

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 01.09.2023

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f01c6

Аннотация к рабочей программе по дисциплине

«**Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом**»

Цель дисциплины

Целью освоения дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельностью в области управления персоналом» является развитие у магистрантов нового понимания системы знаний, навыков и умений организации научной и педагогической деятельности, направленной на обеспечение качества управления персоналом.

Задачи дисциплины

– раскрыть теоретические основы организации научной и педагогической деятельности в области управления персоналом организации, её особенности и предъявляемые требования; - представить цели, содержание и порядок разработки программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом;

– рассмотреть основы организации обучения персонала; показать основные проблемы социализации и развития персонала в современных условиях.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

ОПК-11 - умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

ПК-22 - умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели;

ПК-24 - владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;

ПК-26 - умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;

ПК-27 - владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения;

ПК-29 - владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.

Содержание дисциплины: Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека. Роль методологии в исследовании систем управления. Практическая формула диалектического подхода к исследованию управления. Системный подход в исследовании управления. Общенаучные методы в исследовании систем управления. Педагогика как наука и педагогическая деятельность. Правовые и организационные основы педагогической деятельности. Планирование и организация учебного процесса обучения персонала

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

«Юго-Западный государственный университет»

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)

Е.В.

Е.В. Харченко

(подпись, инициалы, фамилия)

«01» 09 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в
области управления персоналом

Направление подготовки или специальность 38.04.03

Управление персоналом

Управление персоналом коммерческой организации

(шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки или специальности)

форма обучения очная

Курс 2016

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03– Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 11 «17» 06 2016 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 –Управление персоналом на заседании кафедры «Экономики, управления и политики» «30» 08 2016 г., протокол № 1

Зав. кафедрой _____ / Железняков С.С./

Разработчик программы, к.т.н., доцент _____ /Шугаева О.В./
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки _____ / Макаровская В.Г./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 5 «30» 01 2017 г., на заседании кафедры ЭУиП от 09.17 n2
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ / Железняков С.С./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 02 2018 г., на заседании кафедры БЭиА протокол № 9 от 31.08.18
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ / Е.А. Бессонова/

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 8 «28» 03 2016 г., на заседании кафедры ЭУиП протокол № 8 от 30.08.16
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ / Е.А. Бессонова/

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Целью освоения дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельностью в области управления персоналом» является развитие у магистрантов нового понимания системы знаний, навыков и умений организации научной и педагогической деятельности, направленной на обеспечение качества управления персоналом.

1.2 Задачи дисциплины

- раскрыть теоретические основы организации научной и педагогической деятельности в области управления персоналом организации, её особенности и предъявляемые требования; - представить цели, содержание и порядок разработки программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом;
- рассмотреть основы организации обучения персонала;
- показать основные проблемы социализации и развития персонала в современных условиях.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Обучающиеся должны знать:

- теоретические основы организации научно-исследовательской и педагогической деятельности;
- основные требования, предъявляемые к организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом;
- цели, содержание и порядок разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом;
- организацию поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации в области управления персоналом;
- сущность, содержание и порядок подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;
- алгоритм разработки и реализации образовательных программ для обучения персонала;
- основы организации социализации персонала;

уметь:

- использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов;
- осуществлять научно-исследовательскую и педагогическую деятельность для получения нового знания и его применения для оценки управленческих ситуаций;
- разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение;
- вести поиск, сбор, обработку, анализ и систематизацию информации по теме исследования;
- готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации в области управления персоналом;
- разрабатывать образовательные программы для обучения персонала, в т. ч. Для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и проведения стажировок;

владеть:

- навыками обоснования тенденций развития общества, организаций и систему правления персоналом;
- понятийным аппаратом в области организации научно-исследовательской и педагогической деятельности для управления персоналом;
- методами поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации научной информации;
- приемами подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций в области управления персоналом.

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

ОПК-11 - умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

ПК-22 - умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели;

ПК-24 - владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;

ПК-26 - умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;

ПК-27 - владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения;

ПК-29 - владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.

2. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельностью в области управления персоналом» Б1.Б.05 относится к профессиональному циклу, базовая часть. Изучается - 1 курс, 2 семестр.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), 36 часа.

Таблица 3.1 – Объем дисциплины

| Объем дисциплины | Всего, часов |
|--|------------------|
| Общая трудоемкость дисциплины | 36 |
| Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего) | 18,1 |
| в том числе | |
| лекции | 0 |
| лабораторные работы | 0 |
| практические занятия | 18 |
| экзамен | не предусмотрено |
| зачет | 0,1 |
| курсовая работа (проект) | не предусмотрено |
| расчетно-графическая (контрольная) работа | 0 |
| Аудиторная работа (всего) | 18 |
| в том числе | |
| лекции | 0 |

| | |
|--|------|
| лабораторные занятия | 0 |
| практические занятия | 18 |
| Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 17,9 |
| Контроль/экс. (подготовка к экзамену) | 0 |

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Содержание |
|-------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека | Понятие исследования. Типология исследований. Функция исследования. Характеристики исследования |
| 2 | Роль методологии в исследовании систем управления | Методология исследования систем управления: понятие и практическое содержание. Проблема в методологии исследования систем управления. Уровни постановки проблемы. Процессуально-методологические схемы исследования систем управления. Проблематика исследования систем управления. Основные подходы к исследованию и совершенствованию систем управления |
| 3 | Практическая формула диалектического подхода к исследованию управления | Диалектический подход к исследованию систем управления. Принципы диалектического подхода к исследованию. Диалектические методы исследования. Сочетание различных подходов в исследовании |
| 4 | Системный подход в исследовании управления | Конкретно-реальное и предметно-методологическое содержание понятия «система». Сложная система, её свойства. Система управления персоналом как объект исследования. Цели и функции системы управления организацией |
| 5 | Общенаучные методы в исследовании систем управления | Состав и использование общенаучных методов исследования. Состав и использование общенаучных методов исследования. Методы моделирования в исследовании систем управления. Методы морфологического анализа. Конструирование определений. Вопрос как прием постановки проблемы и форма исследовательского мышления. Методы классификации, обобщения и типологии. Методы доказательства. Методы моделирования в исследовании систем управления. Полемика как метод исследования систем управления. Общенаучный метод экспериментирования. |
| 6 | Педагогика как наука и педагогическая деятельность | Понятие о педагогике и педагогической деятельности. Педагогика в высшей школе. |

| | | |
|---|---|--|
| 7 | Правовые и организационные основы педагогической деятельности | Нормативно-правовые основы социально-педагогической деятельности. Современная система социального воспитания |
| 8 | Планирование и организация учебного процесса обучения персонала | Обучение и развитие персонала. Управление профессиональным обучением. Система подготовки и переквалификации персонала. Задача формирования кадрового резерва. Функции системы обучения |

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

| № п/п | Раздел учебной дисциплины | Виды учебной деятельности (в часах) | | | учебно-методические материалы | Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам) | компетенции |
|-------|--|-------------------------------------|--------------|----------------------|-------------------------------|---|---------------------------|
| | | лекции | лабораторные | практические занятия | | | |
| 1. | Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека | - | - | 2 | У-2; У-6; М-1 | 4 - С, Р | ОПК-11, ПК - 22 |
| 2 | Роль методологии в исследовании систем управления | - | - | 2 | У-2, У-5; У-6; М-1 | 6 - С, Р, Т | ОПК-11 ПК-22 |
| 3 | Практическая формула диалектического подхода к исследованию управления | - | - | 2 | У-1, У-2, У-6; М-1 | 8- С, Р | ПК-22 ПК-24 |
| 4 | Системный подход в исследовании управления | - | - | 2 | У-2; У-6; М-1 | 10 - С, Т; Р | ПК-22 ПК-24 |
| 5 | Общенаучные методы в исследовании систем управления | - | - | 4 | У-2, У-5; У-6; М-1 | 12 - С, Т, Р | ОПК-11 ПК-22 ПК-24 |
| 6 | Педагогика как наука и педагогическая деятельность | - | - | 2 | У-1, У-2, У-3, У-7, М-1 | 14 - С, Р | ПК-26; ПК-27 |
| 7 | Правовые и организационные основы педагогической деятельности | - | - | 2 | У-1, У-3, У-8; М-1 | 16 - С, Р | ПК-26; ПК-27; ПК-29 |
| 8 | Планирование и организация учебного процесса обучения персонала | - | - | 2 | У-1, У-3, У-8; М-1 | 18- С, Р, Т | ПК-26; ПК-29 |
| Итого | | | | 18 | | | |

С- собеседование, Р – реферат, Т – тест

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Лекционные и лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

| № п/п | Наименование раздела учебной дисциплины | Срок выполнения | Время затрачиваемое на выполнение СРС, час |
|-------|--|-----------------|--|
| 1 | Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека | 2 нед. | 2 |
| 2 | Роль методологии в исследовании систем управления | 3-4 нед. | 2 |
| 3 | Практическая формула диалектического подхода к исследованию управления | 5-6 нед. | 2 |
| 4 | Системный подход в исследовании управления | 7-10 нед. | 2 |
| 5 | Общенаучные методы в исследовании систем управления | 11-14 нед. | 4 |
| 6 | Педагогика как наука и педагогическая деятельность | 15 нед. | 2 |
| 7 | Правовые и организационные основы педагогической деятельности | 16 - 17 нед. | 2 |
| 8 | Планирование и организация учебного процесса обучения персонала | 18 нед. | 2 |
| Итого | | | 17,9 |

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 05 апреля 2017 г. № 301 реализация компетентностного подхода по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» предусмотрено проведение лекционных занятий в интерактивной форме - разборов конкретных ситуаций.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 33,1 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

| № | Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия) | Используемые интерактивные образовательные технологии | Объем, час |
|---|--|---|------------|
| 1 | Общенаучные методы в исследовании систем управления (прак.) | Разбор конкретных ситуаций | 2 |
| 2 | Системный подход в исследовании управления (прак.) | | 2 |

| | | | |
|--------|---|--|---|
| 3 | Планирование и организация учебного процесса обучения персонала (прак.) | | 2 |
| Итого: | | | 6 |

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

| Код и содержание компетенции | Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция | | |
|---|---|--|-------------|
| | Начальный | Основной | Завершающий |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ОПК-11 - умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом | Современные проблемы управления персоналом | Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом | |
| | Практики, в том числе научно-исследовательская работа Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа | | |
| ПК-22 - умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели | Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом | | |
| | Практики, в том числе научно-исследовательская работа Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа | | |

| | | |
|---|--|---|
| ПК-24 - владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом | Современные проблемы управления персоналом | Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Иностранный язык в деловом и профессиональном общении |
| | Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа | |
| ПК-26 - умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации | Разработка стратегии управления персоналом | Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом |
| | Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) | |
| ПК-27 - владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения | Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные формы и системы оплаты труда | |
| | Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) | |
| ПК-29 - владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом | Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом | |

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

Таблица 7.2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

| № п/п | Код компетенции/ этап | Показатели оценивая компетенций | Критерии и шкала оценивая компетенций | | |
|-------|-----------------------|--|--|---|--|
| | | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень (хорошо) | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | ОПК-11/ начальный | <p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p> | <p>Знать: значение исследования в научной практике в управлении персоналом</p> <p>Уметь: формулировать основные определения в постановке проблемы</p> <p>Владеть: основными методами научного исследования в управлении персоналом</p> | <p>Знать: типологию исследования в области управления персоналом</p> <p>Уметь: осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания</p> <p>Владеть: понятийным аппаратом в области организации научно-исследовательской и педагогической деятельности для управления персоналом</p> | <p>Знать: практические и научно-практические (образовательные) цели исследования</p> <p>Уметь: выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>Владеть: современными образовательными технологиями и умением их использовать в процессе обучения персонала</p> |
| 2 | ПК-22 / начальный | <p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3РПД</p> | <p>Знать: программы научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p>Уметь: использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов</p> | <p>Знать: цели, содержание и порядок разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p>Уметь: применять количественные и качественные методы анализа, в</p> | <p>Знать: основные требования, предъявляемые к организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом</p> <p>Уметь: готовить обзоры, научные</p> |

| | | | | | |
|---|-------------------|--|---|--|---|
| | | <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p> | <p>Владеть:</p> <p>навыками подготавливать обзоры, научные отчеты и научные публикации в области управления персоналом</p> | <p>том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>методами анализа при оценке персонала</p> | <p>отчеты и научные публикации в области управления персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>методами поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации научной информации</p> |
| 3 | ПК-24 / начальный | <p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p> | <p>Знать:</p> <p>характеристики исследования, которые необходимо учитывать при его проведении и организации в области управления персоналом</p> <p>Уметь:</p> <p>использовать формально-логическими и общенаучные методы в области управления персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>понятийным аппаратом в области организации научно-исследовательской и педагогической деятельности для управления персоналом</p> | <p>Знать:</p> <p>порядок проведения исследования, основанный на распределении функций и ответственности, закрепленных в регламентах, нормативах и инструкциях</p> <p>Уметь:</p> <p>проводить отбор реальных проблем по критерию необходимости их разрешения, в ходе поиска, сбора, обработки информации</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками систематизации, обработки информации для составления отчетов в области управления персоналом</p> | <p>Знать:</p> <p>методологию исследования: совокупность целей, подходов, ориентиров, приоритетов, средств и методов исследования</p> <p>Уметь:</p> <p>определять качество проблемы, ее реальность, необходимость разрешения (актуальность), возможность разрешения (ресурсы), предполагаемый результат</p> <p>Владеть:</p> <p>подготовкой обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p> |
| 4 | ПК-26/ начальный | <p><i>1.Доля освоенных обучающимся</i></p> | <p>Знать:</p> <p>принципы развития и</p> | <p>Знать:</p> <p>учебно-методические</p> | <p>Знать:</p> <p>учебно-методические</p> |

| | | | | | |
|---|-------------------|--|--|---|---|
| | | <p>знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p> | <p>закономерности функционирования развития организации</p> <p>Уметь: разрабатывать образовательные программы в области управления персоналом</p> <p>Владеть: методами разработки системы оценки эффективности обучения персонала</p> | <p>комплексы и нормативные материалы для обучения персонала в организации</p> <p>Уметь: учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала</p> <p>Владеть: учебно-методическими комплексами и другими материалами для проведения обучения персонала в организации</p> | <p>комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</p> <p>Уметь: применять методы современного менеджмента в области обучения персонала</p> <p>Владеть: методами исследования при оценке деятельности и развитии персонала и его вклада в достижение целей организации</p> |
| 5 | ПК-27 / начальный | <p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения,</p> | <p>Знать: особенности развития персонала, его обучение, в том числе повышение квалификации</p> <p>Уметь: оказывать консультации по повышению квалификации и адаптации персонала на предприятии (организации)</p> <p>Владеть: навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов</p> | <p>Знать: социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала</p> <p>Уметь: формировать стратегию развития персонала, используя различный методический инструментарий</p> <p>Владеть: психолого-педагогическими методиками и передовыми научными знаниями для обучения персонала, в т. ч. для повышения квалификации, профессиональной</p> | <p>Знать: современные образовательные технологии по повышению квалификации и развитию персонала предприятия (организации).</p> <p>Уметь: разрабатывать образовательные программы для обучения персонала, в т. ч. для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и проведения стажировок</p> <p>Владеть:</p> |

| | | | | | |
|---|-------------------|--|---|---|--|
| | | <i>навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i> | | переподготовки и проведения стажировок | навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения |
| 6 | ПК-29 / начальный | <p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p> | <p>Знать: особенности содержания и организации педагогического процесса в области управления персоналом</p> <p>Уметь: применять педагогические знания в разных видах образовательной деятельности</p> <p>Владеть: культурой научного мышления, обобщением, анализом и синтезом фактов при преподавании специализированных дисциплин</p> | <p>Знать: закономерности, принципы, содержание и структуру целостного педагогического процесса и преподавания специализированных дисциплин</p> <p>Уметь: осуществлять планирование повседневной учебной работы и вести ее в соответствии с программно-методической документацией</p> <p>Владеть: владением современными образовательными технологиями и умением их использовать в процессе обучения персонала</p> | <p>Знать: основные общенаучные характеристики исследования в области преподавания специализированных дисциплин</p> <p>Уметь: анализировать, планировать и оценивать образовательный процесс и его результаты при преподавании специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p> <p>Владеть: практическими методами при организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом</p> |

7.3 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

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Код контроля руемой компетенции (или её части) | Технология формирования | Оценочные средства | | Описание шкал оценивания |
|-------|--|--|---|--------------------|------------|--------------------------|
| | | | | наименование | №№ заданий | |
| 1 | Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека | ОПК-11, ПК - 22 | Практическое занятие Самостоятельная работа | Рефераты | №1-3 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Собеседование | №1-9 | |
| 2 | Роль методологии в исследовании систем управления | ОПК-11, ПК - 22 | Практическое занятие Самостоятельная работа | Рефераты | №4-6 | Согласно табл.2 |
| | | | | Тесты | №1 | |
| | | | | Собеседование | №10- 18 | |
| 3 | Практическая формула диалектического подхода к исследованию управления и | ПК-22 ПК-24 | Практическое занятие Самостоятельная работа | Рефераты | №7-9 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тесты | №2 | |
| | | | | Собеседование | № 19-27 | |
| 4 | Системный подход в исследовании управления | ПК - 22, ПК-24 | Практическое занятие Самостоятельная работа | Рефераты | № 20-22 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тесты | №2 | |
| | | | | Собеседование | №27-38 | |
| 5 | Общенаучные методы в исследовании систем управления | ОПК-11 ПК-22 ПК-24 | Практическое занятие Самостоятельная работа | Рефераты | № 23-25 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тест | №3 | |
| | | | | Собеседование | № 38-47 | |
| 6 | Педагогика как и педагогическая деятельность | ПК-26; ПК-27 | Практическое занятие Самостоятельная работа | Рефераты | № 26-27 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тест | | |
| | | | | Собеседование | № 48-57 | |
| 7 | Правовые и организационные основы педагогической деятельности | ПК-26; ПК-27; ПК-29 | Практическое занятие Самостоятельная работа | Рефераты | № 29 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Собеседование | № 58-67 | |

| | | | | | | |
|---|---|-----------------|---|---------------|---------|-------------------|
| 8 | Планирование и организация учебного процесса обучения персонала | ПК-26; ПК-29 | Практическое занятие Самостоятельная работа | Рефераты | №30 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тест | №4 | |
| | | | | Собеседование | № 68-73 | |

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Тесты 1

1. Видом деятельности с наиболее богатым содержанием является:

- а) эксперимент;
- б) исследование;
- в) анализ;
- г) диагностика;
- д) проектирование.

2. По критерию "цель исследования" выделяют следующие типы исследований:

- а) эмпирические и прагматические;
- б) разовые и непрерывные;
- в) индивидуальные и коллективные;
- г) спонтанное и организованное;
- д) практическое и образовательное.

3. Эффективность исследования определяется:

- а) порядком его проведения, основанным на распределении функций и ответственности, закрепленных в регламентах, нормативах, инструкциях;
- б) совокупностью целей, подходов, ориентиров, приоритетов, средств и методов исследования;
- в) соразмерностью использованных на проведение исследования ресурсов и полученных от него результатов;
- г) его принадлежностью к определенному типу, отражающему своеобразие его характеристик;
- д) степенью остроты проблемы, профессионализма в подходах к ее решению, стилем управления.

4. Экспрезентностью менеджера называется:

- а) способность привлекать людей к совместной деятельности, не прибегая к средствам материального или административного принуждения;
- б) способность к скрытому неформальному управлению;
- в) инновационность и безынерционность мышления, способность выйти за границы формального, привычного, проверенного, традиционного;
- г) способность делать верные и удачные заключения при дефиците информации;
- д) системное и панорамное восприятие действительности, процессов функционирования и развития управляемого объекта.

5. Подход к исследованию, опирающийся на задачи получения ближайшего результата, называется:

- а) эмпирический;
- б) концептуальный;
- в) системный;
- г) прагматический;
- д) научный.

6. Процедура экспозиции при обосновании проблемы заключается в:

- а) установлении ценностных, содержательных и генетических связей данной проблемы с другими проблемами;
- б) фиксации того противоречия, которое легло в основу проблемы;
- в) выборе установки на возможность замены любого вопроса проблемы любым другим и поиске альтернатив для всех элементов;
- г) выявлении всех условий, необходимых для решения проблемы, включая методы, средства, приемы, методики и пр.;
- д) выборе словесной нюансировки выражения проблемы и подборе понятий, наиболее точно фиксирующих смысл проблемы.

7. Только причинно-следственные связи признает:

- а) метафизический подход;
- б) диалектический подход;
- в) организмический подход;
- г) механистический подход;
- д) аспектный подход.

8. Способность системы изменять цели и параметры функционирования при изменении условий функционирования называется:

- а) стойкость; б) надежность; в) живучесть;
- г) устойчивость; д) адаптация.

9. В качестве генеральной цели предприятия в настоящее время выступает:

- а) социальная цель;
- б) производственно-коммерческая цель;
- в) экономическая цель;
- г) научно-техническая цель;
- д) стабилизационная цель.

10. В состав целевых подсистем управления не входит:

- а) управление развитием управления;
- б) управление материально-техническим снабжением;
- в) управление обеспечением качества продукции;
- г) управление развитием производства;
- д) управление социальным развитием

ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

1. Каково содержание исследования как вида деятельности человека?
2. Какую роль играют исследования в деятельности человека?
3. Почему надо исследовать управление и персонал?

4. Какие существуют типы исследований, и какие из них наиболее характерны в научном исследовании в области управления персоналом?
5. Назовите основные характеристики исследования и раскройте их содержание.
6. Как реализуются исследования в практике научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом?
7. Каково содержание понятия "методология исследования"?
8. Что характеризует цель и предмет исследования?
9. Как определяется и оценивается проблема?
10. Какие проблемы являются предметом исследования?
11. Назовите характеристики процесса управления, подлежащего исследованию?
12. Существует ли разнообразие методологических схем исследования? Чем оно определяется?
13. Какими могут быть результаты исследования?
14. Как выбираются или формируются подходы к исследованию? Какие стороны методологии они характеризуют?
15. Что отражают пути и средства проведения исследования?
16. Почему подход к исследованию определяет его успех и эффективность?
17. Можно ли и каким образом сочетать различные подходы? Существуют ли "несочетаемые" подходы к исследованию?
18. Раскройте содержание принципов диалектического подхода.
19. В чем особенность, отличительные черты диалектических методов исследования?
20. В чем проявляется использование или игнорирование диалектических методов?
21. Дайте определение понятию "система". В чем проявляется практическое содержание этого понятия?
22. Что означает системный подход к исследованию? Назовите его возможные альтернативы.
23. В чем преимущества и трудности использования системного подхода в практике исследования?
24. Какие принципы раскрывают содержание системного подхода? Можно ли говорить о системности использования принципов системного подхода?
25. Перечислите требования, предъявляемые к системе управления как объекту исследования.
26. Опишите основные типовые представления и их применение при исследовании в области управления персоналом
27. По каким основаниям или критериям выделяются общенаучные методы исследования?
28. Как конструируются определения? Какие правила надо учитывать при этом?

29. Какие существуют разновидности классификаций и как они строятся?
30. Какая роль принадлежит обобщениям в исследовании систем управления?
31. Приведите примеры классификационного деления понятий и конструирования обобщений.
32. Как можно классифицировать совокупность общенаучных методов исследования?
33. Какие возникают проблемы при использовании общенаучных методов в практике исследования систем управления?
34. Назовите правила проведения классификаций.
35. От чего зависит выбор стратегии доказательства и обоснования?
36. Как используются методы моделирования в исследовании управления? Какие процессы в управлении можно моделировать, а какие не поддаются модельному воспроизведению?
37. Какую роль в исследовании играет полемика? Назовите правила проведения полемики.
38. В чем особенность специфических методов исследования? Почему они называются специфическими?
39. По каким критериям и как можно классифицировать совокупность специфических методов исследования?
40. Чем определяется выбор конкретных методов при проведении исследования?
41. Раскройте содержание каждой из групп специфических методов исследования.
42. Каким образом класс исследуемой проблемы влияет на выбор методов исследования?
43. В каких случаях применяются и каковы основные методы экспертных исследований систем управления?
44. Какие требования предъявляются к экспертам?
45. В каких случаях наиболее приемлемо использование методов SWOT-анализа?
46. Какие преимущества и недостатки имеют методы SWOT-анализа?
47. Какие проблемы текущего управления можно исследовать методами SWOT-анализа?
48. Какие существуют модификации методов SWOT-анализа?
49. Дайте определение и опишите роль моделей при исследовании систем управления.
50. Какими свойствами должна обладать исследовательская модель?
51. Какие требования к процессу разработки модели обеспечивают ее адекватность и эффективность?
52. Что определяет необходимость в исследованиях и каковы преимущества использования имитационных моделей?

53. Почему в рамках исследования систем управления проводят социологические исследования?
54. Какова роль социально-экономического экспериментирования?
55. Почему при исследовании систем управления важно исследовать мотивацию?
56. В чем состоит роль социально-экономических тестов?
57. Какие роли играют эксперименты при исследовании систем управления?
58. Дайте определение системного анализа.
59. Какие работы должны выполняться при проведении диагностического анализа при проведении научного исследования?
60. Какие разделы должна включать программа системного анализа?
61. Перечислите основные объекты системного анализа и дайте их краткую характеристику.
62. Раскройте содержание основных этапов системного анализа проблем управления.
63. Что такое глобальная цель и цели функционирования?
64. Как производится формирование состава качественных целей?
65. Какие методы используются для определения количества и состава качественных целей?
происходит формирование состава функций в системе управления?
66. Что понимается под "статикой" и "динамикой" системы управления?
67. Какие факторы необходимо учитывать при проектировании структуры управления?
68. Как происходит процесс распределения ответственности по уровням управления?
69. В чем состоит различие проблемы и задачи управления?
70. Сформулируйте правила построения организационных процедур.
71. Охарактеризуйте содержание вопросов, с которыми сталкиваются руководители различных уровней управления в своей деятельности.
72. С помощью какого инструмента можно оценить эффективность использования кадрового потенциала в подразделениях предприятия?
73. Каким требованиям должны удовлетворять информационные модели.

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ РЕФЕРАТОВ

1. Исследование целеполагания: требования к целям, классификация целей.
2. Формализация целей при формировании критериев оценки эффективности системы. Параметры эффективности системы.
3. Моно - и поликритериальная постановка задач исследования. Методы линеаризации критериев, их достоинства и недостатки.

4. Последовательность и характеристика этапов системного анализа при исследовании проблем организации.
5. Состав и использование специфических методов при проведении научного исследования.
6. Влияние степени определенности проблемы на выбор метода исследования.
7. Формирование альбома документов организации. Таблица характеристик документов.
8. Состав и выбор методов диагностирования информационных потоков.
9. Измерения, их необходимость при исследованиях. Важнейшие проблемы сбора данных. Развитие теории измерений.
10. Ограничивающие факторы исследования, их классификация и содержание.
11. Структурирование информационных основ исследования систем управления по степени их формализации.
12. Иерархические уровни руководства. Затраты времени руководителей различных уровней на выполнение информационных операций.
13. Метод управленческого экспериментирования "деловая игра".
14. Метод SMART-анализа в исследовании систем управления
15. Программа исследования: понятие, структура, разработка и содержание.
16. Алгоритм исследования: понятие, структура, разработка и содержание.
17. Линейная, циклическая, параллельная и последовательная технологии исследования, их содержание и условия эффективности.
18. Технология рационального разветвления исследований, ее содержание и условия эффективности.
19. Технология исследования адаптивного типа, ее содержание и условия эффективности.
20. Технология случайного поиска в исследовании, ее содержание и условия эффективности.
21. Технология критериальной корректировки исследования (алгоритмическая), ее содержание и условия эффективности.
22. Матрица предпочтений (парных сравнений): назначение, разработка, анализ.
23. Матрица распределения административных функций управления: назначение, разработка, анализ.
24. Консультирование как форма организации исследования систем управления: понятие, содержание и условия эффективности.
25. Виды консультационно-исследовательской деятельности.
26. Образовательно-исследовательские структуры в системе управления.

27. Основные методы обучения.

28. Аксиологический подход к пониманию педагогической действительности

29. Антропологический подход к пониманию педагогической действительности.

30. Современная система образования: роль мультимедийных технологий

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

| Форма контроля | Минимальный балл | | Максимальный балл | |
|---|------------------|---|-------------------|---|
| | балл | примечание | балл | примечание |
| Практическое занятие №1 <i>Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека</i> | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |
| Практическое занятие №2 <i>Роль методологии в исследовании систем управления</i> | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |
| Практическое занятие №3 <i>Профессиональное Практическая формула диалектического подхода к исследованию управления</i> | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |
| Практическое занятие №4 <i>Системный подход в исследовании управления</i> | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |
| Практическое занятие №5 <i>Общенаучные методы в исследовании систем управления</i> | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. | 3 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. |
| Практическое занятие №6 <i>Педагогика как наука и педагогическая деятельность</i> | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |
| Практическое занятие №7 <i>Правовые и организационные основы педагогической деятельности</i> | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |

| Форма контроля | Минимальный балл | | Максимальный балл | |
|---|------------------|---|-------------------|---|
| | балл | примечание | балл | примечание |
| Практическое занятие №8 <i>Планирование и организация учебного процесса обучения персонала</i> | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |
| СРС (реферат) | 8 | Тема раскрыта не полностью, не даны ответы на вопросы. | 12 | Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы |
| Тест №1 | 2 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 3 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Тест №2 | 2 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 3 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Тест №3 | 2 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 3 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Тест № 4 | 2 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 3 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Итого | 24 | | 48 | |
| Посещаемость | 0 | Не посещал занятия | 16 | Посетил все занятия, предусмотренные расписанием |
| Зачет | 0 | Ответы неполные, удовлетворительное знание материала | 36 | Даны полные ответы на все вопросы |
| Итого | 24 | | 100 | |

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Кравченко, А. И. Психология и педагогика [Текст]: учебник / А. И. Кравченко. – Москва: Проспект, 2016. - 400 с.
2. Современные управленческие технологии: от теории и методологии к практическим решениям [Текст]: [монография] / А. С. Алексина [и др.]. ; под науч. ред. И. Н. Ткаченко; Урал.гос. экон. ун-т. - Екатеринбург: Изд-во Урал.гос. экон. ун-та, 2016. - 167 с.
3. Гуревич, П. С. **Психология и педагогика** [Электронный ресурс]: учебник / П. С. Гуревич. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 320 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/>

8.2 Дополнительная учебная литература

4. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии [Текст]: учебник / Под ред. С. А. Смирнова. - 5-е изд., стер. - М.: Академия, 2004. - 512 с.
5. Аксенова, Е. А. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Е. А. Аксенова, Т. Базаров [и др.]. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 568 с. - Режим доступа : <https://biblioclub.ru/>
6. Междисциплинарный подход к исследованию научного творчества [Текст]: сб. ст. / АН СССР, Ин-т истории естествознания и техники. - М.: Наука, 1990. - 171 с.
7. Шульгина, Н. П. Лингвистические аспекты теории воздействия [Текст]: учебное пособие: [для студентов, магистрантов и аспирантов] / Н. П. Шульгина, Н. И. Степыкин; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск: ЮЗГУ, 2017. - 128 с.
8. Шульгина, Н. П. Лингвистические аспекты теории воздействия [Электронный ресурс]: учебное пособие: [для студентов, магистрантов и аспирантов] / Н. П. Шульгина, Н. И. Степыкин; Юго-Зап. гос. ун-т. - Электрон.текстовые дан. (2426 КБ). - Курск: ЮЗГУ, 2017. - 128 с.
9. Резник С. Д. Организационное поведение [Текст]: учебник / С. Д. Резник. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 460 с.

8.3 Перечень методических указаний

1. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом [Электронный ресурс]: методические указания по организации самостоятельной работы студентов очной и заочной форм обучения направления подготовки 38.04.03 - Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. К. С. Белоусова. - Электрон.текстовые дан. (553 КБ). - Курск: ЮЗГУ, 2017. - 52 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по маркетингу и экономическим наукам в библиотеке университета:

- Общественные науки и современность
- Российский экономический журнал
- Социологические исследования
- Вопросы статистики
- Вопросы экономики
- Справочник кадровика
- Экономист
- Эксперт
-

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://www.betec.ru/secure/index.php?id=4&sid=05&tid=14>

Информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес-моделей и процессов предприятий.

2. www.eurofound.eu.int – официальный сайт «Европейской ассоциации по улучшению условий жизни и труда»

3. <http://pro-personal.ru/journal/458/> Журнал Справочник по управлению персоналом

4. <http://pro-personal.ru/> Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом

5. <http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/> Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают: контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и

материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступать на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по практическим работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путем отработки студентами пропущенных лекции, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепление освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» с целью усвоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

LibreOffice.ru.libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО.

Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156A-160809-093725-387-506 Windows 7 Договор IT000012385.

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации а-33 (305004, г. Курск, ул. Челюскинцев, 19).

Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук AsusX50VLPMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/проектор inFocusIN24+

Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета (305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94).

Электронный зал 2 (2 этаж):

Комплект мебели (столы, стулья)

Рабочая станция ВаРИАНт "Стандарт" (ПК Celeron 336/DIMM,монитор 17 LCD) – 1 шт.

ПЭВМ C2400D/MB ASUS/512 DDR3200/40Gb HDD 7200/FDD/ATX 350 – 2 шт.

Компьютер ВаРИАНт PDC2160/iC33/ 2*512Mb/HDD160Gb/DVD-ROM/FDD/ ATX350W/K/m/WXP/OFF/17" – 6 шт.

ПЭВМ IC2. 13/512/80/1.44/ATX/CD-ROM/17"TFT 710 – 2 шт.

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в

письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины


| Номер изменения | Номера страниц | | | | Всего страниц | Дата | Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения |
|-----------------|----------------|---------------|----------------|-------|---------------|----------|---|
| | измененных | замененных | аннулированных | новых | | | |
| 1 | | стр. <u>1</u> | | | 1 | 01.09.17 | Приказ № 263 от 29.03.2017 г. и изменения к нему Приказ № 576 от 31.08.2017 г. |
| 2 | | стр. <u>1</u> | | | 1 | 01.09.17 | Приказ Министерства образования и науки РФ от Приказ № 1367 от 19 декабря 2013 г. и изменения к нему Приказ Министерства образования и науки РФ от 05 апреля 2017 г. № 301 |

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и менеджмента
(наименование ф-та полностью)



(подпись, инициалы, фамилия)

Е.В. Харченко

« 1 » 09 20 16 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности
в области управления персоналом**

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.04.03

(шифр согласно ФГОС)

Управление персоналом

и наименование направления подготовки (специальности)

Управление персоналом коммерческой организации

(наименование профиля, специализации или магистерской программы)

форма обучения заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2016

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 11 «17» 06 2016 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом на заседании кафедры «Экономики, управления и политики» «30» 08 2016 г., протокол № 1

Зав. кафедрой _____ / Железняков С.С./

Разработчик программы, к.т.н., доцент _____ / Шугаева О.В./
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки _____ / Макаровская В.Г./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 5 «30» 01 2017 г., на заседании кафедры ЭУиП от 09.17 n2
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ / Железняков С.С./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 02 2018 г., на заседании кафедры БЭиА протокол № 9 от 31.08.18
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ / Е.А. Бессонова/

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 8 «28» 03 2016 г., на заседании кафедры ЭУиП протокол № 8 от 30.08.16
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ / Е.А. Бессонова/

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Целью освоения дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельностью в области управления персоналом» является развитие у магистрантов нового понимания системы знаний, навыков и умений организации научной и педагогической деятельности, направленной на обеспечение качества управления персоналом.

1.2 Задачи дисциплины

- раскрыть теоретические основы организации научной и педагогической деятельности в области управления персоналом организации, её особенности и предъявляемые требования; - представить цели, содержание и порядок разработки программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом;
- рассмотреть основы организации обучения персонала;
- показать основные проблемы социализации и развития персонала в современных условиях.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Обучающиеся должны **знать:**

- теоретические основы организации научно-исследовательской и педагогической деятельности;
- основные требования, предъявляемые к организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом;
- цели, содержание и порядок разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом;
- организацию поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации в области управления персоналом;
- сущность, содержание и порядок подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;
- алгоритм разработки и реализации образовательных программ для обучения персонала;
- основы организации социализации персонала;

уметь:

- использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов;

- осуществлять научно-исследовательскую и педагогическую деятельность для получения нового знания и его применения для оценки управленческих ситуаций;

- разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение;

- вести поиск, сбор, обработку, анализ и систематизацию информации по теме исследования;

- готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации в области управления персоналом;

- разрабатывать образовательные программы для обучения персонала, в т. ч. Для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и проведения стажировок;

владеть:

- навыками обоснования тенденций развития общества, организаций и систему правления персоналом;

- понятийным аппаратом в области организации научно-исследовательской и педагогической деятельности для управления персоналом;

- методами поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации научной информации;

- приемами подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций в области управления персоналом.

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

ОПК-11 - умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

ПК-22 - умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели;

ПК-24 - владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;

ПК-26 - умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;

ПК-27 - владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения;

ПК-29 - владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.

2. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельностью в области управления персоналом» Б1.Б.05 относится к профессиональному циклу, базовая часть. Изучается - 1 курс, 2 семестр.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), 36 часа.

Таблица 3.1 – Объем дисциплины

| Объем дисциплины | Всего, часов |
|--|------------------|
| Общая трудоемкость дисциплины | 18 |
| Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего) | 8,1 |
| в том числе | |
| лекции | 0 |
| лабораторные работы | 0 |
| практические занятия | 8 |
| экзамен | не предусмотрено |
| зачет | 0,1 |
| курсовая работа (проект) | не предусмотрено |
| расчетно-графическая (контрольная) работа | 0 |
| Аудиторная работа (всего) | 8 |
| в том числе | |
| лекции | 18 |
| лабораторные занятия | 0 |
| практические занятия | 0 |
| Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 8 |
| Контроль/экз. (подготовка к экзамену) | 0 |

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Содержание |
|-------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека | Понятие исследования. Типология исследований. Функция исследования. Характеристики исследования |
| 2 | Роль методологии в исследовании систем управления | Методология исследования систем управления: понятие и практическое содержание. Проблема в методологии исследования систем управления. Уровни постановки проблемы. Процессуально-методологические схемы исследования систем управления. Проблематика исследования систем управления. Основные подходы к исследованию и совершенствованию систем управления |
| 3 | Практическая формула диалектического подхода к исследованию управления | Диалектический подход к исследованию систем управления. Принципы диалектического подхода к исследованию. Диалектические методы исследования. Сочетание различных подходов в исследовании |
| 4 | Системный подход в исследовании управления | Конкретно-реальное и предметно-методологическое содержание понятия «система». Сложная система, её свойства. Система управления персоналом как объект исследования. Цели и функции системы управления организацией |
| 5 | Общенаучные методы в исследовании систем управления | Состав и использование общенаучных методов исследования. Состав и использование общенаучных методов исследования. Методы моделирования в исследовании систем управления. Методы морфологического анализа. Конструирование определений. Вопрос как прием постановки проблемы и форма исследовательского мышления. Методы классификации, обобщения и типологии. Методы доказательства. Методы моделирования в исследовании систем управления. Полемика как метод исследования систем управления. Общенаучный метод экспериментирования. |
| 6 | Педагогика как наука и педагогическая деятельность | Понятие о педагогике и педагогической деятельности. Педагогика в высшей школе. |
| 7 | Правовые и организационные основы педагогической деятельности | Нормативно-правовые основы социально-педагогической деятельности. Современная система социального воспитания |
| 8 | Планирование и организация учебного процесса обучения персонала | Обучение и развитие персонала. Управление профессиональным обучением. Система подготовки и переквалификации персонала. Задача формирования кадрового резерва. Функции системы обучения |

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

| № п/п | Раздел учебной дисциплины | Виды учебной деятельности (в часах) | | | учебно-методические материалы | Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам) | компетенции |
|-------|--|-------------------------------------|--------------|----------------------|-------------------------------|---|---------------------------|
| | | лекции | лабораторные | практические занятия | | | |
| 1. | Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека | - | - | 1 | У-2; У-6; М-1 | 4 - С, Р | ОПК-11, ПК - 22 |
| 2 | Роль методологии в исследовании систем управления | - | - | 1 | У-2, У-5; У-6; М-1 | 6 - С, Р, Т | ОПК-11 ПК-22 |
| 3 | Практическая формула диалектического подхода к исследованию управления | - | - | 1 | У-1, У-2, У-6; М-1 | 8- С, Р | ПК-22 ПК-24 |
| 4 | Системный подход в исследовании управления | - | - | 1 | У-2; У-6; М-1 | 10 - С, Т; Р | ПК-22 ПК-24 |
| 5 | Общенаучные методы в исследовании систем управления | - | - | 1 | У-2, У-5; У-6; М-1 | 12 - С, Т, Р | ОПК-11 ПК-22 ПК-24 |
| 6 | Педагогика как наука и педагогическая деятельность | - | - | 1 | У-1, У-2, У-3, У-7, М-1 | 14 - С, Р | ПК-26; ПК-27 |
| 7 | Правовые и организационные основы педагогической деятельности | - | - | 1 | У-1, У-3, У-8; М-1 | 16 - С, Р | ПК-26; ПК-27; ПК-29 |
| 8 | Планирование и организация учебного процесса обучения персонала | - | - | 1 | У-1, У-3, У-8; М-1 | 18- С, Р, Т | ПК-26; ПК-29 |
| Итого | | | | 8 | | | |

С- собеседование, Р – реферат, Т – тест

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Лекционные и лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

| № п/п | Наименование раздела учебной дисциплины | Срок выполнения | Время затрачиваемое на выполнение СРС, час |
|-------|--|-----------------|--|
| 1 | Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека | 2 нед. | 1 |
| 2 | Роль методологии в исследовании систем управления | 3-4 нед. | 1 |
| 3 | Практическая формула диалектического подхода к исследованию управления | 5-6 нед. | 1 |
| 4 | Системный подход в исследовании управления | 7-10 нед. | 1 |
| 5 | Общенаучные методы в исследовании систем управления | 11-14 нед. | 2 |
| 6 | Педагогика как наука и педагогическая деятельность | 15 нед. | 1 |
| 7 | Правовые и организационные основы педагогической деятельности | 16 - 17 нед. | 1 |
| 8 | Планирование и организация учебного процесса обучения персонала | 18 нед. | 2 |
| Итого | | | 10 |

2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
 - путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;
 - путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.
- типографией университета:*
- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
 - удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

3. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 05 апреля 2017 г. № 301 реализация компетентностного подхода по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины «Технология управления развитием персонала» предусмотрено проведение лекционных занятий в интерактивной форме - разборов конкретных ситуаций.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 33,1 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

| № | Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия) | Используемые интерактивные образовательные технологии | Объем, час |
|--------|---|---|------------|
| 1 | Общенаучные методы в исследовании систем управления (прак.) | Разбор конкретных ситуаций | 2 |
| 2 | Планирование и организация учебного процесса обучения персонала (прак.) | | 2 |
| Итого: | | | 4 |

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

| Код и содержание компетенции | Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция | | |
|--|---|--|-------------|
| | Начальный | Основной | Завершающий |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ОПК-11 - умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом | Современные проблемы управления персоналом | Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом | |
| | Практики, в том числе научно-исследовательская работа Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа | | |
| ПК-22 - умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические | Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом | | |
| | Практики, в том числе научно-исследовательская работа Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе | | |

| | | |
|---|--|---|
| модели | педагогическая практика) Научно-исследовательская работа | |
| ПК-24 - владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом | Современные проблемы управления персоналом | Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Иностранный язык в деловом и профессиональном общении |
| | Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа | |
| ПК-26 - умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации | Разработка стратегии управления персоналом | Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом |
| | Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) | |
| ПК-27 - владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения | Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом Современные формы и системы оплаты труда | |
| | Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) | |
| ПК-29 - владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом | Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом | |

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

Таблица 7.2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

| № п/п | Код компетенции/этап | Показатели оценивая компетенций | Критерии и шкала оценивая компетенций | | |
|-------|----------------------|---|--|---|--|
| | | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Пороговый уровень («удовлетворительно») |
| 1 | ОПК-11 | <p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН,</p> <p>установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p> | <p>Знать: значение исследования в научной практике в управлении персоналом</p> <p>Уметь: формулировать основные определения в постановке проблемы</p> <p>Владеть: основными методами научного исследования в управлении персоналом</p> | <p>Знать: типологию исследования в области управления персоналом</p> <p>Уметь: осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания</p> <p>Владеть: понятийным аппаратом в области организации научно-исследовательской и педагогической деятельности для управления персоналом</p> | <p>Знать: практические и научно-практические (образовательные) цели исследования</p> <p>Уметь: выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>Владеть: современными образовательными технологиями и умением их использовать в процессе обучения персонала</p> |
| 2 | ПК-22 / начальный | <p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН,</p> | <p>Знать: программы научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p>Уметь: использовать знания при оценке</p> | <p>Знать: цели, содержание и порядок разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p>Уметь:</p> | <p>Знать: основные требования, предъявляемые к организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом</p> |

| | | | | | |
|---|-------------------|--|---|--|---|
| | | <p><i>установленных в п.1.ЗРПД</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p> | <p>современных социально-экономических процессов</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками подготавливать обзоры, научные отчеты и научные публикации в области управления персоналом</p> | <p>применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>методами анализа при оценке персонала</p> | <p>Уметь:</p> <p>готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации в области управления персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>методами поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации научной информации</p> |
| 3 | ПК-24 / начальный | <p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН,</i></p> <p><i>установленных в п.1.ЗРПД</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p> | <p>Знать:</p> <p>характеристики исследования, которые необходимо учитывать при его проведении и организации в области управления персоналом</p> <p>Уметь:</p> <p>использовать формально-логическими и общенаучные методы в области управления персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>понятийным аппаратом в области организации научно-исследовательской и педагогической деятельности для управления персоналом</p> | <p>Знать:</p> <p>порядок проведения исследования, основанный на распределении функций и ответственности, закрепленных в регламентах, нормативах и инструкциях</p> <p>Уметь:</p> <p>проводить отбор реальных проблем по критерию необходимости их разрешения, в ходе поиска, сбора, обработки информации</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками систематизации, обработки информации для составления отчетов в области управления персоналом</p> | <p>Знать:</p> <p>методологию исследования: совокупность целей, подходов, ориентиров, приоритетов, средств и методов исследования</p> <p>Уметь:</p> <p>определять качество проблемы, ее реальность, необходимость разрешения (актуальность), возможность разрешения (ресурсы), предполагаемый результат</p> <p>Владеть:</p> <p>подготовкой обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p> |

| | | | | | |
|---|----------------------|--|--|--|--|
| 4 | ПК-26/ начальный | <p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p> | <p>Знать: принципы развития и закономерности функционирования развития организации</p> <p>Уметь: разрабатывать образовательные программы в области управления персоналом</p> <p>Владеть: методами разработки системы оценки эффективности обучения персонала</p> | <p>Знать: учебно-методические комплексы и нормативные материалы для обучения персонала в организации</p> <p>Уметь: учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала</p> <p>Владеть: учебно-методическими комплексами и другими материалами для проведения обучения персонала в организации</p> | <p>Знать: учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</p> <p>Уметь: применять методы современного менеджмента в области обучения персонала</p> <p>Владеть: методами исследования при оценке деятельности и развитии персонала и его вклада в достижение целей организации</p> |
| 5 | ПК-27 / начальный | <p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение</p> | <p>Знать: особенности развития персонала, его обучение, в том числе повышение квалификации</p> <p>Уметь: оказывать консультации по повышению квалификации и адаптации персонала на предприятии (организации)</p> <p>Владеть: навыками организации, управления и оценки эффективности</p> | <p>Знать: социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала</p> <p>Уметь: формировать стратегию развития персонала, используя различный методический инструментарий</p> <p>Владеть: психолого-педагогическими методиками и передовыми научными знаниями для обучения персонала, в т. ч. для</p> | <p>Знать: современные образовательные технологии по повышению квалификации и развитию персонала предприятия (организации).</p> <p>Уметь: разрабатывать образовательные программы для обучения персонала, в т. ч. для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и проведения стажировок</p> |

| | | | | | |
|---|-------------------|--|---|---|--|
| | | <i>применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i> | образовательных процессов | повышения квалификации, профессиональной переподготовки и проведения стажировок | Владеть: навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения |
| 6 | ПК-29 / начальный | <p><i>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p> | <p>Знать: особенности содержания и организации педагогического процесса в области управления персоналом</p> <p>Уметь: применять педагогические знания в разных видах образовательной деятельности</p> <p>Владеть: культурой научного мышления, обобщением, анализом и синтезом фактов при преподавания специализированных дисциплин</p> | <p>Знать: закономерности, принципы, содержание и структуру целостного педагогического процесса и преподавания специализированных дисциплин</p> <p>Уметь: осуществлять планирование повседневной учебной работы и вести ее в соответствии с программно-методической документацией</p> <p>Владеть: владением современными образовательными технологиями и умением их использовать в процессе обучения персонала</p> | <p>Знать: основные общенаучные характеристики исследования в области преподавания специализированных дисциплин</p> <p>Уметь: анализировать, планировать и оценивать образовательный процесс и его результаты при преподавании специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p> <p>Владеть: практическими методами при организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом</p> |

7.3 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

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Код контроля руемой компетенции (или её части) | Технология формирования | Оценочные средства | | Описание шкал оценивания |
|-------|--|--|---|--------------------|------------|--------------------------|
| | | | | наименование | №№ заданий | |
| 1 | Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека | ОПК-11, ПК - 22 | практика Самостоятельная работа | Рефераты | №1-3 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Собеседование | №1-9 | |
| 2 | Роль методологии в исследовании систем управления | ОПК-11, ПК - 22 | Практическое занятие Самостоятельная работа | Рефераты | №4-6 | Согласно табл.2 |
| | | | | Тесты | №1 | |
| | | | | Собеседование | №10- 18 | |
| 3 | Практическая формула диалектического подхода к исследованию управления и | ПК-22 ПК-24 | Практическое занятие Самостоятельная работа | Рефераты | №7-9 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тесты | №2 | |
| | | | | Собеседование | № 19-27 | |
| 4 | Системный подход в исследовании управления | ПК - 22, ПК-24 | Практическое занятие Самостоятельная работа | Рефераты | № 20-22 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тесты | №2 | |
| | | | | Собеседование | №27-38 | |
| 5 | Общенаучные методы в исследовании систем управления | ОПК-11 ПК-22 ПК-24 | Практическое занятие Самостоятельная работа | Рефераты | № 23-25 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тест | №3 | |
| | | | | Собеседование | № 38-47 | |
| 6 | Педагогика как и педагогическая деятельность | ПК-26; ПК-27 | Практическое занятие Самостоятельная работа | Рефераты | № 26-27 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тест | | |
| | | | | Собеседование | № 48-57 | |
| 7 | Правовые и организационные основы педагогической деятельности | ПК-26; ПК-27; ПК-29 | Практическое занятие Самостоятельная работа | Рефераты | № 29 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Собеседование | № 58-67 | |

| | | | | | | |
|---|---|-----------------|---|---------------|---------|-------------------|
| 8 | Планирование и организация учебного процесса обучения персонала | ПК-26; ПК-29 | Практическое занятие Самостоятельная работа | Рефераты | №30 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тест | №4 | |
| | | | | Собеседование | № 68-73 | |

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Тесты 1

1. Видом деятельности с наиболее богатым содержанием является:

- а) эксперимент;
- б) исследование;
- в) анализ;
- г) диагностика;
- д) проектирование.

2. По критерию "цель исследования" выделяют следующие типы исследований:

- а) эмпирические и прагматические;
- б) разовые и непрерывные;
- в) индивидуальные и коллективные;
- г) спонтанное и организованное;
- д) практическое и образовательное.

3. Эффективность исследования определяется:

- а) порядком его проведения, основанным на распределении функций и ответственности, закрепленных в регламентах, нормативах, инструкциях;
- б) совокупностью целей, подходов, ориентиров, приоритетов, средств и методов исследования;
- в) соразмерностью использованных на проведение исследования ресурсов и полученных от него результатов;
- г) его принадлежностью к определенному типу, отражающему своеобразие его характеристик;
- д) степенью остроты проблемы, профессионализма в подходах к ее решению, стилем управления.

4. Экспрезентностью менеджера называется:

- а) способность привлекать людей к совместной деятельности, не прибегая к средствам материального или административного принуждения;
- б) способность к скрытому неформальному управлению;
- в) инновационность и безынерционность мышления, способность выйти за границы формального, привычного, проверенного, традиционного;
- г) способность делать верные и удачные заключения при дефиците информации;
- д) системное и панорамное восприятие действительности, процессов функционирования и развития управляемого объекта.

5. Подход к исследованию, опирающийся на задачи получения ближайшего результата, называется:

- а) эмпирический;
- б) концептуальный;
- в) системный;
- г) прагматический;
- д) научный.

6. Процедура экспозиции при обосновании проблемы заключается в:

- а) установлении ценностных, содержательных и генетических связей данной проблемы с другими проблемами;
- б) фиксации того противоречия, которое легло в основу проблемы;
- в) выборе установки на возможность замены любого вопроса проблемы любым другим и поиске альтернатив для всех элементов;
- г) выявлении всех условий, необходимых для решения проблемы, включая методы, средства, приемы, методики и пр.;
- д) выборе словесной нюансировки выражения проблемы и подборе понятий, наиболее точно фиксирующих смысл проблемы.

7. Только причинно-следственные связи признает:

- а) метафизический подход;
- б) диалектический подход;
- в) организмический подход;
- г) механистический подход;
- д) аспектный подход.

8. Способность системы изменять цели и параметры функционирования при изменении условий функционирования называется:

- а) стойкость; б) надежность; в) живучесть;
- г) устойчивость; д) адаптация.

9. В качестве генеральной цели предприятия в настоящее время выступает:

- а) социальная цель;
- б) производственно-коммерческая цель;
- в) экономическая цель;
- г) научно-техническая цель;
- д) стабилизационная цель.

10. В состав целевых подсистем управления не входит:

- а) управление развитием управления;
- б) управление материально-техническим снабжением;
- в) управление обеспечением качества продукции;
- г) управление развитием производства;
- д) управление социальным развитием

ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

1. Каково содержание исследования как вида деятельности человека?
2. Какую роль играют исследования в деятельности человека?
3. Почему надо исследовать управление и персонал?

4. Какие существуют типы исследований, и какие из них наиболее характерны в научном исследовании в области управления персоналом?
5. Назовите основные характеристики исследования и раскройте их содержание.
6. Как реализуются исследования в практике научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом?
7. Каково содержание понятия "методология исследования"?
8. Что характеризует цель и предмет исследования?
9. Как определяется и оценивается проблема?
10. Какие проблемы являются предметом исследования?
11. Назовите характеристики процесса управления, подлежащего исследованию?
12. Существует ли разнообразие методологических схем исследования? Чем оно определяется?
13. Какими могут быть результаты исследования?
14. Как выбираются или формируются подходы к исследованию? Какие стороны методологии они характеризуют?
15. Что отражают пути и средства проведения исследования?
16. Почему подход к исследованию определяет его успех и эффективность?
17. Можно ли и каким образом сочетать различные подходы? Существуют ли "несочетаемые" подходы к исследованию?
18. Раскройте содержание принципов диалектического подхода.
19. В чем особенность, отличительные черты диалектических методов исследования?
20. В чем проявляется использование или игнорирование диалектических методов?
21. Дайте определение понятию "система". В чем проявляется практическое содержание этого понятия?
22. Что означает системный подход к исследованию? Назовите его возможные альтернативы.
23. В чем преимущества и трудности использования системного подхода в практике исследования?
24. Какие принципы раскрывают содержание системного подхода? Можно ли говорить о системности использования принципов системного подхода?
25. Перечислите требования, предъявляемые к системе управления как объекту исследования.
26. Опишите основные типовые представления и их применение при исследовании в области управления персоналом
27. По каким основаниям или критериям выделяются общенаучные методы исследования?
28. Как конструируются определения? Какие правила надо учитывать при этом?

29. Какие существуют разновидности классификаций и как они строятся?
30. Какая роль принадлежит обобщениям в исследовании систем управления?
31. Приведите примеры классификационного деления понятий и конструирования обобщений.
32. Как можно классифицировать совокупность общенаучных методов исследования?
33. Какие возникают проблемы при использовании общенаучных методов в практике исследования систем управления?
34. Назовите правила проведения классификаций.
35. От чего зависит выбор стратегии доказательства и обоснования?
36. Как используются методы моделирования в исследовании управления? Какие процессы в управлении можно моделировать, а какие не поддаются модельному воспроизведению?
37. Какую роль в исследовании играет полемика? Назовите правила проведения полемики.
38. В чем особенность специфических методов исследования? Почему они называются специфическими?
39. По каким критериям и как можно классифицировать совокупность специфических методов исследования?
40. Чем определяется выбор конкретных методов при проведении исследования?
41. Раскройте содержание каждой из групп специфических методов исследования.
42. Каким образом класс исследуемой проблемы влияет на выбор методов исследования?
43. В каких случаях применяются и каковы основные методы экспертных исследований систем управления?
44. Какие требования предъявляются к экспертам?
45. В каких случаях наиболее приемлемо использование методов SWOT-анализа?
46. Какие преимущества и недостатки имеют методы SWOT-анализа?
47. Какие проблемы текущего управления можно исследовать методами SWOT-анализа?
48. Какие существуют модификации методов SWOT-анализа?
49. Дайте определение и опишите роль моделей при исследовании систем управления.
50. Какими свойствами должна обладать исследовательская модель?
51. Какие требования к процессу разработки модели обеспечивают ее адекватность и эффективность?
52. Что определяет необходимость в исследованиях и каковы преимущества использования имитационных моделей?

53. Почему в рамках исследования систем управления проводят социологические исследования?
54. Какова роль социально-экономического экспериментирования?
55. Почему при исследовании систем управления важно исследовать мотивацию?
56. В чем состоит роль социально-экономических тестов?
57. Какие роли играют эксперименты при исследовании систем управления?
58. Дайте определение системного анализа.
59. Какие работы должны выполняться при проведении диагностического анализа при проведении научного исследования?
60. Какие разделы должна включать программа системного анализа?
61. Перечислите основные объекты системного анализа и дайте их краткую характеристику.
62. Раскройте содержание основных этапов системного анализа проблем управления.
63. Что такое глобальная цель и цели функционирования?
64. Как производится формирование состава качественных целей?
65. Какие методы используются для определения количества и состава качественных целей?
происходит формирование состава функций в системе управления?
66. Что понимается под "статикой" и "динамикой" системы управления?
67. Какие факторы необходимо учитывать при проектировании структуры управления?
68. Как происходит процесс распределения ответственности по уровням управления?
69. В чем состоит различие проблемы и задачи управления?
70. Сформулируйте правила построения организационных процедур.
71. Охарактеризуйте содержание вопросов, с которыми сталкиваются руководители различных уровней управления в своей деятельности.
72. С помощью какого инструмента можно оценить эффективность использования кадрового потенциала в подразделениях предприятия?
73. Каким требованиям должны удовлетворять информационные модели.

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ РЕФЕРАТОВ

1. Исследование целеполагания: требования к целям, классификация целей.
2. Формализация целей при формировании критериев оценки эффективности системы. Параметры эффективности системы.
3. Моно- и поликритериальная постановка задач исследования. Методы линеаризации критериев, их достоинства и недостатки.

4. Последовательность и характеристика этапов системного анализа при исследовании проблем организации.
5. Состав и использование специфических методов при проведении научного исследования.
6. Влияние степени определенности проблемы на выбор метода исследования.
7. Формирование альбома документов организации. Таблица характеристик документов.
8. Состав и выбор методов диагностирования информационных потоков.
9. Измерения, их необходимость при исследованиях. Важнейшие проблемы сбора данных. Развитие теории измерений.
10. Ограничивающие факторы исследования, их классификация и содержание.
11. Структурирование информационных основ исследования систем управления по степени их формализации.
12. Иерархические уровни руководства. Затраты времени руководителей различных уровней на выполнение информационных операций.
13. Метод управленческого экспериментирования "деловая игра".
14. Метод SMART-анализа в исследовании систем управления
15. Программа исследования: понятие, структура, разработка и содержание.
16. Алгоритм исследования: понятие, структура, разработка и содержание.
17. Линейная, циклическая, параллельная и последовательная технологии исследования, их содержание и условия эффективности.
18. Технология рационального разветвления исследований, ее содержание и условия эффективности.
19. Технология исследования адаптивного типа, ее содержание и условия эффективности.
20. Технология случайного поиска в исследовании, ее содержание и условия эффективности.
21. Технология критериальной корректировки исследования (алгоритмическая), ее содержание и условия эффективности.
22. Матрица предпочтений (парных сравнений): назначение, разработка, анализ.
23. Матрица распределения административных функций управления: назначение, разработка, анализ.
24. Консультирование как форма организации исследования систем управления: понятие, содержание и условия эффективности.
25. Виды консультационно-исследовательской деятельности.
26. Образовательно-исследовательские структуры в системе управления.

27. Основные методы обучения.

28. Аксиологический подход к пониманию педагогической действительности

29. Антропологический подход к пониманию педагогической действительности.

30. Современная система образования: роль мультимедийных технологий

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

| Форма контроля | Минимальный балл | | Максимальный балл | |
|---|------------------|---|-------------------|---|
| | балл | примечание | балл | примечание |
| Практическое занятие №1 <i>Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека</i> | 0 | В ходе собеседований продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. Практическое задание выполнено не в полном объеме. Доля правильных ответов на тестовое задание составляет менее 70% | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |
| Практическое занятие №2 <i>Роль методологии в исследовании систем управления</i> | 0 | | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |
| Практическое занятие №3 <i>Профессиональное Практическая формула диалектического подхода к исследованию управления</i> | 0 | | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |
| Практическое занятие №4 <i>Системный подход в исследовании управления</i> | 0 | | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |
| Практическое занятие №5 <i>Общенаучные методы в исследовании систем управления</i> | 0 | | 3 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. |
| Практическое занятие №6 <i>Педагогика как наука и педагогическая деятельность</i> | 0 | | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |
| Практическое занятие №7 <i>Правовые и организационные основы педагогической деятельности</i> | 0 | | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |

| Форма контроля | Минимальный балл | | Максимальный балл | |
|---|------------------|--|-------------------|---|
| | балл | примечание | балл | примечание |
| Практическое занятие №8 <i>Планирование и организация учебного процесса обучения персонала</i> | 0 | | 3 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам. |
| СРС (реферат) | 0 | Тема раскрыта не полностью, не даны ответы на вопросы. | 4 | Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы |
| Тест №1 | 0 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 2 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Тест №2 | 0 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 2 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Тест №3 | 0 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 2 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Тест № 4 | 0 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 2 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Итого | 0 | | 36 | |
| Посещаемость | 0 | Не посещал занятия | 14 | Посетил все занятия, предусмотренные расписанием |
| Зачет | 0 | Ответы неполные, удовлетворительное знание материала | 60 | Даны полные ответы на все вопросы |
| Итого | 24 | | 100 | |

Для промежуточной аттестации используется тестирование с использованием ресурсов электронной информационно-образовательной среды ЮЗГУ <https://do.swsu.org/>.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Кравченко, А. И. Психология и педагогика [Текст]: учебник / А. И. Кравченко. – Москва: Проспект, 2016. - 400 с.
2. Современные управленческие технологии: от теории и методологии к практическим решениям [Текст]: [монография] / А. С. Алексина [и др.]. ; под науч. ред. И. Н. Ткаченко; Урал.гос. экон. ун-т. - Екатеринбург: Изд-во Урал.гос. экон. ун-та, 2016. - 167 с.

3. Гуревич, П. С. **Психология и педагогика** [Электронный ресурс]: учебник / П. С. Гуревич. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 320 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/>

8.2 Дополнительная учебная литература

4. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии [Текст]: учебник / Под ред. С. А. Смирнова. - 5-е изд., стер. - М.: Академия, 2004. - 512 с.

5. Аксенова, Е. А. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Е. А. Аксенова, Т. Базаров [и др.]. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 568 с. - Режим доступа : <https://biblioclub.ru/>

6. Междисциплинарный подход к исследованию научного творчества [Текст]: сб. ст. / АН СССР, Ин-т истории естествознания и техники. - М.: Наука, 1990. - 171 с.

7. Шульгина, Н. П. Лингвистические аспекты теории воздействия [Текст]: учебное пособие: [для студентов, магистрантов и аспирантов] / Н. П. Шульгина, Н. И. Степыкин; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск: ЮЗГУ, 2017. - 128 с.

8. Шульгина, Н. П. Лингвистические аспекты теории воздействия [Электронный ресурс]: учебное пособие: [для студентов, магистрантов и аспирантов] / Н. П. Шульгина, Н. И. Степыкин; Юго-Зап. гос. ун-т. - Электрон.текстовые дан. (2426 КБ). - Курск: ЮЗГУ, 2017. - 128 с.

9. Резник С. Д. Организационное поведение [Текст]: учебник / С. Д. Резник. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 460 с.

8.3 Перечень методических указаний

1. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом [Электронный ресурс]: методические указания по организации самостоятельной работы студентов очной и заочной форм обучения направления подготовки 38.04.03 - Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. К. С. Белоусова. - Электрон.текстовые дан. (553 КБ). - Курск: ЮЗГУ, 2017. - 52 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по маркетингу и экономическим наукам в библиотеке университета:

- Общественные науки и современность
- Российский экономический журнал
- Социологические исследования
- Вопросы статистики
- Вопросы экономики
- Справочник кадровика
- Экономист

– Эксперт

–

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://www.betec.ru/secure/index.php?id=4&sid=05&tid=14>

Информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес-моделей и процессов предприятий.

2. www.eurofound.eu.int – официальный сайт «Европейской ассоциации по улучшению условий жизни и труда»

3. <http://pro-personal.ru/journal/458/> Журнал Справочник по управлению персоналом

4. <http://pro-personal.ru/> Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом

5. <http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/> Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают: контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступать на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по практическим

работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путем отработки студентами пропущенных лекции, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» с целью усвоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

LibreOffice.ru.libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО.

Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156A-160809-

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации а-33 (305004, г. Курск, ул. Челюскинцев, 19).

Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска)
мультимедиа центр: ноутбук AsusX50VLPMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/проектор inFocusIN24+

Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета (305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94).

Электронный зал 2 (2 этаж):

Комплект мебели (столы, стулья)

Рабочая станция ВаРИАНт "Стандарт" (ПК Celeron 336/DIMM,монитор 17 LCD) – 1 шт.

ПЭВМ C2400D/MB ASUS/512 DDR3200/40Gb HDD 7200/FDD/ATX 350 – 2 шт.

Компьютер ВаРИАНт PDC2160/iC33/ 2*512Mb/HDD160Gb/DVD-ROM/FDD/ ATX350W/K/m/WXP/OFF/17" – 6 шт.

ПЭВМ IC2. 13/512/80/1.44/ATX/CD-ROM/17"TFT 710 – 2 шт.

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с

нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

| Номер изменения | Номера страниц | | | | Всего страниц | Дата | Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения |
|-----------------|----------------|---------------|----------------|-------|---------------|----------|---|
| | измененных | замененных | аннулированных | новых | | | |
| 1 | | стр. <u>1</u> | | | 1 | 01.09.17 | Приказ № 263 от 29.03.2017 г. и изменения к нему Приказ № 576 от 31.08.2017 г. |
| 2 | | стр. <u>1</u> | | | 1 | 01.09.17 | Приказ Министерства образования и науки РФ от Приказ № 1367 от 19 декабря 2013 г. и изменения к нему Приказ Министерства образования и науки РФ от 05 апреля 2017 г. № 301 |

