

**Частное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ИНСТИТУТ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

СОГЛАСОВАНО  
Ректор ГБОУ ВО СГПИ



*[Signature]*  
Л.Л.Редько

*«23» октября* 2017г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Зам. директора по УР  
ЧОУ ДПО «СКИДО»  
Н. А. Надеина



*«23» октября* 2017 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ  
«Управление развитием персонала (научно–педагогических работников)»**

Объём занятий:

Всего:	72 час.(2,0 з.е.)
в. т. ч.: лекций	18 час. (0,5 з.е.)
практические занятия	12 час. (0,33 з.е.)
самостоятельная работа	42 час. (1,17 з.е.)
Итоговая форма контроля	Экзамен

РАЗРАБОТАНО:

В. А. Астафьев

*«23» октября* 2017г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ
  - 1.1. Цель и задачи программы
  - 1.2. Планируемые результаты обучения
  - 1.3. Категория слушателей
  - 1.4. Трудоемкость обучения
  - 1.5. Форма обучения
  
2. СОДЕЖАНИЕ ПРОГРАММЫ
  - 2.1. Учебный план программы
  - 2.2. Календарный учебный график
  - 2.3. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля)
  
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ
  - 3.1. Оценка уровня знаний, навыков и компетенций слушателей
  - 3.2. Итоговая аттестация
  
4. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
  - 4.1. Кадровое обеспечение программы
  - 4.2. Материально-технические условия реализации программы
  - 4.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

### 1.1. Цель и задачи программы

**Цель программы** – формирование целостной системы знаний о теоретических, методологических и практических подходах к развитию научно-педагогических работников в современном образовательном пространстве; навыков разработки индивидуальных траекторий и программ развития.

#### **Задачи программы:**

преподать знания теоретических основ в области управления персоналом;

научить организовывать работу по обеспечению развития персонала в соответствии с требованиями и потенциалом НПП.

дать практические рекомендации по управлению развитием персонала и построением оптимальных траекторий (карьеры);

ознакомить с современной практикой отношений в области управления развитием НПП.

В результате выполнения практических занятий и самостоятельной работы слушатель будет иметь представление о специфике управления педагогическим коллективом; знать теоретические основы и современную практику управления НПП и применять инструменты управления их развитием.

#### **Связь с образовательным и профессиональным стандартом**

Нормативный документ	Код Направления	Наименование Направления/специальности	Профиль, направленность, специализация
ПС № 559	07.003	Специалист по управлению персоналом	Деятельность по развитию персонала
ФГОС ВПО (ГОС ВПО и т.д)	38.04.03	Управление персоналом	Магистр

### 1.2. Планируемые результаты обучения

Результаты освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации определяются приобретаемыми и совершенствованными слушателем компетенциями, т.е. способностью применять профессиональные компетенции (ПК), знания, умения и личные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности.

Планируемые результаты обучения программе – владение профессиональными компетенциями, необходимыми для самостоятельной качественной работы специалистов в области управления развитием научно-педагогических работников.

**Слушатель по итогам освоения программы должен обладать профессиональными компетенциями и трудовыми функциями, соответствующими видам деятельности:**

№	Группа компетенций	Компетенции	Шифр
1	Совершенствование (ПКС)	умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);	ПК-5
		знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации;	ПК-14
2	Формирование (ПКФ)	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;	ПК-26
		владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения;	ПК-27
		владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации;	ПК-28
<b>Трудовые функции</b>			

3	<p>Анализ особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах</p> <p>Подготовка проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат</p> <p>Разработка планов профессиональной карьеры работников</p> <p>Формирование кадрового резерва</p>
	<p>Организация мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p> <p>Подготовка предложений по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p>
	<p>Анализ эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовка предложений по развитию</p>

В результате освоения программы слушатель должен:

ЗНАТЬ	<p>особенности управления НПР</p> <p>принципы проектирования систем адаптации, обучения и развития персонала</p> <p>инструменты и технологии адаптации, обучения и развития персонала</p> <p>нормативно–правовое и документационное сопровождение развития персонала</p> <p>элементы экспертной оценки и обоснования разработанной документации</p>
УМЕТЬ	<p>разрабатывать программы и инструменты адаптации, обучения и развития персонала</p> <p>применять наиболее эффективные технологии адаптации, обучения и развития персонала</p> <p>разрабатывать частные цели и задачи кадровой и социальной политики;</p> <p>выстраивать концепцию управления НПР</p> <p>разрабатывать компоненты философии управления персоналом конкретного ОО</p> <p>разрабатывать предпроектные и проектные документы;</p> <p>выбирать основные конструкты и состав систем адаптации, обучения и развития персонала</p>
ВЛАДЕТЬ	<p>навыками кадрового инжиниринга, используя проектные технологии и осуществлять их документационное обеспечение</p>

### 1.3. Категория слушателей

К освоению дополнительных профессиональных программ повышения квалификации допускаются лица, имеющие высшее образование.

### 1.4. Трудоемкость обучения

Общая трудоемкость обучения по программе составляет:

- 72 академических часа, (2 зачетных единицы) из них:
- 30 академических часов (0,83 зачетных единиц) - аудиторные занятия,
- 42 академических часов (1,17 зачетные единицы) - самостоятельная работа

### 1.5. Форма обучения

Форма обучения по программе: заочная (с применением дистанционных образовательных технологий).

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1. Учебный план программы

№ п/п	Наименование разделов, дисциплин (модулей)	Общая трудоём- кость, час.з.е.	Всего ауд., час, з.е.	Аудиторные занятия, час			СРС, час. з.е.	Форма контроля
				Лекции	Практические, семинарские	Лабораторные работы		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Тема 1. Особенности управления педагогическим коллективом	10	2	2	-	-	8	
2.	Тема 2. Кадровая политика образовательной организации	12	4	4	-	-	8	
3.	Тема 3. Формирование карьеры молодых специалистов	16	8	4	4	-	8	
4.	Тема 4. Технологии развития персонала.	16	8	4	4	-	8	
5.	Тема 5. Саморазвитие на базе программ и проектов	16	8	4	4	-	6	
	Всего:	70	30	18	12		40	
	Итоговая аттестация	2					2	Экзамен (в форме тестирования)
	Итого:	72	30	18	12		42	

### 2.2. Календарный учебный график

Календарный учебный график разработан в соответствии с требованиями дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.

В графике указывается последовательность изучения программы в

течение нормативного срока обучения, включая практическое обучение и итоговую аттестации.

Календарный учебный график приведен в Приложение 1.

### 2.3. Рабочая программа раздела, дисциплины<sup>1</sup> (модуля)

#### Наименование и содержание тем лекций

№ темы	Наименование тем	Часы	Зач.ед.
1.	Тема 1. Особенности управления педагогическим коллективом	2	0,06
	Современные представления об управлении персоналом. Специфика управления ОО. Особенности управления педагогическими коллективами.		
2.	Тема 2. Кадровая политика образовательной организации	4	0,12
	Цели и задачи, решаемые при реализации кадровой политики. Современная философия управления персоналом. Проектные технологии в ОО.		
3.	Тема 3. Формирование карьеры молодых специалистов	4	0,12
	Проектирование карьеры, детальные планы, инструменты успешной самореализации в профессии.		
4.	Тема 4. Технологии развития персонала.	4	0,12
	Технологии и инструменты развития персонала ОО; мотивация обучением; исследовательская работа, внеучебная работа, методологическая деятельность педагога, наставничество и участие, методы проектных групп.		
5.	Тема 5. Саморазвитие на базе программ и проектов	4	0,12
	Центрированные технологии, тренерское воздействие; управление по целям, управление временем. Групповая динамика		
Итого:		<b>18</b>	<b>0,5</b>

#### Наименование и содержание тем практических (семинарских) занятий

№ темы	Наименование тем практических (семинарских) занятий	Часы	Зач.ед.
1.	Тема 3. Формирование карьеры молодых специалистов	4	0,12
	Практическое (семинарское) занятие 1		
2.	Тема 4. Технологии развития персонала.	4	0,12
	Практическое (семинарское) занятие 2		
3.	Тема 5. Саморазвитие на базе программ и проектов	4	0,12
	Практическое (семинарское) занятие 3		
Итого:		<b>12</b>	<b>0,33</b>

### Виды и содержание самостоятельной работы слушателя

№	Наименование тем, их краткое содержание;	Вид самостоятельной работы	Форма контроля	Трудоемкость, час (зач.ед)
1.	Тема 1. Особенности управления педагогическим коллективом SWOT–анализ персонала.	анализ методической литературы, работа с учебными материалами	опрос	8(0,22)
2.	Тема 2. Кадровая политика образовательной организации. Разработка комплекта первичных мероприятий и документов (концепция, цели и задачи, элементы философии).	анализ методической литературы, работа с учебными материалами	опрос	8(0,22)
3.	Тема 3. Формирование карьеры молодых специалистов. Составление индивидуальной траектории развития, ее оценка и корректировка.	анализ методической литературы, работа с учебными материалами	опрос	8(0,22)
4.	Тема 4. Технологии развития персонала.. Разработка комплекта рабочей документации по повышению квалификации.	анализ методической литературы, работа с учебными материалами	опрос	8(0,22)
5.	Тема 5. Саморазвитие на базе программ и проектов. Разработка программ саморазвития и реперные точки контроля.	анализ методической литературы, работа с учебными материалами	опрос	8(0,22)
				40 (1,11)

Самостоятельная работа слушателей ориентирована на развитие интеллектуальных умений, комплекса профессиональных компетенций, повышение творческого потенциала. Она включает в себя:

- поиск, анализ, структурирование и презентацию информации;
- анализ научных публикаций по заранее определенной теме;
- анализ статистических и фактических материалов по выбранной теме, проведение анализа ситуаций, составление проектной документации по развитию персонала

### 3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

#### 3.1. Оценка уровня знаний, навыков и компетенций слушателей

Учебным планом Программы предусмотрены следующие виды аттестации:

- итоговая аттестация по завершении курса обучения (проводится экзаменационной комиссией);
- текущий контроль знаний слушателей (проводится преподавателем в форме контрольного опроса или собеседования на практических занятиях).

#### 3.2. Итоговая аттестация

Итоговая аттестация по завершении Программы проводится в виде экзамена. Оценка качества освоения программы на данном этапе осуществляется аттестационной комиссией в форме тестирования.

Итоговое тестирование может включать несколько типов вопросов. Количество вопросов может варьироваться от 30 до 50 в зависимости от формы промежуточного контроля знаний по дисциплине в соответствии с учебным планом программы.

Для прохождения тестирования слушателю выделяется 40 минут в соответствии с «Положением о дистанционном обучении ЧОУ ДПО «СКИДО»», регулирующим требования к критериям учебного процесса по программе, реализуемым с применением дистанционных образовательных технологий.

Просмотреть предварительно вопросы тестов не представляется возможным. Результаты тестирования представлены в процентах. На основании полученных результатов формируются результаты степени успешности обучения по соответствующей дисциплине:

№	Результаты тестирования в %	Экзамен/Зачет о оценкой	Зачет
1.	0-39	«неудовлетворительно»	не зачтено
2.	40-59	«удовлетворительно»	зачтено
3.	60-79	«хорошо»	зачтено
4.	80-100	«отлично»	зачтено

Дополнительная возможность перестать промежуточную аттестацию по дисциплине по личному заявлению слушателя.

Задания для итогового тестирования, представлены в «Банке тестовых заданий».

1. Двое или более лиц, взаимодействующих и имеют взаимное влияние друг на друга — это:

- а) коллектив.
- б) группа
- в) трудовой коллектив.
- г) все ответы не является верными.

**2. Форма социальной организации, которая формируется на основе совместной работы и в рамках которой реализуются основные функции личности — это:**

- а) Группа.
- б) Коллектив.
- в) Трудовой коллектив.**
- г) Все ответы не являются верными.

**3. К основным функциям личности, реализуемых в трудовом коллективе, относятся:**

- а) Трудовая функция.
- б) Познавательная функция.
- в) Общественная функция.
- г) Все ответы верны.**

**4. По стадиям развития трудовые коллективы бывают:**

- а) коллективов, формируется.
- б) стабильный коллектив.
- в) коллектив, распадаются.
- г) Все ответы верны.**

**5. По степени подчиненности трудовые коллективы бывают:**

- а) производственными и непроизводственными.
- б) Постоянными и временными.
- в) первичные и вторичные.**
- г) коллектив, формируются и стабильными.

**6. Информационное и эмоциональное сплочение коллектива заложено:**

- а) В познавательную функцию.
- б) функцию общения.**
- в) В коммуникативную функцию.
- г) В регулятивную функцию.

**7. Влияние на представителей трудового коллектива и координировать поведение индивида заложено:**

- а) В познавательную функцию.
- б) функцию общения.
- в) В коммуникативную функцию.
- г) В регулятивную функцию.**

**8. Формирование общеколлективного эмоционального состояния представителей трудового коллектива заложено:**

- а) В познавательную функцию.
- б) функцию общения.
- в) В коммуникативную функцию.**
- г) В регулятивную функцию.

**9. К внешним факторам, которые обуславливают динамику трудового коллектива относятся:**

- а) Организационные изменения.
- б) Изменение качественных характеристик представителей трудового коллектива.
- в) Материальную базу предприятия.
- г) Верные ответы «а» и «в».**

**10. Условия, влияющие на развитие трудового коллектива:**

- а) Уровень взаимодействия с другими коллективами.
- б) Сходство состава трудового коллектива.
- в) Количество участников трудового коллектива.
- г) Все ответы верны.**

**11. Социально-психологический климат трудового коллектива — это:**

- а) Моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива.
- б) Уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач.
- в) **Характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива.**
- г) Характер неофициальной атмосферы в коллективе.

**12. Социальный климат трудового коллектива — это:**

- а) Моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива.
- б) **Уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач.**
- в) Характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива.
- г) Характер неофициальной атмосферы в коллективе.

**13. Моральный климат трудового коллектива — это:**

- а) **Моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива.**
- б) Уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач.
- в) Характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива.
- г) Характер неофициальной атмосферы в коллективе.

**14. Психологический климат трудового коллектива — это:**

- а) Моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива.
- б) Уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач.
- в) Характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива.
- г) **Характер неофициальной атмосферы в коллективе.**

**15. Типы социально-психологического климата бывают:**

- а) **Благоприятный и неблагоприятный.**
- б) Благоприятный и неустойчивый.
- в) Неустойчивый и неблагоприятный.
- г) Все три типа.

**16. Какая из социальных позиций личности направлена на удовлетворение личностных интересов при безразличии к общественному или даже с возможностью ущерба для них:**

- а) Позиция социальной активности.
- б) Позиция социальной инертности.
- в) **Потребительская позиция.**
- г) Антиобщественная позиция.

**17. Какая из социальных позиций личности характеризуется слабым чувством коллективизма, ответственности**

- а) Позиция социальной активности.
- б) **Позиция социальной инертности.**
- в) Потребительская позиция.
- г) Антиобщественная позиция.

**18. Организованность, как параметр оценки развития коллектива, определяет:**

- а) Цель деятельности трудового коллектива, а также коллективистскую или эгоистическую позицию его представителей.
- б) **Способность сохранять целостность трудового коллектива.**
- в) Общность межличностных отношений, позитивный характер эмоциональных установок.
- г) Все ответы не являются верными.

**19. Совокупность групп, формируемых по определенным признакам (пол, возраст, стаж) — это:**

- а) Производственно-функциональная структура трудового коллектива.
- б) Социально-организационная структура трудового коллектива.
- в) Социально-демографическая структура трудового коллектива.
- г) Социально-психологическая структура трудового коллектива.

**20. Трудовая адаптация бывает:**

- а) Первичной.
- б) Вторичной.
- в) Прерывистой.
- г) Верные ответы «а» и «б».

**21. Психофизиологическая адаптация — это:**

- а) Включение работника в систему взаимоотношений представителей трудового коллектива.
- б) Принадлежность к определенному уровню овладения профессиональными навыками и умениями.
- в) Приспособление действующих на предприятии санитарно-гигиенических норм и условиями организации труда.
- г) Развитие устойчивого позитивного отношения к своей профессии.

**22. Социально-психологическая адаптация — это:**

- а) Включение работника в систему взаимоотношений представителей трудового коллективу .
- б) Принадлежность к определенному уровню овладения профессиональными навыками и умениями.
- в) Приспособление действующих на предприятии санитарно-гигиенических норм и условиям организации труда.
- г) Развитие устойчивого позитивного отношения к своей профессии.

**23. Хронология осуществления стадий трудовой адаптации работников является следующей:**

- а) 1 — стадии ассимиляции; 2 — стадия ознакомления; 3 — стадия приспособления.
- б) 1 — стадия ознакомления; 2 — стадии ассимиляции; 3 — стадия приспособления.
- в) 1 — стадия ознакомления; 2 — стадия приспособления; 3 — стадии ассимиляции.
- г) 1 — стадия приспособления; 2 — стадия ознакомления; 3 — стадии ассимиляции.

**24. Идентификация личности и трудового коллектива происходит на стадии:**

- а) Ассимиляции.
- б) Ознакомление.
- в) Приспособление.
- г) Всех стадиях.

**25. На стадии приспособления наблюдается:**

- а) Получение информации о нормах поведения и о ситуации в трудовом коллективе в целом.
- б) Идентификация личности и трудового коллектива.
- в) Переориентация, то есть признание многих элементов новой системы ценностей, при сохранении своих установок.
- г) Полное неприятие корпоративной культуры предприятия.

**26. На стадии ознакомления наблюдается:**

- а) Получение информации о нормах поведения и о ситуации в трудовом коллективе в целом.
- б) Идентификация личности и трудового коллектива.
- в) Переориентация, то есть признание многих элементов новой системы ценностей, при сохранении своих установок.
- г) Полное неприятие корпоративной культуры предприятия

**27. Основными предпосылками успешной трудовой адаптации являются:**

- а) **Профессиональная ориентация.**
- б) Профессиональный отбор.
- в) Престиж и привлекательность профессии.
- г) Все ответы верны.

**28. К социально-демографическим личностным факторам трудовой адаптации относят:**

- а) Уровень притязаний, восприятие самого себя.
- б) Образование, стаж, квалификацию, социальное происхождение.
- в) Степень материальной заинтересованности, степень профессионального интереса.
- г) **Форма организации труда, разделение труда, уровень инновационности производства.**

**29. Социологическим личностных факторов трудовой адаптации относят:**

- а) Уровень притязаний, восприятие самого себя.
- б) Образование, стаж, квалификацию, социальное происхождение.
- в) **Степень материальной заинтересованности, степень профессионального интереса.**
- г) Форма организации труда, разделение труда, уровень инновационности производства.

**30. К психологическим личностных факторов трудовой адаптации относят:**

- а) **Уровень притязаний, восприятие самого себя.**
- б) Образование, стаж, квалификацию, социальное происхождение.
- в) Степень материальной заинтересованности, степень профессионального интереса.
- г) Форма организации труда, разделение труда, уровень инновационности производства.

## **4. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

### **4.1. Кадровое обеспечение программы**

Реализация Программы обеспечивается профессорско-преподавательским составом, удовлетворяющим следующим условиям:

- наличие высшего профессионального образования, соответствующее профилю преподаваемых дисциплин, из числа штатных преподавателей и (или) привлеченных на условиях почасовой оплаты труда;
- наличие ученой степени и (или) значительный опыт практической деятельности в соответствующей сфере из числа штатных преподавателей и (или) привлеченных на условиях почасовой оплаты труда.

Организацию учебного процесса по реализации программы обеспечивает учебно-вспомогательный персонал.

### **4.2. Материально-технические условия реализации программы**

Материально-технические ресурсы обеспечивают проведение аудиторных занятий (лекций, практических и семинарских занятий, консультаций и т.п.). Слушателям предоставлена возможность пользования оборудованными компьютерными классами с выходом в интернет и доступом к электронно-библиотечной системе, а также возможность использования оргтехники (копировально-множительные аппараты, сканеры, принтеры).

Для проведения лекций и семинаров с использованием активных форм и методов обучения учебные аудитории оборудованы аудиовизуальными техническими средствами.

Материально-техническое обеспечение программы при очно-заочной форме обучения

№ п/п	Вид занятий	Аудиторный фонд	Оснащенность оборудованием
1	Лекции	Лекционные аудитории (мультимедийные кабинеты)	Видеопроекционное оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения, экран, выход в сеть Интернет: проектор NEC V260XG (экран - Screen Media); ноутбук «Lenova G580»
2	Практические занятия	Компьютерные классы	Компьютеры с выходом в интернет; проектор NEC V260XG (экран - Screen Media)
3	Самостоятельная работа	Компьютерные классы	Компьютеры с выходом в интернет; проектор NEC V260XG (экран - Screen Media)
		Библиотека	10 рабочих мест, оснащенных компьютерами с доступом к базам данных сети Интернет

Обучение слушателей с применением дистанционных технологий обеспечивается несколько иными материально-техническим ресурсами.

Материально-техническое обеспечение программы, используемое в учебном процессе с применением дистанционных технологий обучения

Наименование специализированных аудиторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Кабинет дистанционного обучения	Вебинары (лекции, практические занятия)	Компьютер, интернет
Электронная библиотека	Самостоятельная работа	Компьютер, интернет
Дистанционный портал	Лекции, практические задания, самостоятельная работа	Компьютер, интернет

#### 4.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Учебно-методические и информационные ресурсы института обеспечивают проведение аудиторных занятий (лекций, практических занятий, консультаций и т.п.), самостоятельной учебной работы слушателей. Образовательный процесс при реализации программы обеспечивается учебно-методическими и информационными ресурсами.

Перечень электронных ресурсов, к которым обеспечивается доступ слушателей:

- Федеральный портал «Российское образование»;
- Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»;
- Сайт Министерства образования и науки РФ;
- Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов;

- Справочно-информационный портал ГРАМОТА.РУ;
- Служба тематических толковых словарей Глоссарий.ру
- Словари и энциклопедии на «Академике»;
- Электронный каталог библиотеки ЮИМ (домен uim.ru);
- Система образования Ставропольского края (домен stavedu.ru).

#### **4.3.1.Рекомендуемая литература.**

#### **4.3.2. Основная литература:**

1. Арчибальд Р.Д. Управление высокотехнологичными программами и проектами; Книга по Требованию - Москва, 2010. - 464 с.
2. Балашов А. И., Рогова Е. М., Тихонова М. В., Ткаченко Е. А. Управление проектами; Юрайт - Москва, 2014. - 384 с.
3. Баркалов С. А., Бабкин В. Ф. Управление проектами в строительстве; Издательство Ассоциации строительных вузов - Москва, 2012. - 288 с.
4. Мазур И. И., Шапиро В. Д., Ольдерогге Н. Г., Полковников А. В. Управление проектами; Омега-Л - Москва, 2012. - 960 с.
5. Астафьев В.А., Корчак К.Н., Дворникова Т.А., Маслова Т.Н. Модернизация образования: актуальные проблемы, поиски, решения [под.ред. С.Д. Якушевой]. - Новосибирск: Изд. «СибАК», 2013.

#### **4.3.3. Дополнительная литература:**

1. Менеджмент: Учебник / коллектив авторов; под ред. М.Л. Разу. - М.: КНОРУС, 2011.-480 с.
2. Менеджмент: Учебник / Под ред. И. Н. Шапкина. - М.: Юрайт, Юрайт-Издат, 2011.-704 с.
3. Шамова Т., Давыденко Т., Шибанова Г. Управление образовательными системами / Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / 5-е изд., стер. - М.: Издательский центр 'Академия', 2012. - 584 с.
4. Минько, А.Э. Менеджмент качества образовательных процессов: Учебное пособие / Э.В. Минько, Л.В. Карташева, А.Э. Минько, А.П. Ястребов; Под ред. Э.В. Минько . - М.: Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 400 с.
5. Сергеев, А.Г. Менеджмент и сертификация качества охраны труда на предприятии: Учебное пособие / А.Г. Сергеев, Е.А. Баландина, В.В. Баландина. - М.: Логос, 2013. - 216 с.

#### **4.3.4. Методическая литература:**

#### **4.3.5. Интернет-ресурсы:**

1. <http://nsportal.ru/detskiy-sad/>
2. <http://www.firo.ru/>
3. <http://library.uni-altai.ru/>

4. <http://www.profi-konkurs.ru/наши-сборники/>
5. <http://www.quality.edu.ru/quality/sk/management/vuzstructure/663>
6. <http://usedu.ru/harvard-university/5-garvardskiy-universitet-osnovanie-i-struktura.html>
7. <http://www.uni-ch.ru/unisg.htm#1>

#### **4.3.6. Программное обеспечение:**

- пакет Microsoft Office

