

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

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

« 18 » 09 2019 г.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«Управление персоналом»**

Объём занятий:

Всего:	-72 час. (2 з.е.)
в. т. ч.: лекций	-32 час. (0,89 з.е.)
самостоятельная работа	-32 час. (0,89 з.е.)
 Итоговая форма контроля:	 8 час. (0,22 з.е.)
зачет	

РАЗРАБОТАНО:

Духина А.А. (Духина А.А.)
« 18 » 09 2019 г.

Ставрополь, 2019г.

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

Целью реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации является совершенствование профессиональных компетенций слушателей в области формирования управленческого потенциала руководителя образовательной организации.

Задачи:

- совершенствовать знания в анализе форм организации взаимодействий с персоналом в трудовых коллективах;
- сформировать представление выявлении проблем, затрудняющих функционирование организации;
- совершенствовать представления о специфике использования нормативно-правовых знаний при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации.

1.2. Планируемые результаты обучения

№	Группа компетенций	Компетенции	Шифр
1	Совершенствование (ПКС)	использованию организационно-правовых основ профессиональной деятельности	ПКС-1
2	Совершенствование (ПКС)	способности организовывать деятельность структурных подразделений, координировать взаимодействия с руководителями, персоналом различных организаций	ПКС-2
3	Формирование (ПКФ)	способности предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности;	ПКФ-1

В результате освоения программы слушатель должен:

ЗНАТЬ	<ul style="list-style-type: none"> • законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, касающиеся сферы высшего образования, регламентирующие образовательную, научную, производственно-хозяйственную и финансово-экономическую деятельность образовательных учреждений; • приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; • приоритетные направления развития научной деятельности в Российской Федерации; • теорию и методы управления образовательными системами; • методические и нормативные документы, касающиеся сферы подготовки специалистов высшего образования; • основы налогового, экономического и экологического, трудового законодательства; • научные достижения и передовой опыт зарубежных образовательных учреждений в области высшего образования; • правила по охране труда и пожарной безопасности.
УМЕТЬ	<ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом • создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц

	<ul style="list-style-type: none"> • применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой • определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала • представлять интересы организации в государственных органах, во взаимодействии с профсоюзами, иными представительными органами работников по вопросам персонала • составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации • проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом • разрабатывать корпоративные социальные программы • вести переговоры по вопросам социального партнерства с представительными органами работников • работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом • организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации • организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой • соблюдать нормы этики делового общения
ВЛАДЕТЬ	<p><i>Навыками:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений • постановки стратегических целей в управлении персоналом • разработки корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом • разработки корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала • формирования системы оплаты и организации труда • разработки организационной структуры, планирования потребности в персонале организации • разработки программ, принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда • формирования бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга

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 зачетные единицы) из них:

32 академических часов (0,89 зачетные единицы) – аудиторные занятия,

32 академических часов (0,89 зачетных единиц) – самостоятельная работа

8 академических часов (0,22 зачетные единицы) – итоговая аттестация

1.5. Форма обучения

Форма обучения: заочная, с применением дистанционных образовательных технологий.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план программы

№ п/п	Наименование разделов, дисциплин (модулей)	Общая трудоёмкость, час.	Всего ауд., час,	Аудиторные занятия, час			СРС, час.	Форма контроля
				Лекции	Практические, семинарские	Лабораторные работы		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Основы кадрового менеджмента								
1.	Тема 1. Введение в кадровый менеджмент	8	4	4			4	
2.	Тема 2. Формирование кадрового состава организации	8	4	4			4	
3.	Тема 3. Кадровая политика организации	8	4	4			4	
4.	Тема 4. Технологизация процесса управления персоналом	8	4	4			4	
Модуль 2. Управление персоналом								
5.	Тема 5. Управление как социальный феномен в современном обществе	8	4	4			4	
6.	Тема 6. Службы управления персоналом. Классификация методов управления персоналом	8	4	4			4	
7.	Тема 7. Мотивация деятельности в процессе управления персоналом.	8	4	4			4	
8.	Тема 8. Оценка эффективности управления персоналом	8	4	4			4	
	Итоговая аттестация:	8					8	Зачет
Итого:		72	32	32			40	

2.2. Календарный учебный график

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

Календарный учебный график приведен в Приложение 1.

2.3. Рабочая программа раздела.

Наименование и содержание тем лекций

№ темы	Наименование тем	Часы	Зач.ед.
1.	Тема 1. Введение в кадровый менеджмент	4	0,11
2.	Тема 2. Формирование кадрового состава организации	4	0,11

3.	Тема 3. Кадровая политика организации	4	0,11
4	Тема 4. Технологизация процесса управления персоналом	4	0,11
5.	Тема 5. Управление как социальный феномен в современном обществе	4	0,11
6.	Тема 6. Службы управления персоналом. Классификация методов управления персоналом	4	0,11
7.	Тема 7. Мотивация деятельности в процессе управления персоналом.	4	0,11
8.	Тема 8. Оценка эффективности управления персоналом	4	0,11
Итого:		32	0,89

Наименование и содержание тем практических (семинарских) занятий
данный вид занятий не предусмотрен учебным планом

Наименование и содержание тем лабораторных занятий данный вид занятий не предусмотрен учебным планом

Виды и содержание самостоятельной работы слушателя

№	Наименование тем, их краткое содержание;	Вид самостоятельной работы	Форма контроля	Трудоемкость, час (зач.ед)
1.	Тема 1. Введение в кадровый менеджмент Понятие управления персоналом. Функции управления персоналом. Понятие и свойства персонала, как объекта управления. Функции кадровой службы.	работа с литературой	тестирование	4 (0,11)
2.	Тема 2. Формирование кадрового состава организации Планирование потребности в персонале. Источники привлечения кандидатов. Процедуры и методы оценки персонала.	работа с литературой	тестирование	4 (0,11)
3.	Тема 3. Кадровая политика организации Понятие кадровой политики организации. Типология кадровой политики. Понятие и виды кадровых стратегий организации.	работа с литературой	тестирование	4 (0,11)
4.	Тема 4. Технологизация процесса управления персоналом Понятие социальной технологии. Закономерности управления персоналом. Возможности технологизации	работа с литературой	тестирование	4 (0,11)

	процесса управления.			
5.	<p>Тема 5. Управление как социальный феномен в современном обществе Управляющее воздействие. Управление: среда (система управления); средства (механизм управления); действия (процесс управления). Понятие «управление» и «менеджмент». Функция управления.</p>	работа с литературой	тестирование	4 (0,11)
6.	<p>Тема 6. Службы управления персоналом. Классификация методов управления персоналом. Организационная структура системы управления персоналом. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические.</p>	работа с литературой	тестирование	4 (0,11)
7.	<p>Тема 7. Мотивация деятельности в процессе управления персоналом. Основные понятия в структуре мотивации. Мотивация, как процесс. Теории мотивации. Виды мотивации. Стимулирование. Методы стимулирования. Методы изучения трудовой мотивации.</p>	работа с литературой	тестирование	4 (0,11)
8.	<p>Тема 8. Оценка эффективности управления персоналом Определение уровня эффективности кадрового потенциала и системы управления персоналом в целом путем сопоставления фактических значений показателей и их составных частей с рекомендуемым уровнем, определение их соответствия установленным конкретным параметрам, критериям, нормам, правилам, принципам, стандартам, целям</p>	работа с литературой	тестирование	4 (0,11)

	и задачам организации.			
--	------------------------	--	--	--

3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

3.1. Оценка уровня знаний, навыков и компетенций слушателей

Текущий контроль знаний проводится в форме наблюдения за работой обучающихся и контроля их активности на образовательной платформе, проверочного тестирования.

Промежуточный контроль знаний, полученных обучающимися посредством самостоятельного обучения (освоения части образовательной программы), проводится в виде тестирования.

3.2. Оценка уровня знаний, навыков и компетенций слушателей

Итоговая аттестация по Программе должна выявить теоретическую и практическую подготовку специалиста. Слушатель допускается к итоговой аттестации после самостоятельного изучения дисциплин Программы в объеме, предусмотренном для обязательных внеаудиторных занятий.

Итоговая аттестация проводится с целью определения уровня компетенций, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения. Итоговая аттестация слушателей осуществляется в форме тестирования, в тесты включены вопросы, отражающие понятия: управление, педагогический менеджмент, принятие управленческих решений, система мотивации персонала, управление качеством образовательной организации.

Итоговое тестирование может включать несколько типов вопросов. Количество вопросов может варьироваться от 20 до 30 в зависимости от формы итоговой контроля знаний по программе в соответствии с учебным планом программы.

Для прохождения тестирования слушателю выделяется 2 минуты на 1 вопрос 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

Типовые задания, необходимые для оценки знаний, умений и навыков слушателей, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения программы

1. Выберите правильные ответы: *Управление – это воздействие, которое свидетельствует о наличии:*

1. среды (системы управления)
2. средства (механизма управления)
3. действия (процесса управления)
4. условия (факторов управления)

2. Выберите правильный ответ: *Воздействие на объект управления, направленное на достижение цели управления – это... .*

1. управляющее воздействие
2. управляющее средство
3. управляющие условия
4. управляющее действие

3. Выберите правильный ответ: Совокупность процессов, обеспечивающих поддержание системы в заданном состоянии и (или) перевод ее в новое более жизненное состояние организации путем разработки и реализации целенаправленных воздействий.

1. действие
2. противодействие
3. управление
4. воздействие

4. Выберите правильные ответы: К общим законам управления относятся:

1. закон специализации управления
2. закон интеграции управления
3. закон экономии времени
4. закон единства и целостности системы управления

5. Выберите правильный ответ: Не зависящая ни от чьей воли, объективно существующая непреложность, заданность, сложившаяся в процессе существования данного явления, его связей и отношений с окружающим миром.

1. закон управления
2. метод управления
3. закономерность управления
4. принцип управления

6. Выберите правильный ответ: Первоначальная формулировка закона в начале его теоретического осмысления и исследования.

1. закон управления
2. метод управления
3. закономерность управления
4. принцип управления

7. Выберите правильный ответ: Способы работы с конкретными инструментами, средствами управления, способы реализации функций управления.

1. закон управления
2. метод управления
3. закономерность управления
4. принцип управления

8. Выберите правильный ответ: Общие правила, отражающие требования к управлению в определенных условиях общественного развития.

1. закон управления
2. метод управления
3. закономерность управления
4. принцип управления

9. Выберите правильные ответы: Методы управления:

1. административные
2. экономические
3. социально-психологические

4. педагогические

10. Выберите правильный ответ: *Свойства любой системы зависят от свойств ее элементов, но при этом не определяются полностью этими свойствами. Свойства системы в целом не сводятся к свойствам ее элементов или сумме этих свойств.*

1. принцип органичности
2. принцип генетической определенности
3. принцип пространственно-временного существования системы
4. принцип историчности или этапности

11. Выберите правильный ответ: *Принцип, который требует при решении любой проблемы в процессе управления подходить с позиций ее происхождения, природы, анализировать ее истоки, и последствия.*

1. принцип органичности
2. принцип генетической определенности
3. принцип пространственно-временного существования системы
4. принцип историчности или этапности

12. Выберите правильный ответ: *Принцип не сводится к пониманию внешней среды. Все связи, и внутренние и внешние, все элементы существуют в определенных пространственно-временных отношениях, которые влияют на их существование, проявление и функционирование.*

1. принцип органичности
2. принцип генетической определенности
3. принцип пространственно-временного существования системы
4. принцип историчности или этапности

13. Выберите правильный ответ: *Принцип, можно сказать, цикличности существования и развития системы. Этот принцип требует учета тенденций развития системы, предвидение подъемов и спадов в этом развитии, готовности к кризисным ситуациям и рискованным решениям.*

1. принцип органичности
2. принцип генетической определенности
3. принцип пространственно-временного существования системы
4. принцип историчности или этапности

14. Выберите правильный ответ: *Этот принцип можно назвать «принципом матрешки». В управлении он проявляется в потребности управлять не только внутренними процессами функционирования системы, но, насколько это возможно, и внешними процессами.*

1. принцип условности границ системы
2. принцип разделения системообразующих и системоразрушающих
3. принцип соотносительности
4. принцип коммуникативности

15. Выберите правильный ответ: *Принцип флуктуации, т.е. взаимопереходов, взаимодействия.*

1. принцип условности границ системы
2. принцип разделения системообразующих и системоразрушающих
3. принцип соотносительности
4. принцип коммуникативности

16. Выберите правильный ответ: *Принцип заключается в том, что для любой системы необходимо определенное соотношение ее элементов и частей. Это соотношение может меняться, в определенных пределах оно нормативно задано.*

1. принцип условности границ системы
2. принцип разделения системообразующих и системоразрушающих
3. принцип соотносительности
4. принцип коммуникативности

17. Выберите правильный ответ: *Принцип заключается в том, что объект управления-социально-экономическая система существует благодаря связям социально-информационного характера.*

1. принцип условности границ системы
2. принцип разделения системообразующих и системоразрушающих
3. принцип соотносительности
4. принцип коммуникативности

18. Выберите правильный ответ: *Подход был предложен приверженцами административного управления, в основе концепции которых управление как непрерывный процесс, состоящий из серии взаимосвязанных действий (управленческих функций).*

1. процессный подход
2. системный подход
3. ситуационный подход
4. подход с позиции школ управления

19. Выберите правильный ответ: *Подход, который был предложен в конце 50-х гг. прошлого столетия, предполагает рассмотрение организации как совокупности взаимозависимых элементов – людей, структуры, задач и технологии, ориентированных на достижение различных целей в условиях меняющейся среды.*

1. процессный подход
2. системный подход
3. ситуационный подход
4. подход с позиции школ управления

20. Выберите правильный ответ: *Подход, внесший большой вклад в теорию управления, построен на использовании возможности прямого приложения науки к конкретным ситуациям и условиям, т.е. центральным моментом данного подхода является ситуация (иначе, конкретный набор обстоятельств, оказывающих влияние на организацию в данное конкретное время).*

1. процессный подход
2. системный подход
3. ситуационный подход
4. подход с позиции школ управления

21. Выберите правильный ответ: *Это школа научного управления, административного управления, человеческих отношений и науки о поведении, а также науки управления или количественных методов.*

1. процессный подход
2. системный подход
3. ситуационный подход
4. подход с позиции школ управления

22. Выберите правильный ответ: *Основоположником школы научного управления является*

1. Фредерик Тейлор
2. Анри Файоль
3. Питер Ф. Друкер

23. Выберите правильные ответы: *Функциями управления, по мнению Д.А. Новикова, являются:*

1. планирование (мониторинг и анализ текущего состояния ОС, прогноз развития ОС, целеполагание, планирование)
2. организация (распределение функций и ресурсов)
3. стимулирование (стимулирование (мотивация))
4. контроль (контроль и оперативное управление, анализ произведенных изменений)
5. воздействие (направленное на достижение цели управления)

24. Выберите правильные ответы: *Административные методы (методы принуждения), для которых характерно прямое централизованное воздействие субъекта на объект управления, включают:*

1. организационно-стабилизирующие (законы, уставы, правила, инструкции, положения и др.)
2. распорядительные (приказы, распоряжения)
3. дисциплинарные (меры и формы ответственности)
4. материальное стимулирование и участие в прибылях через приобретение ценных бумаг (акций, облигаций) организации

25. Выберите правильный ответ: *Цена рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности работника и членов его семьи.*

1. заработная плата
2. материальное стимулирование
3. участие в прибылях

26. Выберите правильный ответ: *Психологический метод представляет собой целенаправленное психологическое воздействие на личность подчиненного со стороны руководителя при помощи обращения к групповым ожиданиям и мотивам побуждения к труду.*

1. внушение
2. убеждение
3. подражание
4. вовлечение
5. побуждение

27. Выберите правильный ответ: *Психологический метод основан на аргументированном и логическом воздействии на психику сотрудника для достижения поставленных целей, снятия психологических барьеров, устранения конфликтов в коллективе.*

1. внушение
2. убеждение
3. подражание
4. вовлечение
5. побуждение

28. Выберите правильный ответ: *Психологический метод является способом воздействия на отдельного сотрудника или социальную группу путем личного примера руководителя или иного лидера, образцы поведения которого являются примером для других.*

1. внушение
2. убеждение
3. подражание
4. вовлечение
5. побуждение

29. Выберите правильный ответ: *Психологический метод является психологическим приемом, посредством которого сотрудники становятся соучастниками трудового или общественного процесса (принятие согласованных решений, соревнование и т.п.).*

1. внушение
2. убеждение
3. подражание
4. вовлечение
5. побуждение

30. Выберите правильный ответ: *Психологический метод представляет собой позитивную форму морального воздействия на сотрудника, повышающую социальную значимость сотрудника в коллективе, когда подчеркиваются положительные качества сотрудника, его опыт и квалификация, мотивация к успешному выполнению порученной работы.*

1. внушение
2. убеждение
3. подражание
4. вовлечение
5. побуждение

31. Выберите правильный ответ: Система факторов, вызывающих активность организма и определяющих направленность поведения человека.

1. мотивация
2. намерения
3. интересы
4. стремления

32. Выберите правильный ответ: *Мотивация представляет собой непосредственное воздействие на личность работника с целью изменения его системы ценностей и тем самым формирования желательной системы трудовых мотивов.*

1. нормативная мотивация
2. принудительная мотивация
3. стимулирующая мотивация
4. замещающая мотивация

33. Выберите правильный ответ: *Способ, базирующийся на угрозе ухудшения удовлетворения определенных потребностей работников в случае невыполнения ими требований субъекта управления. На практике он реализуется с помощью приказов, распоряжений, предписаний, инструкций, требований, негативных санкций.*

1. нормативная мотивация
2. принудительная мотивация

3. стимулирующая мотивация
4. замещающая мотивация

34. Выберите правильный ответ: *Зарплата, премии, доплаты, надбавки – это...*

1. материально-денежные стимулы
2. материально-неденежные стимулы
3. нематериальные стимулы

35. Выберите правильный ответ: *Производственно-технические, организационные, санитарно-гигиенические, временные, бытовые условия – это*

1. материально-денежные стимулы
2. материально-неденежные стимулы
3. нематериальные стимулы

36. Выберите правильный ответ: *Похвала, почетные звания, правительственные награды - это*

1. материально-денежные стимулы
2. материально-неденежные стимулы
3. нематериальные стимулы

37. Выберите правильные ответы: *Применительно к управлению персоналом проблема соизмерения затрат и результатов в оценке экономической эффективности требует конкретизации, и прежде всего необходимо определить, что предстоит оценивать:*

1. достижение определенного результата деятельности
2. достижение целей, поставленных перед управлением персоналом
3. выбор наиболее эффективных методов управления
4. способ, базирующийся на угрозе ухудшения удовлетворения

38. Выберите правильные ответы: *В качестве критериев эффективности могут быть приняты:*

1. срок окупаемости затрат
2. размеры прироста доходов
3. минимум текущих затрат
4. максимум прибыли
5. минимизация издержек на выпуск продукции за счет затрат на рабочую силу и др
6. удовлетворенность персонала

39. Выберите правильные ответы: *Методы оценки эффективности управления персоналом:*

1. экспертная оценка
2. метод бенчмаркинга
3. метод подсчета отдачи инвестиций
4. метод получения интегрального (общего) показателя эффективности службы по управлению персоналом

40. Выберите правильные ответы: *Исследователи выделяют следующие способы принятия управленческих решений:*

1. авторитарный («Мы поступим так»)
2. бюрократический («Необходимо поступить так»)
3. технократический («Лучше поступить так»)
4. демократический («Как нам поступить?»)

5. либеральный («Как-нибудь получится»)

4. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

4.1. Кадровое обеспечение программы

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Управление персоналом» реализуется педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, ученую степень и опыт деятельности в соответствующей профессиональной области. В процессе обучения преподаватели используют эффективные методики преподавания, предполагающие выполнение слушателями практических заданий и получение теоретических знаний.

Административный персонал – обеспечивает условия для эффективной работы педагогического коллектива, осуществляет контроль и текущую организационную работу

Информационно-технологический персонал - обеспечивает функционирование информационной структуры.

4.2. Материально-технические условия реализации программы

Помещения для проведения учебных занятий

ЧОУ ДПО «СКИДО» располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий, научной работы сотрудников и слушателей, позволяющей реализовывать общеобразовательные программы и программы дополнительного профессионального образования.

Помещения для проведения учебных занятий, соответствуют действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Технические средства обучения

Для реализации программы используются следующие технические средства:

- технические средства передачи учебной информации –проекторная аппаратура широкого назначения;

- реализация заочной формы обучения осуществляется с использованием электронных ресурсов. Учебный материал расположен на образовательной платформе LearnPress с использованием программного обеспечения для реализации дистанционных образовательных технологий.

Помещения для самостоятельной работы

Помещения оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ДПО "СКИДО".

4.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

4.3.1.Рекомендуемая литература.

4.3.1.1. Основная литература:

1. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86681.html>

4.3.1.2. Дополнительная литература:

1. Вербицкий, А. А. Личностный и компетентностный подходы в образовании. Проблемы интеграции / А. А. Вербицкий, О. Г. Ларионова. — Москва : Логос, 2017. —

335 с. — ISBN 978-5-98704-452-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/66413.html>

2. Захарова, И. В. Территориальная система образования: административно-маркетинговое управление : монография / И. В. Захарова. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 162 с. — ISBN 978-5-4497-0224-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86475.html>

3. Теория и методология разработки стратегии развития предприятия : научная монография / И. В. Булава, А. М. Батьковский, М. А. Батьковский [и др.]. — 2-е изд. — Москва, Саратов : Международная академия оценки и консалтинга, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 278 с. — ISBN 978-5-4486-0700-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82185.html>

4.3.3. Интернет-ресурсы:

1. <https://www.iprbookshop.ru>
2. <https://ecsocman.hse.ru/net/16000253/> Федеральный образовательный портал Экономика. Социология. Менеджмент
3. <http://www.aup.ru> Административно-Управленческий Портал - основой AUP.Ru является бесплатная электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга на предприятии. Публикации и учебно-методические пособия, форумы и полезные ссылки по экономике, финансам, менеджменту, маркетингу.
4. <http://www.econline.h1.ru> Economics online - целью данного проекта является создание коллекции ссылок на ресурсы WWW, предоставляющие экономическую и финансовую информацию бесплатно в режиме онлайн. На сайте вы найдете каталог ссылок на лучшие экономические ресурсы, новости, информацию по экономической теории, финансам, статистике, архивы научных работ по экономике и т. д.
5. <http://economicus.ru> Economicus.Ru - проект Института "Экономическая Школа". Economicus.Ru - экономический портал, главной целью которого является предоставление качественной информации по самому широкому спектру экономических дисциплин. Работы и биографии известных экономистов, профессиональный каталог экономических ресурсов Интернет, экономическая конференция, учебно-методические материалы для преподающих и изучающих экономику, подборка словарей, энциклопедий, справочников по самым разнообразным областям экономики, наиболее полное собрание лекций по экономической теории. Сайт ориентирован на специалистов и тех, кто только начинает изучать экономику, а, следовательно, он будет полезен не только студентам, но и преподавателям экономических вузов, аспирантам и ученым.

4.3.6. Программное обеспечение: не предусмотрено

