

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.03.2023 15:10:07

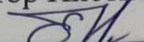
Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института магистратуры

 Иванова Е.А.

«30» августа 2021 г.

Рабочая программа дисциплины
Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области
управления персоналом

Направление 38.04.03 Управление персоналом
магистерская программа 38.04.03.01 "Стратегическое и операционное управление персоналом"

Для набора 2021 года

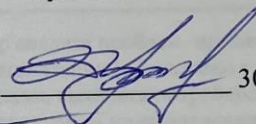
Квалификация
магистр

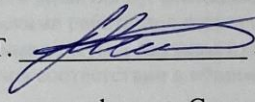
КАФЕДРА **Управление персоналом и социология****Распределение часов дисциплины по курсам**

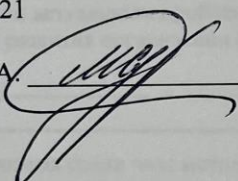
Курс	2		Итого	
	уп	рп		
Лекции	4	4	4	4
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	12	12	12	12
Сам. работа	87	87	87	87
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	108	108	108	108

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 30.08.2021 протокол № 1.

Программу составил(и): к.соц.н., доцент, Казимирова Н.Г.  30.08.2021

Зав. кафедрой: к.соц.н. доцент Белов М.Т.  30.08.2021

Методическим советом направления: д.э.н., профессор, Суржиков М.А.  30.08.2021

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Цели: формировать у магистрантов знание о методологии и основах организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом; овладеть современными образовательными технологиями для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
-----	---

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий

ПК-3: Способен выполнять научно-исследовательскую деятельность в соответствии с тематическим планом

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:
процедуры критического анализа, методики анализа результатов исследования и разработки стратегий проведения исследований, организации процесса принятия решения; стратегические направления образовательной политики персонала организации (соотнесено с индикатором УК-1.1) законодательство Российской Федерации и международные нормативные документы в области управления человеческими ресурсами; методы формирования показателей эффективности, конкурентоспособности научно-исследовательских работ в сфере управления персоналом; отечественные и международные достижения обучения персонала, современные образовательные, педагогические и социальные технологии в работе с персоналом (соотнесено с индикатором ПК-3.1)
Уметь:
принимать конкретные меры для повышения эффективности процедур анализа проблем, принятия решений и разработки стратегий; разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (соотнесено с индикатором УК- 1.2) прогнозировать технико-экономические показатели развития организации, выявлять потребность в обучении персонала; проектировать управление научно-исследовательскими работами в структурном подразделении: систематизировать информацию по теме исследования, подготавливать обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом; организовывать работы с персоналом в соответствии с общими целями развития организации (соотнесено с индикатором ПК-3.2)
Владеть:
методами установления причинно-следственных связей и определения наиболее значимых среди них; методиками постановки цели и определения способов ее достижения; методиками разработки стратегий действий при проблемных ситуациях (соотнесено с индикатором УК-1.3) навыком определения перспектив развития научно-исследовательских работ по тематике организации; опытом разработки проектов перспективных планов работ по тематике организации в сфере управления персоналом; навыками научного руководства работами по проблемам, предусмотренным перспективными планами социального развития организации; навыками определения соисполнителей плановых научно-исследовательских работ на основе документарного анализа (соотнесено с индикатором ПК-3.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
	Раздел 1. Культура знания как основа научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом				
1.1	Тема «Культура знания как основа научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» Объект, предмет, цель и задачи курса «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом». Этапы формирования гуманитарной культуры как основы научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом. /Лек/	2	1	УК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.3Л2.2 Л2.5 Л2.7 Л2.11

1.2	<p>Тема «Культура знания как основа научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом»</p> <p>Культура как предмет комплексного исследования</p> <p>Сравнительный анализ естественно-научной и гуманитарной культур знания.</p> <p>Культура как форма гуманитарной деятельности человека.</p> <p>Социальный интеллект: теория и практика измерения</p> <p>Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice/Ср/</p>	2	6	УК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.3Л2.2 Л2.5 Л2.8 Л2.9 Л2.11
1.3	<p>Тема «Этапы формирования гуманитарной культуры как основы научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом»</p> <p>Объект, предмет, цель и задачи курса «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом».</p> <p>Этапы формирования гуманитарной культуры как основы научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом.</p> <p>Управление: философия, социология, междисциплинарные исследования</p> <p>Формирование культуры оценочной деятельности /Пр/</p>	2	2	УК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.3Л2.3 Л2.4 Л2.6 Л2.10 Л2.11
1.4	<p>Тема «Формы познания»</p> <p>Познание, понимание, конструирование</p> <p>Метапознание: проблемы структуры, типологии, развития</p> <p>Современное гуманитарное познание и перспективы его развития</p> <p>Основные формы познания. Характеристика форм познания</p> <p>Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice/Ср/</p>	2	6	УК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.3Л2.1 Л2.3 Л2.4 Л2.9
1.5	<p>Тема «Познание как форма гуманитарной деятельности человека»</p> <p>Познание, понимание, конструирование</p> <p>Метапознание: проблемы структуры, типологии, развития</p> <p>Основные формы познания. Характеристика форм познания</p> <p>Логика и методология науки. Актуальные научные проблемы управления персоналом /Пр/</p>	2	2	УК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.3Л2.1 Л2.3 Л2.4 Л2.9
	Раздел 2. Основы методологии научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом				

2.1	<p>Тема «Основы методологии научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом»</p> <p>Методология научного исследования. Определение характеристик научного исследования</p> <p>Всеобщие и общенаучные методы познания.</p> <p>Частнонаучные методы в области управления персоналом.</p> <p>Логическая структура научного исследования</p> <p>Организация научных исследований в социальной среде</p> <p>Аналитические исследования в информационных и коммуникационных средах</p> <p>Объектно-ориентированное программирование в научных исследованиях</p> <p>Организация научных исследований в социальной сфере</p> <p>Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice/Cp/</p>	2	6	УК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.4 Л2.6 Л2.7 Л2.8 Л2.9 Л2.10
2.2	<p>Тема «Методы проведения научно-исследовательской деятельности и психологического воздействия в системе управления персоналом»</p> <p>Методы исследования в процессе научного творчества</p> <p>Методы исследования и моделирования информационных процессов и технологий</p> <p>Методы психологического исследования межличностных отношений. Практические методы организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом. Инновационные методы оптимизации деятельности персонала в условиях современного общества</p> <p>Статистическая методология в научно- исследовательской деятельности</p> <p>Социологические исследования трудовой активности личности</p> <p>/Лек/</p>	2	1	УК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.3Л2.4 Л2.8 Л2.9
2.3	<p>Тема «Методы проведения научно-исследовательской деятельности и психологического воздействия в системе управления персоналом»</p> <p>Методология и методы социально-психологических исследований</p> <p>Методы психологического исследования межличностных отношений. Практические методы организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом. Инновационные методы оптимизации деятельности персонала в условиях современного общества</p> <p>Социометрия как метод исследования группы.</p> <p>Рефентометрия как метод исследования группы</p> <p>/Пр/</p>	2	2	УК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.3Л2.5 Л2.6 Л2.9 Л2.11
2.4	<p>Тема «Обучение как средство достижения стратегических целей организации и управления персоналом»</p> <p>Современные образовательные технологии в обучении персонала. Образовательные программы, учебно-методические комплексы, демонстрационные материалы для проведения обучения персонала. Формирование профессиональных компетенций как методический ориентир в организации учебных занятий в системе обучения персонала</p> <p>Качество подготовки и востребованность специалистов</p> <p>/Лек/</p>	2	1	УК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.6 Л2.9 Л2.11

2.5	<p>Тема «Организация педагогической деятельности в области управления персоналом»</p> <p>Сравнительный анализ современных образовательных технологий в обучении персонала. Разработка учебной документации для организации обучения персонала</p> <p>Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice/Cp/</p>	2	6	УК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.6 Л2.9 Л2.11
2.6	<p>Тема «Обучение как средство достижения стратегических целей организации и управления персоналом»</p> <p>Современные образовательные технологии в обучении персонала. Образовательные программы, учебно-методические комплексы, демонстрационные материалы для проведения обучения персонала. Формирование профессиональных компетенций как методический ориентир в организации учебных занятий в системе обучения персонала /Пр/</p>	2	2	УК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.6 Л2.9 Л2.11
	Раздел 3. Инновационные методы оптимизации деятельности персонала в условиях современного общества				
3.1	<p>Тема «Инновационные методы оптимизации деятельности персонала в условиях современного общества»</p> <p>Новый тип управленческого мышления как основа внедрения инновационных методов по оптимизации деятельности персонала в процессе управленческо-педагогического воздействия. Инновационные методы оптимизации деятельности персонала в процессе управленческо-педагогического воздействия /Лек/</p>	2	1	УК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.5 Л2.7 Л2.11
3.2	<p>Тема "Построение модели эффективной деятельности персонала в условиях современного общества"</p> <p>Использование современных социальных технологий в работе с персоналом</p> <p>Основы социального планирования деятельности организации.</p> <p>Планирование социального развития трудовых коллективов. Социальный паспорт предприятия: понятие, структура, содержание</p> <p>Механизм разработки плана социального развития в современных условиях</p> <p>Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice/Cp/</p>	2	6	УК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.5 Л2.7 Л2.11
3.3	<p>Тема "Инновационные методы оптимизации деятельности персонала в условиях современного общества"</p> <p>Новый тип управленческого мышления как основа внедрения инновационных методов по оптимизации деятельности персонала в процессе управленческо-педагогического воздействия. Инновационные методы оптимизации деятельности персонала в процессе управленческо-педагогического воздействия</p> <p>Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice/Cp/</p>	2	8	УК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.5 Л2.7 Л2.11

3.4	Тема «Фирменные ценности, ритуалы и церемонии как методы оптимизации деятельности персонала в процессе управленческо-педагогического воздействия» Фирменные ценности, ритуалы и церемонии как объект исследования. Фирменные ценности, ритуалы и церемонии как компонент организационной культуры. Фирменные ценности, ритуалы и церемонии как методы оптимизации деятельности персонала Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/	2	6	УК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.5 Л2.7 Л2.11
3.5	Курсовая работа. Перечень тем представлен в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины. /Ср/	2	43	УК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.8 Л2.9 Л2.10 Л2.11
3.6	/Экзамен/	2	9	УК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.8 Л2.9 Л2.10 Л2.11

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Шкляр М. Ф.	Основы научных исследований: учебное пособие	Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450782 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.2	Колосова Н. В.	Методология педагогического исследования: практикум	Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2017	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483740 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.3	Богуславская, О. В., Зорин, К. А., Подлубная, М. Л.	Методология научного исследования: учебно-методическое пособие	Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2018	http://www.iprbookshop.ru/100051.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Лекторский В. А.	Познание, понимание, конструирование: монография	Москва: Институт философии РАН, 2007	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=45232 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.2	Балабанов П. И.	Культура как предмет комплексного исследования. Сборник научных трудов: публицистика	Кемерово: Кемеровский государственный университет культуры и искусств (КемГУКИ), 2010	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=132888 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.3	Чернокова Т. Е.	Метапознание: проблемы структуры, типологии, развития: монография	Архангельск: Северный (Арктический) федеральный университет (САФУ), 2014	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436307 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.4	Павлов А. В.	Логика и методология науки: современное гуманитарное познание и его перспективы: учебное пособие	Москва: ФЛИНТА, 2021	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=54575 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.5	Матвиевская Е. Г.	Формирование культуры оценочной деятельности: монография	Москва: Издательство «Флинта», 2014	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279867 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.6	Гордиенко, В. Н.	Методология и методы психолого-педагогического исследования: словарь-справочник	Саратов: Вузовское образование, 2017	http://www.iprbookshop.ru/59226.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.7	Ушаков, Д. В., Люсин, Д. В., Белова, С. С., Герасимова, А. С., Сергиенко, Е. А., Петрова, Е. А., Родионова, А. А., Сысоева, Т. А., Михеева, Н. Д., Марютина, О. О., Степанова, А. С., Ивановская, А. Е., Люсина, Д. В., Ушакова, Л. В.	Социальный интеллект: теория, измерение, исследования	Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019	http://www.iprbookshop.ru/88391.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.8	Скибицкий, Э. Г., Китова, Е. Т.	Методы исследования в процессе научного творчества: монография	Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2018	http://www.iprbookshop.ru/91400.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.9	Герасимов, В. П., Ковалев, В. Д.	Объектно-ориентированное программирование в научных исследованиях: учебное пособие (практикум)	Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2018	http://www.iprbookshop.ru/92568.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.10	Гелих О. Я., Минина В. Н., Нестеров А. В., Петрова О. С., Пигров К. С., Гелих О. Я., Тульчинский Г. Л.	Управление: философия, социология, междисциплинарные исследования: монография	Санкт-Петербург: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена (РГПУ), 2019	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577915 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.11		Профессиональное образование в современном мире: журнал	Новосибирск: СО РАН, 2020	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597467 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Scopus www.scopus.com

ScienceDirect <https://www.sciencedirect.com/>

База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>

Библиоклуб.ру <http://biblioclub.ru/>

ГАРАНТ

КонсультантПлюс

5.4. Перечень программного обеспечения

LibreOffice

5.5. Учебно-методические материалы для студентов с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения. Для проведения лекционных занятий используется демонстрационное оборудование.

Лабораторные занятия проводятся в компьютерных классах, рабочие места в которых оборудованы необходимым лицензионным программным обеспечением и выходом в интернет

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий			
Знать: процедуры критического анализа, методики анализа результатов исследования и разработки стратегий проведения исследований, организации процесса принятия решения; стратегические направления образовательной политики персонала организации	подготавливает доклад, реферат; формирует текст презентации; самостоятельно изучает разделы курса; решает тестовые задания; составляет обзор, аннотацию; демонстрирует аналитический подход при выборе темы курсовой работы	- может выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; - в тесте и при ответе на вопросы в ходе занятий обозначает направления образовательной политики персонала; - соответствие доклада, презентации проблеме исследования; - полнота и содержательность реферата	Т – тест (1 - 20) П – презентация (5, 6) Д – доклад (5, 6) Р – реферат (1-27) Э – вопросы к экзамену (1-38) КР – курсовая работа (1 - 20)
Уметь: принимать конкретные меры для повышения эффективности процедур анализа проблем, принятия решений и разработки стратегий обучения персонала; разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	поиск и сбор необходимой литературы о политике обучения и развития персонала; использование современных информационно-коммуникационных технологий, различных баз данных для выполнения контрольных заданий; проведение моделирования	- приводит примеры стратегий обучения персонала; - может отстаивать свою позицию; - использование дополнительной литературы при подготовке к занятиям; - в содержании доклада, презентации, реферата применен понятийный аппарат дисциплины; - может выявить и проанализировать потребности в обучении персонала	П – презентация (5, 6) Д – доклад (5, 6) Р – реферат (1-27) Э – вопросы к экзамену (1-38) З – разноуровневые задания (задание 2.2, 2.3) КР – курсовая работа (1 - 20)
Владеть: - методами установления причинно-следственных связей и определения наиболее значимых среди них;	ищет и собирает необходимую литературу; составляет библиографические списки; выполняет комплект	- устанавливает причинно-следственные связи; - обоснованность обращения к базам данных;	П – презентация (1 - 4) Д – доклад (1 - 4) Э – вопросы к экзамену (1-38)

<p>- методиками постановки цели и определения способов ее достижения;</p> <p>- методиками разработки стратегий действий при проблемных ситуациях</p>	<p>заданий;</p> <p>показывает навык обработки и анализа информации, использования различных баз данных</p>	<p>- имеет практический опыт сбора и анализа информации;</p> <p>- демонстрирует целенаправленность поиска и отбора информации;</p> <p>- отражение результатов проведенного исследования с учетом современных методик</p>	<p>3 –</p> <p>разноуровневые задания (задание 1.1, 2.1)</p> <p>КР – курсовая работа (1 - 20)</p>
--	--	--	--

ПК-3: Способен выполнять научно-исследовательскую деятельность в соответствии с тематическим планом

<p>Знать:</p> <p>законодательство Российской Федерации и международные нормативные документы в области управления человеческими ресурсами; методы формирования показателей эффективности, конкурентоспособности научно-исследовательских работ в сфере управления персоналом; отечественные и международные достижения обучения персонала, современные образовательные, педагогические и социальные технологии в работе с персоналом</p>	<p>ищет и отбирает необходимые нормативно-правовые акты;</p> <p>подготавливает доклад, реферат; формирует текст презентации; самостоятельно изучает разделы курса; решает тестовые задания</p>	<p>- в тесте и при ответе на вопросы в ходе занятий обозначает предметную область управления персоналом, регламентирующие ее нормативные документы;</p> <p>- соответствие доклада, презентации проблеме исследования;</p> <p>- полнота и содержательность реферата;</p> <p>- приводит примеры показателей эффективности научно-исследовательской деятельности в России и за рубежом;</p> <p>- может перечислить основные педагогические и социальные технологии в работе с персоналом</p>	<p>Т – тест (1 - 20)</p> <p>П – презентация (3, 4, 7)</p> <p>Д – доклад (3, 4, 7)</p> <p>Р – реферат (1-27)</p> <p>Э – вопросы к экзамену (1-38)</p> <p>КР – курсовая работа (1 - 20)</p>
---	--	---	---

<p>Уметь:</p> <p>прогнозировать технико-экономические показатели развития организации, выявлять потребность в обучении персонала; проектировать управление научно-исследовательскими работами в структурном подразделении; систематизировать информацию по теме исследования, подготавливать обзоры, научные отчеты и научные</p>	<p>составляет обзор технико-экономических показателей; применяет методики социального проектирования; использует современные информационно-коммуникационные технологии и глобальные информационные ресурсы для выполнения контрольных заданий; участие в СНК,</p>	<p>- может раскрыть этапы прогнозирования и проектной деятельности в сфере управления человеческими ресурсами;</p> <p>- может систематизировать и анализировать информацию;</p> <p>- может сформулировать и аргументированно отстаивать свою исследовательскую позицию;</p> <p>- умение пользоваться дополнительной литературой при</p>	<p>П – презентация (1 - 4)</p> <p>Д – доклад (1 - 4)</p> <p>Р – реферат (1-27)</p> <p>Э – вопросы к экзамену (1-38)</p> <p>3 –</p> <p>разноуровневые задания (задание 1.1, 2.1)</p> <p>КР – курсовая работа (1 - 20)</p>
--	---	---	--

публикации по актуальным проблемам управления персоналом; организовывать работы с персоналом в соответствии с общими целями развития организации	подготовка научных публикаций; сопоставляет цели развития организации с целями научной деятельности структурных подразделений	подготовке к занятиям; - применение понятийного аппарата дисциплины	
Владеть: навыком определения перспектив развития научно-исследовательских работ по тематике организации; опытом разработки проектов перспективных планов работ по тематике организации в сфере управления персоналом; навыками научного руководства работами по проблемам, предусмотренным перспективными планами социального развития организации; навыками определения соисполнителей плановых научно-исследовательских работ на основе документального анализа	выполняет комплект заданий; показывает навык формирования презентаций, навык использования различных баз данных для выявления проблемных аспектов в управлении персоналом; участие в СНК, подготовка научных докладов и публикаций	- использует аналитический подход при оценке перспективности научно-исследовательской деятельности; - обоснованность обращения к базам данных; - может привести примеры этапов разработки и реализации планов организации; - целенаправленность поиска и отбора информации; - объем выполненной работы; - соответствие курсовой работы предъявляемым требованиям; - участвует в НИР по проблематике выпускающей кафедры	П – презентация (3, 4, 7) Д – доклад (3, 4, 7) Э – вопросы к экзамену (1-38) З – разноуровневые задания (задание 1.2, 1.3, 2.4) КР – курсовая работа (1 - 20)

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале.

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к экзамену

1. Объект, предмет, цель, задачи организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
2. Культура знания как основа научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
3. Отличительные особенности естественно-научной и гуманитарной культур знания
4. Сциентизм как мировоззрение и идеология

5. Научное познание как форма духовной деятельности человека
6. Логика научного исследования
7. Основные модели исторического развития науки
8. Теория научных революций (Т.Кун)
9. Всеобщие методы познания
10. Общенаучные методы познания
11. Частнонаучные методы познания
12. Группы и коллективы как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
13. Методы психологического исследования межличностных отношений
14. Лидерство как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
15. Стили управления как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
16. Эффективность управления как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
17. Социальное управление как аспект организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
18. Формы организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
19. Психодиагностика в научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
20. Педагогическая диагностика в научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
21. Социологическая диагностика в научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
22. Основные подходы к организации диагностики как этапа в научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
23. Диагностика как инструмент выявления проблем организации (авторские подходы)
24. Управление производством как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
25. Управление маркетингом как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
26. Управление персоналом как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности
27. Новый тип управленческого мышления как основа внедрения инновационных методов по оптимизации деятельности персонала в процессе управленческо-педагогического воздействия
28. Инновационные методы оптимизации деятельности персонала в процессе управленческо-педагогического воздействия
29. Фирменные ценности, ритуалы, церемонии как методы оптимизации деятельности персонала в процессе управленческо-педагогического воздействия
30. Построение программы научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персонала
31. Обучение как средство достижения стратегических целей организации и управления персоналом
32. Современные образовательные технологии в обучении персонала
33. Образовательные программы, учебно-методические комплексы, демонстрационные материалы для проведения обучения персонала
34. Формирование профессиональных компетенций как методический ориентир в организации учебных занятий в системе обучения персонала

35. Современные социальные технологии в работе с персоналом: понятие, виды, критерии эффективного использования
36. Планирование социального развития трудовых коллективов
37. Социальный паспорт предприятия: понятие, содержание, структура
38. План социального развития: понятие, структура, механизмы разработки и внедрения

Комплект разноуровневых заданий к экзамену

1. Задания репродуктивного уровня

- 1.1. Описать структуру одной из форм научно-исследовательской деятельности (реферата, эссе, ВКР, курсовой работы, научной статьи, диссертации)
- 1.2. Осветить социометрический метод исследования группы
- 1.3. Осветить референтометрический метод исследования группы
- 1.4. Перечислить современные социальные технологии в работе с персоналом

2. Задания реконструктивного уровня

- 2.1. Согласно ГОСТ представить библиографическое описание источников (не менее 5)
- 2.2. Привести примеры использования современных педагогических технологий в области управления персоналом
- 2.3. Составить перечень учебной документации, необходимой для организации обучения персонала
- 2.4. Представить пример структуры социального паспорта предприятия

Экзаменационный билет содержит 2 теоретических вопроса из приведенных выше и одно задание из оценочного средства «Комплект разноуровневых заданий к экзамену».

Критерии оценки:

84-100 баллов (оценка «отлично») – изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;

в заданиях репродуктивного уровня обучающийся демонстрирует знание фактического материала, опыт его обобщения и умение правильно использовать специальные термины и понятия в рамках определенного раздела дисциплины;

в заданиях реконструктивного уровня обучающийся демонстрирует навыки синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей.

67-83 баллов (оценка «хорошо») – наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;

в заданиях репродуктивного уровня обучающийся демонстрирует достаточно полное знание фактического материала, навыки его обобщения и умение правильно использовать специальные термины и понятия в рамках определенного раздела дисциплины;

в заданиях реконструктивного уровня обучающийся демонстрирует навыки синтеза, анализа, формулирования конкретных выводов, установления причинно-следственных связей.

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно») – наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно

исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;

в заданиях репродуктивного уровня обучающийся демонстрирует поверхностное знание фактического материала, навыки его обобщения и не всегда правильно использует специальные термины и понятия в рамках определенного раздела дисциплины;

в заданиях реконструктивного уровня обучающийся демонстрирует навыки анализа и формулирования конкретных выводов, но не может установить причинно-следственные связи.

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно») – ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы».

обучающийся не может представить ответ на задания *репродуктивного и реконструктивного уровня*.

Тесты

1. *Заполните пропуски.*

Методология науки — это система... об отправных положениях научной...о принципах, подходах и способах добывания знаний, а также путях внедрения добытых знаний в практику

2. *Расставьте в логическом порядке уровни методологического звания:*

- а) общенаучный уровень;
- б) технологический уровень;
- в) философский уровень;
- г) конкретно-научный уровень.

3. *Выберите правильный ответ.*

Функциями методологии науки являются:

- а) нормативная, регулятивная;
- б) теоретическая, прикладная;
- в) теоретико-аналитическая, нормативно-прикладная.

4. Какая из форм отражения педагогической действительности обладает следующими характерными чертами: обобщенный опыт выражен в понятиях, теориях, гипотезах; разработаны критерии научного знания; используются специальные методы и средства познания; используется понятийно-категориальный аппарат:

- а) художественно-образное отражение;
- б) стихийно-эмпирическое познание;
- в) научное познание?

5. Одной из характерных черт фундаментального исследования является:

- а) открытие закономерностей педагогического процесса;
- б) решение отдельных теоретических и практических задач;
- в) разработка программ, методические рекомендации, учебных пособий и т.п.

6. Одной из характерных черт прикладного исследования является:

- а) открытие закономерностей педагогического процесса;
- б) решение отдельных теоретических и практических задач;
- в) разработка программ, методических рекомендаций, учебных пособий и т.п.

7. Одной из характерных черт разработок является:

- а) открытие закономерностей педагогического процесса;
- б) решение отдельных теоретических и практических задач;
- в) разработка программ, методические рекомендации, учебных пособий и т.п.

8. Основанием для классификации фундаментальных исследований, прикладных исследований и разработок является:

- а) метод;
- б) цель;
- в) процесс;
- г) результат.

9. Основанием для классификации теоретических в эмпирических исследований является: а) метод;

- б) цель;
- в) процесс;
- г) результат.

10. Принципами организации научного исследования выступают:

- а) восхождение от абстрактного к конкретному;
- б) выбор необходимого количества респондентов;
- в) продумывание вариации вопросов;
- г) переход от эмпирического уровня познания к теоретическому.

11. Характеристиками теоретических методов научного исследования являются:

- а) непосредственное изучение наблюдаемых явлений;
- б) обнаружение скрытых закономерностей;
- в) установление первичных фактов;
- г) объяснение первичных фактов.

12. Характеристиками эмпирических методов научного исследования являются:

- а) непосредственное изучение наблюдаемых явлений;
- б) обнаружение скрытых закономерностей;
- в) установление первичных фактов;
- г) объяснение первичных фактов.

13. Эксперимент как метод научного исследования включает:

- а) один метод;
- б) несколько методов;
- в) систему методов.

14. Основными чертами наблюдения как метода научного исследования являются:

- а) определение объекта наблюдения;
- б) составление протокола наблюдения;
- в) продумывание вариации вопросов;
- г) определение необходимых дополнительных аудио-визуальных средств;
- д) проведение включенного наблюдения.

15. Методами опроса являются:

- а) наблюдение, эксперимент, беседа;
- б) беседа, интервьюирование, эксперимент;
- в) интервьюирование, анкетирование, беседа.

16. В логике и организации научного исследования:

- а) эмпирический уровень исследования следует за теоретическим;
- б) теоретический уровень исследования следует за эмпирическим;
- в) порядок определения уровней исследования особого значения не имеет.

17. В какой группе указаны основные методы научно-педагогического исследования:

- а) социометрические измерения; анализ; синтез; индукция; дедукция; эксперимент;
- б) изложение нового материала; беседы;
- в) наблюдение; эксперимент; беседы; изучение ученических работ и документов; математические методы;
- г) обобщение опыта; тесты; лабораторные работы; экскурсии; упражнения; анкеты; соотношение алгоритмов; моделирование;
- д) правильного ответа нет.

18. Диагностика как этап исследования является:

- а) начальным этапом исследования;
- б) завершенным этапом исследования;
- в) может занимать любое положение в исследовании.

19. Допишите не менее четырех методов теоретического исследования:

- а)
- б)
- в)
- г)

20. Допишите не менее четырех методов эмпирического исследования:

- а)
- б)
- в)
- г)

Инструкция по выполнению

Из предложенных вариантов выбрать один или несколько правильных.

Вписать недостающие варианты ответов.

Критерии оценки:

Максимальная оценка за все тестовые задания 30 баллов

- 23-30 баллов выставляется магистранту, если он ответил на 81 - 100% вопросов теста правильно;
- 15-22 балла, если ответил на 70 - 80% вопросов правильно;
- 7-14 баллов, если 60 -70% ответов можно считать правильными;
- 0-6 баллов при менее 60% правильных ответов.

Тематика рефератов

1. Формирование методологической культуры исследователя
2. Научные характеристики исследования
3. Актуальные научные проблемы управления персоналом
4. Гуманитарная культура знания: сущностные характеристики
5. Естественно-научная культура знания: сущностные характеристики
6. Объект как характеристика научного исследования
7. Предмет как характеристика научного исследования
8. Проблема как характеристика научного исследования
9. Гипотеза как характеристика научного исследования
10. Цель и задачи как характеристика научного исследования
11. Логика научного исследования
12. Теория научных революций (Т.Кун)
13. Всеобщие методы познания
14. Общенаучные методы познания
15. Частнонаучные методы познания
16. Методы психологического исследования межличностных отношений
17. Методы исследования лидерства
18. Методы исследования стилей управления в организации
19. Психодиагностика как инструмент исследовательской деятельности в области управления персоналом
20. Педагогическая диагностика как инструмент исследовательской деятельности в области управления персоналом
21. Социологическая диагностика как инструмент исследовательской деятельности в области управления персоналом
22. Диагностика как инструмент выявления проблем организации (авторские подходы)

23. Новый тип управленческого мышления как основа внедрения инновационных методов по оптимизации деятельности персонала в процессе управленческо-педагогического воздействия
24. Инновационные методы оптимизации деятельности персонала в процессе управленческо-педагогического воздействия
25. Современные образовательные технологии в обучении персонала (обзор)
26. Технология активного и интерактивного обучения
27. Компетентностный подход как методологическая стратегия подготовки персонала

Инструкция по выполнению

По согласованию с преподавателем магистрант может подготовить реферат по теме занятия.

Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению изложены в Приложении 2

Критерии оценки:

Реферат оценивается по 10 балльной шкале:

- оценка «10 баллов» выставляется магистранту, если тема реферата полностью раскрыта, высокий уровень оригинальности материала, магистрант ответил на все дополнительные вопросы.
- оценка «8-9 баллов», если тема реферата полностью раскрыта, но часть материалов скопирована (без цитирования первоисточника) и магистрант не ответил на дополнительные вопросы.
- оценка «6-7 баллов», если тема реферата раскрыта не полностью, при существенной части скопированных материалов, и на вопросы магистрант не ответил/ответил не правильно.
- оценка «4-5 баллов», если тема реферата раскрыта на половину, при низком уровне включенного в реферат материала.
- оценка «0 баллов», если тема не раскрыта даже на половину.

Максимальное количество баллов, набранных за подготовку рефератов – 20.

2 реферата x 10 баллов = 20 баллов

Тематика для подготовки докладов и презентаций

Тема 1. Культура знания как основа научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом

1. Объект, предмет, цель и задачи курса «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом».
2. Сравнительный анализ естественно-научной и гуманитарной культур знания.
3. Этапы формирования гуманитарной культуры.

Тема 2. Формы познания

1. Современное гуманитарное познание и перспективы его развития
2. Познание как форма гуманитарной деятельности человека
3. Познание: понимание и конструирование
4. Метакпознание: проблемы структуры, типологии, развития
5. Основные формы познания. Характеристика форм познания
6. Актуальные научные проблемы управления персоналом

Тема 3. Основы методологии научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом

1. Методология научного исследования
2. Всеобщие и общенаучные методы познания.
3. Частнонаучные методы в области управления персоналом.
4. Логическая структура научного исследования
5. Методы исследования и моделирования информационных процессов и технологий

Тема 4. Методы проведения научно-исследовательской деятельности и психологического воздействия в системе управления персоналом

1. Методология и методы социально-психологических исследований
2. Методы психологического исследования межличностных отношений.
3. Практические методы организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом.
4. Инновационные методы оптимизации деятельности персонала в условиях современного общества
5. Статистическая методология в научно-исследовательской деятельности
6. Социологические исследования трудовой активности личности
7. Социометрия как метод исследования группы.
8. Рефентометрия как метод исследования группы

Тема 5. Обучение как средство достижения стратегических целей организации и управления персоналом

1. Современные образовательные технологии в обучении персонала.
2. Образовательные программы, учебно-методические комплексы, демонстрационные материалы для проведения обучения персонала.
3. Формирование профессиональных компетенций как методический ориентир в организации учебных занятий в системе обучения персонала
4. Качество подготовки и востребованность специалистов

Тема 6. Организация педагогической деятельности в области управления персоналом

1. Сравнительный анализ современных образовательных технологий в обучении персонала.
2. Разработка учебной документации для организации обучения персонала

Тема 7. Построение модели эффективной деятельности персонала в условиях современного общества

1. Основы социального планирования деятельности организации.
2. Использование социальных технологий в условиях современного общества
3. Современные социальные технологии в работе с персоналом
4. Планирование социального развития трудовых коллективов
5. Социальный паспорт предприятия: понятие, структура, содержание
6. Механизм разработки плана социального развития в современных условиях

Критерии оценки:

Доклад оценивается по 5 балльной шкале:

- оценка «5 баллов» выставляется магистранту, если вопрос полностью раскрыт, магистрант ответил на все дополнительные вопросы
- оценка «4 балла», если вопрос доклада полностью раскрыт, но магистрант не ответил на дополнительные вопросы.
- оценка «3 балла», если вопрос доклада раскрыт не полностью, и на дополнительные вопросы магистрант не ответил.
- оценка «1-2 балла», если вопрос доклада раскрыт на половину
- оценка «0 баллов», если доклад не раскрыт даже на половину.

Максимальное количество баллов, набранных за подготовку докладов – 30.

6 докладов x 5 баллов = 30 баллов

По согласованию с преподавателем в целях визуализации материала магистрант может подготовить по теме занятия презентацию.

Критерии оценки:

Презентация оценивается по 10 балльной шкале:

- оценка «10 баллов» выставляется магистранту, если тема презентации полностью раскрыта, высокий уровень владения Microsoft **PowerPoint**, оригинальности материала, магистрант ответил на все дополнительные вопросы.

- оценка «8-9 баллов», если тема презентации полностью раскрыта, хороший уровень владения Microsoft **PowerPoint**, но часть материалов скопирована и магистрант не ответил на дополнительные вопросы.
- оценка «6-7 баллов», если тема презентации раскрыта не полностью, низкий уровень владения Microsoft **PowerPoint**, при существенной части скопированных материалов, и на вопросы магистрант не ответил/ответил не правильно.
- оценка «4-5 баллов», если тема презентации раскрыта на половину, при низком уровне включенного в слайды материала.
- оценка «0 баллов», если тема не раскрыта даже на половину.

Максимальное количество баллов, набранных за подготовку презентаций – 20.
2 презентации x 10 баллов = 20 баллов

Тематика курсовых работ

1. Маркетинг персонала как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
2. Кадровая политика как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
3. Планирование персонала как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
4. Структура персонала как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
5. Движение персонала как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
6. Информационное обеспечение управления персоналом как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
7. Профессиональная и организационная адаптация персонала как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
8. Профессиональное развитие персонала как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
9. Лидерство как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
10. Формирование команд как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
11. Стили управления как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
12. Эффективность менеджера как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
13. Управленческие решения как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
14. Социально-трудовые отношения как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
15. Конфликтная ситуация в организации как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
16. Трудовая мотивация как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
17. Стимулирование труда как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
18. Обучение персонала как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
19. Заработная плата как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом

20. Организационные нововведения как объект научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом

Критерии оценки:

Курсовая работа оценивается по 100-балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 84-100 баллов (оценка «отлично») - изложенный материал фактически верен, отличается оригинальностью изложения, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала на защите, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;

- 67-83 баллов (оценка «хорошо») - наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала на защите, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;

- 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно») - наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение материала на защите с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;

- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно») – текст работы не оригинален, раскрытие материала не связано с обозначенными целями и задачами курсовой работы, наличие грубых ошибок при изложении материала, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения магистрантов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится по окончании теоретического обучения в соответствии с расписанием промежуточной аттестации. Экзамен проводится в устной форме по билетам. Экзаменационный билет содержит 2 теоретических вопроса и одно задание репродуктивного либо реконструктивного уровня из оценочного средства «Комплект разноуровневых заданий к экзамену».

Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку магистранта. Магистранты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются актуальные научные проблемы управления персоналом, политика обучения и развития персонала организации, механизм и этапы разработки образовательных программ, учебно-методических комплексов, освещаются современные образовательные технологии и критерии оценки эффективности образовательных процессов, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовки к практическим и лабораторным занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания магистров по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, изучаются этапы формирования гуманитарной культуры как основы научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом; основные формы познания, логика и методология науки; методы исследования и моделирования информационных процессов и технологий; методы психологического исследования межличностных отношений; практические методы организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом; инновационные методы оптимизации деятельности персонала в условиях современного общества; развиваются навыки владения методами выявления и мониторинга эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации; формируются профессиональные компетенции по управлению персоналом организации.

Магистрант должен готовиться к предстоящему практическому занятию по всем вопросам, обозначенным в рабочей программе дисциплины. В ходе практических занятий магистранты овладевают навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций; методами объектно-ориентированного программирования в научных исследованиях; навыками решения актуальных проблем в области управления персоналом; современными технологиями обучения персонала; приобретают опыт работы с нормативными документами для проведения обучения персонала; формируют навыки применения современных педагогических технологий, методов ведения учебных занятий, использования социальных технологий в обучении персонала; изучают и применяют критерии оценки эффективности процесса обучения персонала; приобретают навыки планирования социального развития организации. А также формируют навык определения перспектив развития научно-исследовательских работ по тематике организации; опыт разработки проектов перспективных планов работ по тематике организации в сфере управления персоналом; навыки научного руководства работами по проблемам, предусмотренным перспективными планами социального развития организации; навыки определения соисполнителей плановых научно-исследовательских работ на основе документального анализа.

При подготовке к практическим занятиям каждый магистрант должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы, рекомендованные преподавателем при изучении каждой темы.

По согласованию с преподавателем магистрант может подготовить доклад, презентацию, реферат по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям магистранты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на практических занятиях, должны быть изучены магистрантами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы обучающихся над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или

посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый магистрант обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации магистранты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами, в т.ч. электронной библиотекой ВУЗа <http://library.rsue.ru/>.

Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе вузовской библиотеки или воспользоваться читальными залами вуза.

В ходе освоения дисциплины поставлены задачи:

- сформировать знание о специфике научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом;
- развивать методологическую культуру магистрантов;
- сформировать умение разрабатывать научный аппарат исследования различных проблем в области управления персоналом; определять исследовательский инструментарий и логику исследования.

Методические рекомендации по написанию реферата, требования к оформлению

Структура реферата:

- 1) титульный лист;
- 2) план работы с указанием страниц каждого вопроса, подвопроса (пункта);
- 3) введение;
- 4) текстовое изложение материала, разбитое на вопросы и подвопросы (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором;
- 5) заключение;
- 6) список использованной литературы;
- 7) приложения, которые состоят из таблиц, диаграмм, графиков, рисунков, схем (необязательная часть реферата).

Приложения располагаются последовательно, согласно заголовкам, отражающим их содержание. Реферат оценивается научным руководителем исходя из установленных кафедрой показателей и критериев оценки.

Критерии и показатели, используемые при оценивании учебного реферата

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).

4. Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению курсовой работы

Структура курсовой работы:

- 1) титульный лист;
- 2) план работы с указанием страниц каждого вопроса, подвопроса (пункта);
- 3) введение;
- 4) текстовое изложение материала, разбитое на главы, вопросы и подвопросы (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором;
- 5) заключение;
- 6) список использованной литературы;
- 7) приложения, которые состоят из таблиц, диаграмм, графиков, рисунков, схем (необязательная часть курсовой работы).

Приложения располагаются последовательно, согласно заголовкам, отражающим их содержание.

Составление развернутого плана работы

Составление развернутого плана – это итог подготовительного этапа. Значение плана заключается в определении структуры и логики курсовой работы. Отбирая и группируя собранный материал, стремитесь: оставаться в рамках предмета.

Окончательный вариант развернутого плана курсовой работы должен включать наименование глав (разделов) и параграфов. Наименование глав должно концентрированно отражать суть очередной проблемы, а каждый параграф – ёмко раскрывать последовательные аспекты этих проблем. В плане рекомендуется выделять две главы по два параграфа в каждой главе. Первая глава – теоретическая, вторая – практическая. В теоретической главе раскрываются методология, научные подходы к проблеме; в практической анализируется опыт социальной работы по проблеме (международный, российский, региональный и свой собственный при наличии). Обязательными разделами работы являются «Введение» и «Заключение», которые в плане, в отличие от глав и параграфов, хотя и выделяются отдельными пунктами, но не нумеруются ни римскими, ни арабскими цифрами. Не стремитесь к излишней дробности плана. С другой стороны – ни один вопрос плана не должен быть слишком узким или дублировать название темы.

Способ изложения должен быть экономичным, поскольку объем работы ограничен 25 -35 стандартными страницами, а преподавателем оценивается не объем, а глубина, аргументированность и полнота содержания. Поэтому избегайте многословия, повторений, отвлечений, стремитесь к ёмкому точному стилю, следите за логикой, связностью частей и их последовательностью.

Внутри параграфа выделяйте абзацами логические ступени развития мысли. Не злоупотребляйте прямым цитированием. Давая по тексту ссылки на источники информации (что подтверждает знакомство автора с литературой и другими источниками информации), предпочитайте грамотное и полное изложение сути позиций авторов, а не прямое цитирование.

Обязательными разделами курсовой работы являются: 1) введение, в котором обосновывается выбор темы, формулируется ее актуальность, цели, задачи, определяется объект и предмет исследования, степень разработанности темы (2-3 страницы), и 2) заключение, в котором подводятся итоги и формулируются основные выводы по результатам проделанной работы (2-3 страницы).

Оформление текста работы

Текст курсовой работы представляется только в печатном виде. При печати необходимо соблюдать следующие требования: Шрифт текста – TimesNewRoman, 14 pt. Текст выравнивается по ширине, автоматическая расстановка переносов. Абзацный отступ – не менее 1,25 см. Межстрочный интервал – полуторный. Поля: верхнее – 2 см, нижнее – 2 см, левое – 3 см, правое – 1,5 см.

Страницы текста нумеруются. Номер на титульном листе не проставляется, но страница учитывается в порядковой нумерации. По тексту выделяются структурные части работы в соответствии с «Содержанием». На источники информации обязательно делаются сноски. Рекомендуется использовать постраничные сноски на цитируемые первоисточники.

Оформление библиографического списка

После оформления содержательной части работы, с учетом введения и заключения, на отдельном листе составляется список использованной литературы (не менее 20-25 источников), то есть весь перечень учебных пособий и научных трудов, статей, источников фактического материала, изученных и использованных при написании курсовой работы. Они располагаются в алфавитном порядке с указанием всех выходных данных издания, которые обычно указываются в книгах на обороте их второго за обложкой листа или в конце книги: автор, наименование работы, город, наименование издательства, год, количество страниц. Следует обращать внимание на то, что нормативно-правовые документы, книги и учебные пособия, журнальные и газетные статьи, электронные ресурсы оформляются по-разному.

За библиографическим списком литературы, если есть такая необходимость, следуют пронумерованные приложения: озаглавленные таблицы, схемы, диаграммы, рисунки и т.п., которые составляют неотъемлемую часть содержания, анализируются и комментируются по тексту (со ссылкой на страницу приложения). Все приложения оформляются с указанием источника информации.

Сданная на кафедру курсовая работа, оформленная с учетом вышеизложенных требований, рецензируется в течение 10-14 дней. Рецензии возможны трех видов:

- курсовая работа к защите допускается,
- курсовая работа к защите не допускается,
- курсовая работа к защите допускается при условии доработки в соответствии со сделанными замечаниями.

Курсовая работа оценивается научным руководителем исходя из установленных кафедрой показателей и критериев оценки курсовой работы.

Критерии и показатели, используемые при оценивании курсовой работы

Критерии	Показатели
1. Новизна излагаемого текста Макс. - 20 баллов	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	- соответствие плана теме курсовой работы; - соответствие содержания теме и плану курсовой работы; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения;

Макс. - 15 баллов	<ul style="list-style-type: none">- владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;- соблюдение требований к объему курсовой работы;- культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность Макс. - 15 баллов	<ul style="list-style-type: none">- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;- отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых;- литературный/научный стиль.