

Дополнительная профессиональная программа

(повышения квалификации)

**«Управление персоналом. Механизмы найма и развития сотрудников
образовательной организации»**

Москва, 2025

Раздел 1. «Характеристика программы»

1.1. Цель реализации программы.

Повышение экспертности и совершенствование профессиональных компетенций руководителей и административно-управленческого персонала в области управления персоналом и менеджмента.

Совершенствуемые/формируемые компетенции

№ п/п	Компетенции	Направление подготовки 44.03.01 Педагогическое образование
		Бакалавриат
		Код компетенции
1.	Способен применять знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства при решении профессиональных задач	ОПК-1
2.	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамической среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3

1.2. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт.

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
Код	Наименование	Уровень квалификации	Наименование	Код	Уровень (подуровень) квалификации

А	Документационное обеспечение работы персонала с	6	Администрирование процессов и документооборота по учету и движению персонала, представлению документов по персоналу в государственные органы	А/03.6	6
Е	Деятельность по организации труда и оплаты персонала.	6	Администрирование процессов современной образовательной организации труда, оплаты персонала и соответствующего документооборота	Е/03.6	6

1.3. Планируемые результаты обучения.

№ п/п	Уметь - знать	Направление подготовки 44.03.01 Педагогическое образование	Профессиональный стандарт		
		Бакалавриат	Трудовое действие	Необходимые умения	Необходимые знания
2	Уметь: разрабатывать и внедрять современные технологии на всех этапах кадровой работы. Знать: 1. способы построения эффективной работы с персоналом на всех этапах внутреннего взаимодействия, соблюдая действующие законодательные требования; 2. методы организации управленческих процессов по реализации образовательной и экономической работы образовательного учреждения	ОПК-3	Управление формированием и функционированием системы методического и организационно-педагогического обеспечения реализации образовательной деятельности	Организация реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым, финансово-экономическим, материально-техническим, психолого-педагогическим, информационно-методическим условиям реализации образовательных программ	Образовательные теории, технологии и средства обучения и воспитания, в том числе основанные на виртуальной и дополненной реальности, границы и возможности их использования в общем образовании
3	Уметь: ориентироваться в актуальных законодательных документах, особенностях и способах реализации ценностей и целей современного образования с	ОПК-1	Обеспечивать специальные условия для получения образования в соответствии с возрастными, индивидуальными	Формировать образовательную среду общеобразовательной организации, обеспечивающую содержательную,	Тенденции развития общего образования в Российской Федерации и мировом образовательном

	учетом приоритетных образовательных потребностей. Знать: 1. способы создания доступных условий личностного развития и обучения всех участников образовательной деятельности с учетом современных образовательных потребностей; 2. формы и методы проектирования и построения внутренней работы учреждения для эффективной реализации образовательных программ		особенностями и особыми образовательными потребностями, развитие способностей и творческого потенциала каждого обучающегося	методическую, технологическую целостность образовательной деятельности	пространстве, приоритетные направления государственной политики в сфере общего образования
--	---	--	--	---	---

- 1.4. Категория обучающихся (уровень образования, область профессиональной деятельности):** уровень образования — ВО; направление подготовки — педагогическое образование; область профессиональной деятельности — основное общее образование.
- 1.5. Форма обучения:** очно-заочная (с использованием ЭО и ДОТ).
- 1.6. Режим занятий:** не более 10 часов в неделю.
- 1.7. Трудоемкость:** 108 часов.

Раздел 2. «Содержание программы»

2.1. Учебный план.

	Наименование разделов/модулей, тем	Работа вне аудитории			Форма контроля	Трудоемкость
		Видео лекции и/уроки-практикум	Практические занятия	Самостоятельная работа		
1	Раздел 1. Отличительные особенности HR-специалистов в сфере образования: задачи, их роль и ключевые моменты	2	1	2	Тест № 1 Практическая работа № 1	5
2	Раздел 2. Роль планирования для HR-специалистов	1		1		2
3	Раздел 3. Метрики в HR		1	2	Тест № 2 Практическая работа № 2	3
4	Раздел 4. Определение и формирование имиджа организации и HR-бренда	1		1		2

4.1	Значение HR-бренда и имиджа для организации. Факторы, влияющие на их становление	1				1
4.2	Механизмы создания HR-бренда учреждения. Влияние сайта на имидж образовательной организации.	1	1	2	Тест № 3 Практическая работа № 3	4
5	Раздел 5. Корпоративная культура и целостность коллектива. Основы формирования видов корпоративной культуры и неподходящие типы для образовательных учреждений	2		1		3
5.1	Как сформировать и внедрить корпоративную. Мероприятия по формированию корпоративной культуры.	1		1		2
5.2	Практикум (вебинар) по теме урока	2	1	2	Тест № 4 Практическая работа № 4	5
6	Раздел 6. Подбор персонала. Обзор текущих тенденций, фактор сезонности	1		1		2
6.1	Этапы подбора персонала	2		1		3
6.2	Площадки для поиска сотрудников, роль школьного веб-сайта	1				1
6.3	Создание вакансий, методы поиска и оценки кандидатов	1	1	2	Тест № 5 Практическая работа № 5	4
7	Раздел 7. Что такое хантинг и когда без него не обойтись?	1		1		2
7.1	Хантинг: алгоритм и инструменты	1		1		2
7.2	Особенности хантинга в образовательной сфере и его этические аспекты	1	1	2	Тест № 6 Практическая работа № 6	4
8	Раздел 8. Определение понятия «кадровый резерв» и его этические аспекты	2		1		3
8.1	Создание, ведение кадрового резерва. Оценка и развитие кандидатов в нем	1		1		2
8.2	Способы удержания и интеграция кадрового резерва	1	1	2	Тест № 7 Практическая работа № 7	4
9	Раздел 9. Понятие «адаптация сотрудников». Методы и подходы	2		1		3

9.1	Кейсы, программы и оценка эффективности процесса адаптации	1		1		2
9.2	Интеграция и последствия игнорирования процесса адаптации	1	1	2	Тест № 8 Практическая работа № 8	4
10	Раздел 10. Развитие сотрудников и их карьерные возможности. Инициатива и дополнительная оплата	2		1		3
10.1	Интеграция инициатив и компетенции, необходимые для карьерного и зарплатного роста. Обучение сотрудников	1		1		2
10.2	Повышение квалификации сотрудников	1		1		2
10.3	Поощрение за достижения и успехи сотрудников	1	1	2	Тест № 9 Практическая работа № 9	4
11	Раздел 11. Определение и значимость трекинга, мониторинга, наставничества в образовании	1		1		2
11.1	Отличие от коучинга и инфоскама и их основных инструментов	1				1
11.2	Основные инструменты удержания сотрудников. Выявление слабых сторон сотрудников	1				1
11.3	Развитие сильных сторон сотрудников и оценка влияния тренингов развития	2	1	2	Тест № 10 Практическая работа № 10	5
12	Раздел 12. Роль обратной связи. Виды, типы, модели и принципы.	1		1		2
12.1	Инструменты, петли обратной связи и их влияние на развитие и управление учреждением.	1				1
12.2	Обратная связь как инструмент развития. Конфликтология и построение здоровой команды	2	1	2	Тест № 11 Практическое задание № 11	5
13	Раздел 13. Удержание сотрудников и выявление их мотивации	1		1		2
13.1	Прогнозирование потенциального ухода сотрудника и формирование мотивации со стороны организации	1		1		2

13.2	Поддержание мотивации путем влияния корпоративной культуры	1				1
13.3	Создание системы поощрений и наград для удержания сотрудников	1	1	2	Тест № 12 Практическое задание № 12	4
14	Раздел 14. Увольнение сотрудников. Основания, причины, порядок	1		1		2
14.1	Оценка влияния увольнения и улучшение этого процесса	1				1
14.2	Практикум (вебинар) по теме урока	2	1	2	Тест № 13 Практическое задание № 13	5
	Итоговая аттестация				Совокупное выполнение тестов 1–13	
	Итого	49	13	46		108

2.2 Календарный учебный график.

Наименование раздела, темы	Объем нагрузки	Учебные недели											
		1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя	5 неделя	6 неделя	7 неделя	8 неделя	9 неделя	10 неделя	11 неделя	12 неделя
Раздел 1. Отличительные особенности HR-специалистов в сфере образования: задачи, их роль и ключевые моменты	5	5											
Раздел 2. Роль планирования для HR-специалистов	2	2											
Раздел 3. Метрики в HR	3	3											
Раздел 4. Определение и формирование имиджа организации и HR-бренда	2		2										
4.1. Значение HR-бренда и имиджа для организации. Факторы, влияющие на их становление	1		1										

4.2. Механизмы создания HR-бренда учреждения. Влияние сайта на имидж образовательной организации.	4		4										
Раздел 5. Корпоративная культура и целостность коллектива. Основы формирования видов корпоративной культуры и неподходящие типы для образовательных учреждений	3		2	1									
5.1. Как сформировать и внедрить корпоративную культуру? Мероприятия по формированию корпоративной культуры	2			2									
5.2. Практикум (вебинар) по теме урока	5			5									
Раздел 6. Подбор персонала. Обзор текущих тенденций, фактор сезонности	2			2									
6.1. Этапы подбора персонала	3				2								
6.2. Площадки для поиска сотрудников, роль школьного веб-сайта	1				1								
6.3. Создание вакансий, методы поиска и оценки кандидатов	4				4								
Раздел 7. Что такое хантинг и когда без него не обойтись	2				2								
7.1. Хантинг: алгоритм и инструменты	2					2							
7.2. Особенности хантинга в образовательной сфере и его этические аспекты	4					4							
Раздел 8. Определение понятия «кадровый резерв» и его этические аспекты	3					3							

8.1. Создание, ведение кадрового резерва. Оценка и развитие кандидатов в нем	2						2						
8.2. Способы удержания и интеграции кадрового резерва	4						4						
Раздел 9. Понятие «адаптация сотрудников». Методы и подходы	3						3						
9.1. Кейсы, программы и оценка эффективности процесса адаптации	2							2					
9.2. Интеграция и последствия игнорирования процесса адаптации	4							4					
Раздел 10. Развитие сотрудников и их карьерные возможности. Инициатива и дополнительная оплата	3							3					
10.1. Интеграция инициатив и необходимые компетенции для карьерного и зарплатного роста. Обучение сотрудников	2								2				
10.2. Повышение квалификации сотрудников	2								2				
10.3. Поощрение за достижения и успехи сотрудников	4								4				
Раздел 11. Определение и значимость трекинга, мониторинга, наставничества в образовании	2									2			
11.1. Отличие от коучинга и инфоскама и их основных инструментов	1									1			
11.2. Основные инструменты удержания сотрудников. Выявление слабых сторон сотрудников	1									1			

11.3. Развитие сильных сторон сотрудников и оценка влияния тренингов развития	5									5			
Раздел 12. Роль обратной связи. Виды, типы, модели и принципы	2										2		
12.1. Инструменты, петли обратной связи и их влияние на развитие и управление учреждением.	1										1		
12.2. Обратная связь как инструмент развития. Конфликтология и построение здоровой команды	5										5		
Раздел 13. Удержание сотрудников и выявление их мотивации	2											3	
13.1. Прогнозирование потенциального ухода сотрудника и формирование мотивации со стороны организации	2											2	
13.2. Поддержание мотивации путем влияния корпоративной культуры	1											1	
13.3. Создание системы поощрений и наград для удержания сотрудников	4											4	
Раздел 14. Увольнение сотрудников. Основания, причины, порядок	2												2
14.1. Оценка влияния увольнения и улучшения этого процесса	1												1
14.2. Практикум (вебинар) по теме урока	5												5

2.3. Рабочая программа.

Наименование разделов/модулей, тем	Виды учебных занятий/работ, час	Содержание
Раздел 1. Отличительные особенности HR-специалистов в сфере	<i>Видеолекция, 2 часа</i>	Определение HR и общие задачи. Ключевые компетенции HR-специалиста в образовании.

образования: задачи, их роль и ключевые моменты		Различия между HR и кадровиками в образовании. Специфика HR в образовательной сфере. Роль и важность HR в образовании. Рынок труда и HR в образовании
	<i>Практическое занятие, 1 час</i>	Выполнение заданий рекомендованной практической работы № 1
	<i>Самостоятельная работа, 2 часа</i>	Выполнение заданий теста № 1
Раздел 2. Роль планирования для HR-специалистов	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Значимость планирования. Подходы к планированию в разрезе сроков. Показатели и аспекты HR, подлежащие планированию. Определение сроков выполнения HR-задач. Оценка эффективности планирования
	<i>Самостоятельная работа, 1 час</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Конспект основных аспектов.
Раздел 3. Метрики в HR	<i>Практическое занятие, 1 час</i>	Выполнение заданий рекомендованной практической работы № 2
	<i>Самостоятельная работа, 2 часа</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Выполнение заданий теста № 2
Раздел 4. Определение и формирование имиджа организации и HR-бренда и воплощение имиджа и бренда организации	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Определение HR-бренда и имиджа организации. Имиджевая стратегия развития бренда. Особенности формирования имиджа
	<i>Самостоятельная работа, 1 час</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Конспект основных аспектов.
4.1. Значение HR-бренда и имиджа для организации. Факторы, влияющие на их становление	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Влияние HR-бренда и имиджа на стратегию развития образовательного учреждения. Перечень факторов, влияющих на успешную работу организации
4.2. Механизмы создания HR-бренда учреждения. Влияние сайта на имидж образовательной организации	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Печень механизмов создания HR-бренда и имиджа организации. Понятие и объект «лица» бренда организации. Сайт как один из эффективных инструментов продвижения образовательных услуг
	<i>Практическое занятие, 1 час</i>	Выполнение заданий рекомендованной практической работы № 3
	<i>Самостоятельная работа, 2 часа</i>	Выполнение заданий теста № 3
Раздел 5. Корпоративная культура и целостность коллектива. Основы формирования видов корпоративной культуры и	<i>Видеолекция, 2 часа</i>	Основные аспекты корпоративной культуры. Необходимость ее внедрения. Типы и виды корпоративной культуры Перечень неподходящих типов корпоративной культуры для

неподходящие типы для образовательных учреждений		образовательных организаций. Анализ их показателей
5.1. Как сформировать и внедрить корпоративную культуру? Мероприятия по ее формированию	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Определения и вариации показателей корпоративной внутренней культуры. Перечень мероприятий по формированию основ корпоративной культуры. Анализ примеров
	<i>Самостоятельная работа, 1 час</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Конспект основных аспектов.
5.2. Практикум (вебинар) по теме урока	<i>Видеолекция, 2 часа</i>	Обсуждение основных вопросов по успешной коммуникации между всеми участниками внутренних рабочих процессов образовательного учреждения
	<i>Практическое занятие, 1 час</i>	Выполнение заданий рекомендованной практической работы № 4 в рамках подготовки к воркшопу
	<i>Самостоятельная работа, 2 часа</i>	Выполнение заданий теста № 4
Раздел 6. Подбор персонала. Обзор текущих тенденций, фактор сезонности и этапы подбора	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Алгоритм действий по успешному подбору персонала. Основные современные тренды в области подбора и развития персонала. Перечень факторов, влияющих на эффективность подбора и анализа потенциальных сотрудников
	<i>Самостоятельная работа, 1 час</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Конспект основных аспектов.
6.1. Этапы подбора персонала	<i>Видеолекция, 2 часа</i>	Примеры инструментов подбора. Основные этапы и принципы работы
6.2. Площадки для поиска сотрудников, роль школьного веб-сайта		Рекомендуемые Интернет-площадки для поиска персонала и закрытия открытых вакансий
6.3. Создание вакансий, методы поиска и оценки кандидатов	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Устранение типичных ошибок в работе по подбору персонала. Рекомендации по их устранению. Анализ методов неудачных приемов на работу. Алгоритм оценки потенциальных кандидатов
	<i>Практическое занятие, 1 час</i>	Выполнение заданий рекомендованной практической работы № 5 в рамках подготовки к воркшопу
	<i>Самостоятельная работа, 2 часа</i>	Выполнение заданий теста № 5

Раздел 7. Что такое хантинг и когда без него не обойтись	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Определение HeadHunting (хедхантинга). Методы привлечения конкретных профессионалов, которые на текущий момент успешно работают в компаниях. Причины использовать подход хантинга в работе образовательного учреждения
	<i>Самостоятельная работа, 1 час</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Конспект основных аспектов.
7.1. Хантинг: алгоритм и инструменты	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Хантинг как направление поиска ключевых или «узких» специалистов. Перечень необходимостей применения хантинга: стремление нанять реальных, опытных профессионалов, текучесть персонала, желание обойти конкурентов. Примеры инструментов применения этого подхода
	<i>Самостоятельная работа, 1 час</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Конспект основных аспектов.
7.2. Особенности хантинга в образовательной сфере и его этические аспекты	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Перечень навыков применения хантинга в образовательной сфере с учетом сохранения престижа организации. Анализ примеров
	<i>Практическое занятие, 1 час</i>	Выполнение заданий практической работы № 6
	<i>Самостоятельная работа, 2 часа</i>	Выполнение заданий теста № 6
Раздел 8. Определение понятия «кадровый резерв» и его этические аспекты	<i>Видеолекция, 2 часа</i>	Вариации понятия «кадровый резерв». Необходимость его создания и ведения. Рекомендации по формированию актуального кадрового резерва
	<i>Самостоятельная работа, 1 час</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Конспект основных аспектов.
8.1. Создание, ведение кадрового резерва. Оценка и развитие кандидатов в нем	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Примеры ведения кадрового резерва в образовательном учреждении. Перечень показателей по оценке потенциальных сотрудников
	<i>Самостоятельная работа, 1 час</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Конспект основных аспектов.
8.2. Способы удержания и интеграция кадрового резерва	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Понятия и пояснения интеграции кадрового резерва. Примеры успешного кадрового резерва в образовательном учреждении
	<i>Практическое занятие, 1 час</i>	Выполнение заданий рекомендованной практической работы № 7
	<i>Самостоятельная работа, 2 часа</i>	Выполнение заданий теста № 7

Раздел 9. Понятие «адаптация сотрудников». Методы и подходы	<i>Видеолекция, 2 часа</i>	Важность процесса адаптации сотрудников. Анализ примеров мероприятий по адаптации. Перечень методов и подходов
	<i>Самостоятельная работа, 1 час</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Конспект основных аспектов.
9.1. Кейсы, программы и оценка эффективности процесса адаптации	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Примеры практических кейсов при адаптации сотрудников. Рекомендации по программе действий в области адаптации. Алгоритм оценки адаптации сотрудника
	<i>Самостоятельная работа, 1 час</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Конспект основных аспектов.
9.2. Интеграция и последствия игнорирования процесса адаптации	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Примеры внутренней работы с персоналом без периода адаптации. Последствия таких примеров
	<i>Практическое занятие, 1 час</i>	Выполнение заданий рекомендованной практической работы № 8
	<i>Самостоятельная работа, 2 часа</i>	Выполнение заданий теста № 8
Раздел 10. Развитие сотрудников и их карьерные возможности. Инициатива и дополнительная оплата	<i>Видеолекция, 2 часа</i>	Профессиональное развитие сотрудников как непрерывный процесс повышения их компетенций в сфере текущей деятельности
	<i>Самостоятельная работа, 1 час</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Конспект основных аспектов.
10.1. Интеграция инициатив и необходимые компетенции для карьерного и зарплатного роста. Обучение сотрудников	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Перечень примеров возможностей учреждения при повышении в должности или карьерный роста ее сотрудников. Обучение как важный показатель зарплатного роста у сотрудника
	<i>Самостоятельная работа, 1 час</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Конспект основных аспектов.
10.2. Повышение квалификации сотрудников	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Система карьерного развития и ее элементы: обучение и развитие, планирование карьеры, менторство и коучинг. Примеры конфликта возможностей
	<i>Самостоятельная работа, 1 час</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Конспект основных аспектов.
10.3. Поощрение за достижения и успехи сотрудников	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Мотивация сотрудников к самообразованию. Анализ примеров. Рекомендации по проведению мероприятий поощрения сотрудников
	<i>Практическое занятие, 1 час</i>	Выполнение заданий рекомендованной практической работы № 9

	<i>Самостоятельная работа, 2 часа</i>	Выполнение заданий теста № 9
Раздел 11. Определение и значимость трекинга, мониторинга, наставничества в образовании	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Примеры и анализ комплекса мер, направленных на поддержание вовлеченности сотрудников в рабочий процесс
	<i>Самостоятельная работа, 1 час</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Конспект основных аспектов.
11.1. Отличие от коучинга и инфоскама и их основных инструментов	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Последствия по уходу ценных сотрудников: снижение очень хороших результатов работы, потенциально большие внутренние неудобства и дополнительные затраты. Анализ проактивных мер. Основные факторы по контролю процесса текучести успешных кадров
11.2. Основные инструменты удержания сотрудников. Выявление слабых сторон сотрудников	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Примеры мотиваций по сохранению ценного сотрудника. Примеры системы наград и поощрений
11.3. Развитие сильных сторон сотрудников и оценка влияния тренингов развития	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Рекомендации по выявлению слабых и сильных сторон сотрудника. Анализ примеров результатов их работы
	<i>Практическое занятие, 1 час</i>	Выполнение заданий рекомендованной практической работы № 10 в рамках подготовки к воркшопу
	<i>Самостоятельная работа, 2 часа</i>	Выполнение заданий теста № 10
Раздел 12. Роль обратной связи. Виды, типы, модели и принципы	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Пояснения по получению обратной связи. Необходимость анализа ее результатов для организации общей работы учреждения. Анализ видов, типов и моделей обратной связи
	<i>Самостоятельная работа, 1 час</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Конспект основных аспектов.
12.1. Инструменты, петли обратной связи и их влияние на развитие и управление учреждением	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Три формы обратной связи. Инструменты ОС. Петля обратной связи как отличный способ наладить работу, если она предусматривает общение с людьми при этом количество сторон неважно. Примеры «здоровых» конфликтными ситуаций на работе
12.2. Обратная связь как инструмент развития. Конфликтология и	<i>Видеолекция, 2 часа</i>	Обсуждение вопросов по теме урока и примеры ретроспективы как спроектированного и организованного

построение здоровой команды		формата командной работы, проводимого по завершении определенного периода
	<i>Практические занятия, 1 час</i>	Выполнение заданий рекомендованной практической работы № 11 в рамках подготовки к воркшопу
	<i>Самостоятельная работа, 2 часа</i>	Выполнение заданий теста № 11
Раздел 13. Удержание сотрудников и выявление их мотивации	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Рекомендации по удерживанию сотрудников в образовательном учреждении
	<i>Самостоятельная работа, 1 час</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Конспект основных аспектов
13.1. Прогнозирование потенциального ухода сотрудника и формирование мотивации со стороны организации	<i>Видеолекция, 2 часа</i>	Методы прогнозирования как средство определение потенциального ухода сотрудника
	<i>Самостоятельная работа, 1 час</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Конспект основных аспектов
13.2. Поддержание мотивации путем влияния корпоративной культуры	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Определение понятия «тренинг» и его значимость. Особенности организации и проведения тренингов в образовательном учреждении
13.3. Создание системы поощрений и наград для удержания сотрудников	<i>Видеолекция, 2 часа</i>	Основные инструменты удерживания сотрудников
	<i>Практическое занятие, 1 час</i>	Выполнение заданий рекомендованной практической работы № 12 в рамках подготовки к воркшопу
	<i>Самостоятельная работа, 2 часа</i>	Выполнение заданий теста № 12
Раздел 14. Увольнение сотрудников. Основания, причины, порядок	<i>Видеолекция, 2 часа</i>	Особенности увольнения персонала в образовательном учреждении. Перечень причин увольнения и их пояснения. Рекомендации по алгоритму действий при увольнении
	<i>Самостоятельная работа, 1 час</i>	Анализ учебного материала по теме урока. Конспект основных аспектов
14.1. Оценка влияния увольнения и улучшение этого процесса	<i>Видеолекция, 1 час</i>	Материалы и рекомендаций по оцениванию процессов увольнения. Рекомендации по улучшению и корректировке процессов работы с персоналом
14.2. Практикум (вебинар) по теме урока	<i>Видеолекция, 2 часа</i>	Практические рекомендации по внедрению теоретических знаний. Анализ примеров
	<i>Практическое занятие, 1 час</i>	Выполнение заданий рекомендованной практической работы № 13 в рамках подготовки к воркшопу

	<i>Самостоятельная работа, 2 часа</i>	Выполнение заданий теста № 13
Итоговая аттестация		По совокупному выполнению заданий тестов № 1–13

Раздел 3. «Формы аттестации и оценочные материалы»

Оценка качества освоения программы осуществляется в форме текущего контроля в виде тестирования, промежуточной аттестации в виде выполнения рекомендованных практических работ и итоговой аттестации.

3.1. Текущий контроль состоит из 13 тестов по каждой теме урока курса. Каждый тест содержит 10 вопросов практического и теоретического характера по тематике уроков курса и/или материала для самостоятельного изучения. Проверка результатов тестирования осуществляется в автоматическом режиме.

Требования к прохождению тестов текущего контроля:

1. Необходимо в каждом вопросе выбрать один или несколько правильных ответов из всех предложенных вариантов.
2. Тест должен быть пройден и отправлен на проверку не позднее указанного срока.

Критерии оценивания: «зачет» выставляется при выборе не менее 70 % правильных ответов на все предложенные вопросы.

Оценивание: зачет/незачет.

Примеры вопросов тестов № 1–13

1. Что из перечисленного не является HR-функцией?

Варианты ответов:

- 1) Подбор персонала;
- 2) Развитие и обучение сотрудников организации;
- 3) Работа с мотивацией сотрудников;
- 4) Контроль выполнения задач сотрудниками организации.

Ответ: 4.

2. Какой из вариантов, перечисленных ниже, не относится к принципам работы модели обратной связи BOFF?

Варианты ответа:

- 1) Действие и поведение;
- 2) Чувства и влияние;
- 3) Будущее;
- 4) Наблюдение.

Ответ: 4.

3.2. Промежуточная аттестация осуществляется на основании успешного выполнения заданий и рекомендованных практических работ. Готовые практические работы отправляются на проверку или защищаются в срок, указанный в описании.

Требования к выполнению практической работы:

1. Задания должны быть выполнены и сданы на проверку не позднее указанного срока.
2. Содержание работы должно соответствовать поставленной задаче.
3. Наличие возможности применения разработки для ее реализации в образовательных учреждениях.

Пример заданий практических работ № 1–13

В свободной форме напишите эссе на 2500–3000 знаков с вашими рассуждениями о том, как вы можете использовать такой инструмент, как наставничество, для решения ваших задач: как личных, так и профессиональных. Какие преимущества вам это может дать? С какими сложностями вы можете столкнуться? Какой результат вы хотели бы получить? Что для этого необходимо сделать?

3.3. Итоговая аттестация.

Итоговая аттестация считается успешно пройденной при совокупном успешном выполнении всех заданий 13 тестов текущего контроля. Все тесты текущего контроля должны иметь «зачет».

Раздел 4. «Организационно-педагогические условия реализации программы»

4.1. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение программы.

Нормативно-правовые документы

1. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174 (дата обращения: 14.12.2024). Текст: электронный.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (утвержден Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 мая 2021 г. № 287). URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401333920/#1000> (дата обращения: 14.12.2024). Текст: электронный.
3. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155553/fcd5ad2f7bcae420af7b0e706a20935cafd7f5ec (дата обращения: 20.12.2024). Текст: электронный.

4. Государственная программа города Москвы «Развитие образования города Москвы («Столичное образование»)» (в редакции постановления Правительства Москвы от 29 марта 2022 г. № 490-ПП). URL: <https://www.mos.ru/donm/documents/state-program-metropolitan-education/view/274340220> (дата обращения: 14.12.2024). Текст: электронный.

Основная литература

1. Горелов, Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н.А. Горелов, Д.В. Круглов, О.Н. Мельников; под редакцией Н.А. Горелова. Москва: Издательство Юрайт, 2021. 270 с. Текст: непосредственный.
2. Ишина, И.В. Финансы некоммерческих организаций: учебник и практикум для вузов / И.В. Ишина [и др.]; под редакцией И.В. Ишиной. 3-е изд. М.: Издательство Юрайт, 2021. 330 с. Текст: непосредственный.

Дополнительная литература

1. Битюкова, С.С. Мотивация и стимулирование персонала образовательных учреждений / С.С. Битюкова // Молодой ученый. 2019. № 32 (270). С. 20–23. URL: <https://moluch.ru/archive/270/61928/> (дата обращения: 26.12.2023). Текст: электронный.
2. Барков, С.А. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для академического бакалавриата / С.А. Барков [и др.]; под редакцией С.А. Баркова, В.И. Зубкова. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 183 с. Текст: непосредственный.
3. Гарибянц, Г.С. Инновации в совершенствовании системы мотивации персонала — определяющий элемент его инновационного поведения в современной образовательной организации // Экономика и управление: проблемы, решения. 2018. Т. 4. № 6. С. 53–58. Текст: непосредственный.

4. Горина, М.С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности / М.С. Горина // Modern Economy Success. 2019. № 3. С. 15–22. Текст: непосредственный.

5. Кириллов, А.В. Определение потребности, планирование привлечения, адаптации персонала и расходов на него / А.В. Кириллов // Материалы Афанасьевских чтений. 2016. № 1 (14). С. 119–127. Текст: непосредственный.

Интернет-ресурсы

1. Департамент образования и науки города Москвы. Официальный сайт. URL: <https://www.mos.ru/donm/?ysclid=lfat8g03jx159210188> (дата обращения: 15.12.2024). Текст: электронный.

2. Дополнительное образование Москвы. URL: <https://dom.educom.ru/> (дата обращения: 12.12.2024). Текст: электронный.

3. Нормативно-правовое обеспечение ДОД в России. URL: <http://prodod.moscow/poleznaya-informatsiya> (дата обращения: 12.12.2024). Текст: электронный.

4. Школа большого города. Информационный портал о столичном образовании. URL: <https://school.moscow/> (дата обращения: 15.12.2024). Текст: электронный.

4.2. Материально-технические условия реализации программы.

Реализация программы осуществляется с использованием компьютерного и мультимедийного оборудования в целях использования видео- и аудиовизуальных средств обучения, в том числе с подключением сети Интернет, и пакета слайдовых презентаций (по темам учебной программы).

Доступ к платформе дистанционного обучения осуществляется по адресу [онлайн.апо.рф](https://online.apo.rf).

4.3. Кадровые условия реализации программы.

Реализацию программы обеспечивают специалисты, имеющие высшее педагогическое или высшее профильное образование.

Требования к квалификации кадров, обеспечивающих реализацию дополнительной профессиональной программы: наличие высшего педагогического или профильного образования, опыт работы в сфере ДПО — 5 лет.