагает учет человеческого фактора; 3)ориентирует на поиск противоречий;
- 4) дает новые знания;
- 5) имеет универсальный характер.

9. Что такое методология исследования? 1)совокупность методов исследования; 2)логическая схема исследования;

- 3) плановый подход к исследованию;
- 4) соответствие средств, целей и методов исследования; 5)эффективный прием полученных знаний.

10. Что дает менеджеру знание типологии исследования? 1)позволяет эффективно распорядиться ресурсами;

- 2) определяет организацию исследования;
- 3) удачное формирование коллектива исследователей; 4)способствует выбору наилучшего типа;

5)дает объективную оценку проблемы.

11.Что такое фактология исследования?

- 1) использование фактического материала в процессе исследования;
- 2) проверка информации;
- 3) методы обработки информации;
- 4) система работы с фактами; 5)объяснение фактов.

12. Что такое качество исследования?

- 1) успешное решение проблемы;
- 2) совокупность свойств исследования;
- 3) практическое содержание и значимость исследования;
- 4) свойства и характеристики исследования, отражающие потребности развития управления;
- 5) методы исследования, позволяющие раскрыть содержание проблемы.

13. В чем заключается преимущество методов тестирования?

- 1) глубина раскрытия проблемы;
- 2) простота и доступность не требует использования специальных знаний;
- 3) количественная определенность;
- 4) позволяет исключить психологические и личностные нюансы;
- 5) позволяет быстро получить результат.

14. Какой из методов относится к общенаучным? 1) статический анализ;

- 2) экспериментирование;
- 3) социометрический анализ;
- 4) тестирование;
- 5) хронометрирование.

15. Что характеризует валидность показателя? 1) конструкцию показателя;

- 2) соответствие измеряемому параметру;
- 3) синтетичность показателю;
- 4) методологию показателя;
- 5) цели практического использования.

16. Зачем исследовать управление?

- 1) чтобы повысить квалификацию менеджера;
- 2) для повышения качества управленческих решений;
- 3) для разработки стратегии управления;
- 4) для эффективного совершенствования управления;
- 5) для получения дополнительной информации при принятии решений.

17. Что является системой управления?

- 1) структура органов и звеньев управления;
- 2) совокупность взаимосвязанных элементов, образующих целостность;
- 3) организационная форма управления;
- 4) совокупность действий персонала управления, направленная на достижение целей;
- 5) комплекс характеристик, отражающих состояние управления.

18. Что такое проблема?

- 1) это направление исследования;

- 2) совокупность информации о проблеме;
- 3) тенденции развития управления системы;
- 4) противоречие, требующее разрешения;
- 5) кризисные ситуации в развитии управления.

19. Как взаимосвязаны методология и организация исследования?

- 1) методология определяет вид и форму организации;
- 2) они не имеют прямой зависимости;
- 3) организация определяет выбор методологии исследования;
- 4) связь соответствует по критерию эффективности исследования;
- 5) методология определяет получение информации, организация – ее обработку.

20. Что понимают под целью исследования?

- 1) выбор предмета исследования;
- 2) главная направленность исследования;
- 3) проблема развития;
- 4) познание тенденции развития;
- 5) поиск путей эффективного развития.

21. Назовите главный признак концепции исследования:

- 1) наличие всей необходимой информации;
- 2) наличие ресурсов, необходимых для проведения исследования;
- 3) комплекс ключевых положений по методологии и организации исследований;
- 4) совокупность эффективных подходов и исследования;
- 5) план организации и проведения исследования.

22. Как соотносятся объект и предмет исследования?

- 1) предмет – это то, что подлежит изучению, а объект конкретный элемент подлежащий изучению;
- 2) объект – это то, на что направлен процесс познания, а предмет – наиболее существенные стороны объекта, содержащие проблему;
- 3) это две стороны изучаемой системы, отражающие единство и многообразие применяемых методов.

23. Какая из перечисленных черт не относится к чертам менеджера исследовательского типа? 1) экспрессивность;

- 2) психологическая проницательность;
- 3) аттрактивность;
- 4) проблемное управление;
- 5) умение делегировать.

24. На какие две группы делятся общенаучные методы