

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 02.07.2025 08:58:10
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

Оценочные материалы для промежуточной аттестации по дисциплине

Управление персоналом в образовании

Код, направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Менеджмент в образовании
Форма обучения	очная
Кафедра-разработчик	Педагогики профессионального и дополнительного образования
Выпускающая кафедра	Менеджмента и бизнеса

Типовые задания для контрольной работы:

Провести занятие в рамках аналитической задачи (задание готовится заранее, до проведения зачета). Найти в профессиональных периодических изданиях или сети Интернет анализ современных систем управления персоналом. Определить проблемы реализации программ трудовой адаптации, профессионального развития персонала (включая формы и методы обучения). Проанализировать особенности карьерного роста, деловой оценки разных категорий персонала.

Типовые вопросы к зачету:

1. Каким образом становление информационного общества отразилось на вашей образовательной организации? Продемонстрируйте на конкретных примерах.
2. Каковы на ваш взгляд перспективы частного платного общего образования в России? Аргументируйте ваш ответ.
3. Могут ли быть использованы элементы маркетинга для государственных и муниципальных образовательных учреждений? Какие именно?
4. Как, на Ваш взгляд, реализуется на практике принцип приоритетности долгосрочных целей в управлении персоналом образовательных организаций над краткосрочными целями. Покажите на примере.
5. Какой тип социально-трудовых отношений наиболее оптимален для средней школы, университета? Почему? С помощью каких инструментов он поможет быть реализован?
6. Как Вы понимаете термин «скрытая потребность» в персонале образовательной организации? Чем она может быть обусловлена?
7. В чем состоит отличие делегирования о поручения?
8. Что такое гиперделегирование? Каковы его последствия?
9. Какие, на Ваш взгляд, задачи не подлежат делегированию? Почему?
10. Одним из фундаментальных положений мотивации гласит, что фактическая деятельность человека направлена на удовлетворение только его собственных потребностей. Объясните с позиции этого положения поведение людей:
- участвующих в голодовке по политическим мотивам;

- работающих волонтерами.

11. Определите, чем являются ниже представленные виды стимулов (доплата, стимулирующая надбавка, льгота, официальное признание заслуг, обогащение труда, привлечение к управлению, улучшение условий труда):

- единовременная выплата молодым специалистам, пришедшим на работу в образование;
- выслуга лет;
- подписка на профессиональную периодику;
- обучение (профессиональная переподготовка) за счет работодателя;
- гибкий график рабочего времени; приоритет в выборе рабочего времени;
- выявление номинантов конкурсов по внутришкольным проектам;
- выделение лучших работников из постоянного контроля;
- устная благодарность;
- звание «Лучший работник».

12. В вопросе 8 представлены различные виды стимулов. Определите, какие из них для какого мотивационного типа (в соответствии с моделью В. И. Герчикова) больше подходит.

13. В городе X на площади железнодорожного вокзала расположен ресторан, который посещают как горожане, так и транзитные пассажиры. Кто из них оставляет больше чаевых. Аргументируйте с позиции теории мотивации.

14. В одном городке жил гончар, который зарабатывал на жизнь глиняной посудой. Плита для их обжига находилась во дворе гончара. Поводились как-то соседские мальчишки бить камнями его горшки. И так происходило несколько дней. Думал гончар, думал, собрал всех мальчишек у себя и объявил им, что с завтрашнего дня он будет платить им за каждое разбитое изделие по три мелких монеты. Они обрадовались и прилежно делали свое дело, а гончар платил им. Прошло два дня. Гончар снова собрал мальчишек и сказал, что денег у него осталось мало и он теперь будет им платить только по две монеты. Мальчишки согласились на это и также били горшки. Еще через два дня хитрый гончар объявил ребятам, что сможет платить им только по одной монете. Те приуныли, но делать было нечего – их энтузиазм хоть и поулег, но они «работали» исправно. Наконец гончар сказал, что денег у него совсем не осталось, и он просит их бить ему горшки бесплатно. На что те ответили: «Ишь, чего захотел! Ищи себе других дураков». С тех пор посуду гончара они не трогали. Объясните с позиции теории мотивации поведение детей. Какие потребности их заставляли бить посуду в самом начале?

15. Какие ресурсы необходимо задействовать организации для построения подсистемы управления карьерой?

16. Древнекитайская пословица гласит: человеку дается жизнь, из которой первую треть он должен учиться, вторую треть – бороться (завоевывать жизненное пространство) и последнюю треть, чтобы становится мудрым. С чем Вы согласны и не согласны в этой пословице? Как бы Вы сформулировали этапы и их задачи человеческой жизни?

17. Какие мотивы человека определяют его стремление к карьерному росту?

18. Какие риски для организации несет скрытая карьера?

19. Современные тенденции создают серьезные вызовы для образовательной организации:

Широкий доступ к глобальной образовательной системе потребителя знаний.

Сокращение жизненного цикла знаний и компетенций.

Широкое использование труда на основе аутстаффинга (использование нештатных сотрудников для реализации образовательных и исследовательских проектов).

Появление новых профессий и профессиональных позиций: тьютор, коуч, фасилитатор, модератор и т. д. Какие новые возможности получает организация? Как она их может использовать?

Какие новые риски возникают у нее?

20. Опишите артефакты организации, в которой Вы работаете. Как каждый из них влияет на эффективность организации?

21. Носителем каких знаний вашей организации являетесь Вы лично? Какие знания утратит организация в случае Вашего ухода?