



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛЫ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

«СОГЛАСОВАНО»
Руководитель ОП

_____ Гнездилов Е.А.
« 17 » июня 2015 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий кафедрой
управления персоналом и экономики труда

_____ Савинкина Л.А.
« 17 » июня 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом

Направление подготовки 38.03.03 Управления персоналом

Профиль подготовки: «Аудит и контроллинг персонала»

Форма подготовки: очная

курс 1 семестр 2
лекции 18 час.
практические занятия 18 час.
лабораторные работы 18 час.
в том числе с использованием МАО лек. 0 /пр. 18 /лаб. 18 час.
всего часов аудиторной нагрузки 54 час.
в том числе с использованием МАО 36 час.
самостоятельная работа 126 час.
в том числе на подготовку к экзамену 63 час.
контрольные работы (количество)
курсовая работа / курсовой проект не предусмотрено
зачет не предусмотрен
экзамен 2 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», утверждённого приказом Министерства образования и науки № 1461 от 14 декабря 2015 г. с изменениями, утвержденными приказом Минобрнауки РФ от 20.04.2016 № 444.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда, протокол № 6 от «17» июня 2015 г.

Заведующий кафедрой канд. геогр. наук, доцент Савинкина Л.А.
Составитель: канд. пед. наук, доцент Кленина А.Н.

Оборотная сторона титульного листа РПУД

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____ Савинкина Л.А. _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____ Савинкина Л.А. _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

ABSTRACT

Specialist's degree in 38.03.03 Human Resource Management,

Provisioning profile: Audit and controlling of personnel

Course title: Methods and practice of applied research in personnel management

Variable part of the unit 5 credits.

Instructor: Klenina Alla Nikolaevna, candidate of pedagogical sciences, associate professor.

At the beginning of the course, the student should be able to:

- the ability to use the basics of economic knowledge in various fields of activity;
- ability to self-organization and self-education;
- possession of skills to work with external organizations (the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, the Pension Fund of the Russian Federation, the Social Insurance Fund of the Russian Federation, the Federal Fund for Mandatory Medical Insurance, the Federal Service for Labor and Employment, personnel agencies, employment services of the population);
- possession of the skills of organizing and maintaining cooperation in personnel matters with the non-commercial partnership "IHC - National Union of Personnel Officers", "National Union of Personnel Training Organizations (" National Union "Personnel Management") ", Association of Management Education Organizations, trade unions, other public organizations and labor collective.

Learning outcomes: Professional competences (PCs):

OPC-5 ability to analyze research results in the context of the goals and objectives of their organization;

OC -1 the ability to use the basics of philosophical knowledge for the formation of ideological position;

PC-35 basic knowledge of the development and use of innovations in the field of personnel management, the ability to contribute to the planning, creation and implementation of innovative projects in the field of personnel management.

Course description:

The content of the discipline consists of two modules and covers the following range of issues:

1. The history of the development of scientific knowledge, the development of empirical and theoretical types of scientific thinking, methods of planning and conducting scientific research; development of independent determination of the direction of scientific research in personnel management. Modern information technology search and study of literary sources and databases; requirements for the preparation of a research report and with the organization of the research work presentation.
2. Research skills in the preparation of research projects; teamwork skills, scientific discussion and presentation of research results. Academic skills, including the preparation and conduct of research, writing scientific papers.

Main course literature:

1. Deineka, A. V. Human Resource Management [Electronic resource]: A textbook for bachelors / A. V. Deineka, V. A. Bespalko. - M.: Dashkov and Co. Publishing and Trading Corporation, 2013. - 392 p. <http://znanium.com/catalog.php#>
2. Human resources of Russian business organizations: problems of formation and management: Monograph. / A.G. Efendiyev, E.S. Balabanova et al. - M.: NIC INFRA-M, 2013. - 192 p. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=430293>
3. Management of personnel reserve: theory and practice: Monograph / K. B. Fokin. - M.: SIC INFRA-M, 2014. - 278 p. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=145759>
4. Human Resource Management: Study Guide / A.Ya. Kibanov, G.P. Gagarinskaya, O. Yu. Kalmykova, E.V. Muller - M.: SIC Infra-M, 2013. - 238 p. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=392126>

5. Organization Management: Theory, History, Practice: Study Guide / OG Tikhomirova, B.A. Varlamov. - M .: SIC Infra-M, 2012. - 256 p. <http://znanium.com/bookread.php?book=258785>
6. Ohanyan, K.K. Comparative analysis of the concept of personality by P. L. Lavrov and N. K. Mikhailovsky / All-Russian Journal of Scientific Publications, April, 2012 <http://znanium.com/bookread.php?book=343761>
7. Modern management technologies: Textbook / V.I. Korolev, V.V. Uvarov, A.D. Zaikin; Ed. prof. IN AND. Queen; All-Russian Academy of Foreign Trade. - M .: Master: SIC Infra-M, 2012. - 640 p. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=258352>

Form of final control: pass-fail exam.

Аннотация к рабочей программе дисциплины
«Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом»

Учебный курс «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» предназначен для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль: «Аудит и контроллинг персонала».

Дисциплина «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» включена в состав базовой части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (18 часов), лабораторные (18 часов, в том числе МАО 18 часов), практические занятия (18 часов, в том числе МАО 18 часов), самостоятельная работа (126 часов, в том числе 63 часа на подготовку к экзамену). Дисциплина реализуется на 1 курсе во 2 семестре.

Дисциплина «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Введение в управление персоналом», «Введение в экономику труда», «Основы управления персоналом» и позволяет подготовить студента к освоению ряда таких дисциплин, как «Научно-исследовательская работа в управлении персоналом», «Научно-исследовательская работа в экономике труда», «Деятельность службы управления персоналом», «Социальные технологии в работе с персоналом», «Проекты развития организации».

Содержание дисциплины состоит из двух модулей и охватывает следующий круг вопросов:

1. История развития научного познания, развитие эмпирического и теоретического типов научного мышления, методики планирования и проведения научного исследования; развитие самостоятельного определения направления научных исследований в управлении персоналом. Современные информационные технологии поиска и изучения литературных источников и баз данных; требования по оформлению отчета о научно-исследовательской работе (НИР) и с организацией презентации НИР.

2. Навыки исследовательской работы в процессе подготовки исследовательских проектов; навыки коллективной работы, ведения научной дискуссии и презентации исследовательских результатов. Навыки академической работы, включая подготовку и проведение исследований, написание научных работ.

Цель - выработать у студентов навыки исследовательской работы в процессе подготовки исследовательских проектов.

Задачи:

- знакомство студентов с проблемными научными областями в организационном развитии и управлении персоналом;
- углубление знаний, полученных студентами в рамках обязательных курсов;
- формирование у студентов навыков коллективной работы, ведения научной дискуссии и презентации исследовательских результатов;
- выработать у студентов компетенции и навыки исследовательской работы;
- проведение профориентационной работы среди студентов, позволяющей выбрать направление и тему исследования; обучение студентов, навыкам академической работы, включая подготовку и проведение исследований, написание научных работ; обсуждение проектов и готовых исследовательских работ;

- обеспечение широкого обсуждения научно-исследовательской работы студента с привлечением работодателей и ведущих исследователей для оценки уровня приобретенных знаний, умений, сформированных компетенций и готовности к производственной деятельности.

Для успешного изучения дисциплины «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

- способность к самоорганизации и самообразованию;

- владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);

- владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-5 способность анализировать	Знает	как анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Умеет	анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
	Владеет	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
ОК-1 способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	Знает	основы философских знаний
	Умеет	использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
	Владеет	основами философских знаний для их использования в формировании мировоззренческой позиции
ПК-35 знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	Знает	основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, его планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом
	Умеет	применять основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, вносить вклад в планирование, создавать и реализовывать инновационные проекты в области управления персоналом
	Владеет	основами разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, созданием и реализацией инновационных проектов в области управления персоналом

Для формирования вышеуказанных элементов компетенции в рамках дисциплины «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: метод контекстного обучения, портфолио, использование которых предусмотрено учебным планом.

I. СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА (18 час.)

МОДУЛЬ 1. Наука как вид человеческой деятельности (10 час.)

Тема 1 Основные этапы развития методологии познания (4 час.)

Виды познания. Методология, метод, методика. Рациональные науки и современная наука. Классификация методов исследования по направлениям применения. Общенаучные понятия и методы исследования. Методы

дисциплинарных и междисциплинарных исследований. Теоретический и эмпирический уровни познания и исследования.

Тема 2 Основные методы научных исследований, используемые в прикладных исследованиях в управлении персоналом (6 час.)

Этапы истории развития науки управления персоналом. Современное развитие теоретических основ науки управления персоналом. Междисциплинарные методы исследований: методы математической статистики, корреляционный, регрессионный, дискриминантный анализ. Специализированные методы прикладных исследований в управлении персоналом

МОДУЛЬ 2. Инфраструктура научно-инновационной деятельности вуза (8 час.)

Тема 1 Роль науки в реализации стратегии инновационного развития Российской Федерации: человеческие ресурсы (4 час)

Меры государственной поддержки привлечения молодых исследователей (студентов, аспирантов) к научно-исследовательской и опытно-конструкторской работе. Федеральные целевые программы – как инструмент регулирования развития научных исследований в вузах. Подготовка кадров высшей квалификации (аспирантура и докторантура). Специфика подбора персонала для НИИ.

Тема 2 Организация научного исследования в сфере управления персоналом: методология, методы исследования, представление результатов. (4 час.)

Процесс планирования: эксперимент, полевые исследования, обоснование методики исследования, создание баз данных, статистическая обработка материалов. Процесс логического построения и реализация социологического исследования. Этапы исследования. Концепции современной теории и практике управления человеческими ресурсами. Основные современные научные подходы к управлению человеческими

ресурсами. Методы построения системы стратегического управления персоналом. Оформление результатов НИР: отчет и презентация.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Практические занятия

(18 час., в том числе 18 час. с использованием методов активного обучения)

Практическое занятие 1 Семинар «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» (4 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – метод дискуссия (4 час.)

Тема: «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» (распоряжение Правительства РФ от 08 декабря 2011 года, № 2227-р)

Вопросы для обсуждения:

Основные цели, задачи;

Направления развития;

Механизмы реализации;

Основные участники Программы;

Индикаторы и показатели Программы.

Практическое занятие 2 Семинар «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России (4 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – метод дискуссия (4 час.)

Тема: ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России (на период до 2013 года)»

Вопросы для обсуждения:

Основные цели, задачи;

Мероприятия Программы;

Механизмы реализации;

Индикаторы и показатели Программы;

Участие студентов и аспирантов в ФЦП.

- ***Дополнительные вопросы к изучению и обсуждению:***

Краткая история организации научных исследований в РФ

Особенности финансирования НИР в РФ (до 1990 г.)

Финансирование НИР в период с 1990 г.

Первая федеральная целевая программа ИПРО. Создание Национального фонда подготовки кадров.

Практическое занятие 3 Семинар «Методология и методы исследования в управлении персоналом» (4 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – метод дискуссия (4 час.)

Тема: «Методология и методы исследования в управлении персоналом»

Вопросы для обсуждения:

Наука как вид деятельности.

Виды познания.

Основные этапы развития методов научных исследований.

Натурфилософия, механистическая картина мира, развитие рациональных наук, современная наука.

Классификация методов научных исследований.

Общенаучные и дисциплинарные методы исследования.

Практическое занятие 4 Семинар «Наука и философия управления персоналом» (4 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – метод дискуссия (4 час.)

Тема: «Наука и философия управления персоналом»

Вопросы для обсуждения:

Методы построения системы стратегического управления персоналом.

Методы маркетинговых исследований в управлении персоналом.

Системный анализ в исследовании управления персоналом.

Организация научного исследования.

Практическое занятие 5 Семинар «Научно-исследовательская деятельность в университете» (2 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – метод дискуссия
(2 час.)

Тема: «Научно-исследовательская деятельность в университете»

Вопросы для обсуждения:

Научно-исследовательская работа студентов.

Подготовка кадров высшей квалификации.

Аспирантура, докторантура.

Диссертационные советы.

Управление персоналом в научно-исследовательском университете.

Лабораторные занятия

(18 час., в том числе 18 час. с использованием методов активного обучения)

Лабораторное занятие 1 (6 час.)

«Развитие науки и Федеральные целевые программы как мера государственной поддержки развития вузовской науки»

Метод активного / интерактивного обучения – метод дискуссия
(6 час.)

Основные задачи:

- изучение структуры ФЦП;
- роль ФЦП в развитии НИР и НИОКР в вузах;
- участие аспирантов и студентов в проектах, финансируемых ФЦП;
- программы финансовой поддержки студентов;

- изучение особенностей научно- инновационной деятельности в учреждениях высшего образования;

- ознакомление с основными формами и структурой финансирования НИР и НИОКР в РФ;

- государственный заказ и его трансформация;

- зарубежные программы НИР и НИОКР;

- представить презентацию работы.

Лабораторное занятие 2 «Наука и зарубежные фонды» (6 час.)

***Метод активного / интерактивного обучения – метод дискуссия
(6 час.)***

Задание:

1 Самостоятельно изучить направленность, структуру и особенности зарубежных фондов, представленных на сайте, раздел «Наука», зарубежные фонды.

2 Составить краткую аннотацию (не менее 3-х страниц).

3 Выбрать международные фонды (не менее 5) представляющие, на Ваш взгляд, научный и практический интерес для факультета и кафедры.

4 Дать обоснование Вашему выбору: тематика НИР факультета, кафедры, Ваше личное предпочтение.

5 Составить презентацию с последующим представлением на заседании СНО или на студенческой научно-практической конференции

6 Представить результаты Вашей презентации на кафедре.

Лабораторное занятие 3 «Организация работы персонала для проведения крупномасштабных мероприятий» (6 час.)

***Метод активного / интерактивного обучения – метод дискуссия
(6 час.)***

Задание:

1 Подготовка, отбор и организация работы персонала для проведения крупномасштабных международных или республиканских мероприятий: проблемы, особенности, международные требования к персоналу, риски:

- а) Саммит АТЭС, 2012 г. (г. Владивосток);
- б) Универсиада 2013 г. (г. Казань);
- в) XXII Олимпийские и XI Паралимпийские зимние игры «Сочи-2014», 2014 г. (г. Сочи).

2 Подготовить презентацию проекта.

3 Составить портфолио.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;
- критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	МОДУЛЬ 1. Наука как вид человеческой деятельности Тема 2 Основные методы научных исследований, используемые в прикладных исследованиях в управлении	ОПК-5	Знает	Собеседование (УО-1) Реферат (ПР-4)	Вопросы к экзамену № 1-31
			Умеет	Дискуссия (УО) Реферат (ПР-4)	

	персоналом МОДУЛЬ 2. Инфраструктура научно-инновационной деятельности вуза Тема 2 Организация научного исследования в сфере управления персоналом: методология, методы исследования, представление результатов.		Владеет	Доклад, сообщение (УО-3) Реферат (ПР-4)	
2	МОДУЛЬ 1. Наука как вид человеческой деятельности Тема 1 Основные этапы развития методологии познания МОДУЛЬ 2. Инфраструктура научно-инновационной деятельности вуза Тема 2 Организация научного исследования в сфере управления персоналом: методология, методы исследования, представление результатов.	ОК-1	Знает	Собеседование (УО-1) Реферат (ПР-4)	Вопросы к экзамену № 1-31
			Умеет	Дискуссия (УО) Реферат (ПР-4)	
			Владеет	Доклад, сообщение (УО-3) Практическая работа (ПР-6)	
3	МОДУЛЬ 1. Наука как вид человеческой деятельности Тема 2 Основные методы научных исследований, используемые в прикладных исследованиях в управлении персоналом МОДУЛЬ 2. Инфраструктура научно-инновационной деятельности вуза Тема 1 Роль науки в реализации стратегии инновационного развития Российской Федерации: человеческие ресурсы Тема 2 Организация научного исследования в сфере управления персоналом: методология, методы исследования, представление результатов.	ПК-35	Знает	Собеседование (УО-1) Реферат (ПР-4)	Вопросы к экзамену № 1-31
			Умеет	Дискуссия (УО) Практическая работа (ПР-6)	
			Владеет	Доклад, сообщение (УО-3) Практическая работа (ПР-6)	

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования

компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 392 с. <http://znanium.com/catalog.php#>
2. Человеческие ресурсы российских бизнес-организаций: проблемы формирования и управления: Моногр. / А.Г. Эфендиев, Е.С. Балабанова и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 192 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=430293>
3. Управление кадровым резервом: теория и практика: Монография / К.Б. Фокин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 278 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=145759>
4. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 238 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=392126>
5. Менеджмент организации: теория, история, практика: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова, Б.А. Варламов. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 256 с. <http://znanium.com/bookread.php?book=258785>
6. Оганян, К.К. Сравнительный анализ концепции личности П. Л. Лаврова и Н. К. Михайловского / Всероссийский журнал научных публикаций, апрель, 2012 <http://znanium.com/bookread.php?book=343761>
7. Современные технологии менеджмента: Учебник / В.И.Королев, В.В. Уваров, А.Д. Заикин; Под ред. проф. В.И. Королева; Всероссийская

академия внешней торговли. - М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2012. - 640 с.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=258352>

Дополнительная литература

1. AUP.Ru. Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.aup.ru>.
2. Human Resource Management: [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hrm.ru> (дата обращения: 10.12.2012).
3. Human Technologies: [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.ht.ru> (дата обращения: 10.12.2012).
4. www.gks.ru – официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстата).
5. www.rostrud.info – официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости (Роструда)
6. Бэбьюли, Ф. Управление проектом. Пер. с англ. - М.: ГРАНД, 2002.
7. Дейнека, А.В. Современные тенденции в управлении персоналом: Учебное пособие. / А.В. Дейнека, Б.М. Жуков. – Издательство «Академия Естествознания». <http://www.monographies.ru/53>
8. Душенко К.В. Управление проектом. Основы проектного управления. - М.: Эксмо-пресс, 2010.
9. Кадровик.ру Всероссийский Кадровый Конгресс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru>.
10. Мазур, И.И. Управление проектами: Учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальности "Менеджмент организации". - М.: Омега-Л, 2010.
11. Мартин, П. Тейт К. Управление проектами. / П. Мартин, К. Тейт - СПб.: Питер, 2010.
12. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. <http://www.ecsocman.edu.ru/text/19177037/>
13. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом. Оценка эффективности / Ю.Г.

Одегов, Л.В. Карташова. – М.: Экзамен, 2012. – 256 с.

14. Организационное проектирование: Учебник / В.А. Баринов. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 399 с. <http://znanium.com/bookread.php?book=96053>

15. Профессионал управления проектами <http://www.pmprofy.ru>

16. Работа с персоналом: журнал [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hr-journal.ru> (дата обращения: 10.12.2012)

17. Тейлор, Ф.У. Принципы научного менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ek-lit.agava.ru/tailsod.htm>.

18. Тренев В. Н., Магура М.И., Леонтьев С.В. Управление человеческими ресурсами при реализации проектов: Методика и опыт. - М.: РОЭЛ, 2009.

Нормативно-правовые материалы

1. Закон РФ № 39 –ФЗ от 25 февраля 1999 г. (ред. от 24.07.2007 г.) «Об инвестиционной деятельности в РФ, осуществляемой в форме капитальных вложений». Электронный ресурс. Режим доступа - <http://www.economy.gov.ru>.

2. Закон РФ № 160 – ФЗ от 9 июля 1999 г. (ред. 06.12.2011 г.) « Об иностранных инвестициях в Российской Федерации». Электронный ресурс. Режим доступа - <http://base.consultant.ru>.

3. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2 от 05.08.2000 № 117-ФЗ. Электронный ресурс. Режим доступа <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=182838>

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 9 апреля 2010 г. N 219 г. Москва. "О государственной поддержке развития инновационной инфраструктуры в федеральных образовательных учреждениях высшего профессионального образования". Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2010/04/16/gospodderzhka-dok.html>.

5. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утверждена распоряжением Правительства Российской

Федерации от 8 декабря 2011 г. NQ 2227-р. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://innovation.jinr.ru/imgs-docs/stratinnorf.pdf>.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Интернет сайты и порталы

1. Human Resource Management: [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.hrm.ru> (дата обращения: 10.12.2012)
2. Human Technologies: [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.ht.ru> (дата обращения: 10.12.2012)
3. www.gks.ru – официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстата)
4. www.rostrud.info – официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости (Роструда)
5. Корпоративный менеджмент: [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.cfin.ru> (дата обращения: 10.12.2012)
6. Работа с персоналом: журнал [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.hr-journal.ru> (дата обращения: 10.12.2012)
7. <http://znanium.com/bookread.php?book=353540> Государственная служба: основные этапы развития как науки и профессии от Древнего мира до начала XX в.: Уч. пос. / С.Ю. Кабашов. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 287
8. <http://znanium.com/bookread.php?book=177882> Государственная служба Российской Федерации: Учебное пособие / С.Ю. Кабашов. – М.: Флинта: Наука, 2009. – 304 с.

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. <http://nashol.com/2012062465733/upravlenie-personalom-organizacii-kibanov-a-ya-2010.html>

2. <http://www.twirpx.com/file/139545/>
3. <http://finlib.biz/personalom-upravlenie/upravlenie-personalom-organizatsii-uchebnik.html>
4. <http://www.twirpx.com/file/200233/>
5. <http://www.twirpx.com/file/503542/>
6. <http://www.twirpx.com/file/1068052/>
7. <http://fanknig.org/book.php?id=24101023>
8. http://www.knigochei.ru/s_4133.html

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Реализация дисциплины «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» предусматривает следующие виды учебной работы: лекции, практическую работу, самостоятельную работу студентов, текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Освоение курса дисциплины «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» предполагает рейтинговую систему оценки знаний студентов и предусматривает со стороны преподавателя текущий контроль за посещением студентами лекций, подготовкой и выполнением всех практических работ с обязательным предоставлением отчета о работе, выполнением всех видов самостоятельной работы.

Промежуточной аттестацией по дисциплине «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» является экзамен.

В течение учебного семестра обучающимся нужно:

- освоить теоретический материал (20 баллов);
- успешно выполнить аудиторные и контрольные задания (50 баллов);
- своевременно и успешно выполнить все виды самостоятельной работы (30 баллов).

Студент считается аттестованным по дисциплине «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» при условии выполнения всех видов текущего контроля и самостоятельной работы, предусмотренных учебной программой.

Критерии оценки по дисциплине «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» для аттестации на экзамене следующие: 86-100 баллов – «отлично», 76-85 баллов – «хорошо», 61-75 баллов – «удовлетворительно», 60 и менее баллов – «неудовлетворительно».

Пересчет баллов по текущему контролю и самостоятельной работе производится по формуле:

$$P(n) = \sum_{i=1}^m \left[\frac{O_i}{O_i^{max}} \times \frac{k_i}{W} \right],$$

где: $W = \sum_{i=1}^n k_i^n$ для текущего рейтинга;

$W = \sum_{i=1}^m k_i^n$ для итогового рейтинга;

$P(n)$ – рейтинг студента;

m – общее количество контрольных мероприятий;

n – количество проведенных контрольных мероприятий;

O_i – балл, полученный студентом на i -ом контрольном мероприятии;

O_i^{max} – максимально возможный балл студента по i -му контрольному мероприятию;

k_i – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия;

k_i^n – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия, если оно является основным, или 0, если оно является дополнительным.

**Рекомендации по планированию и организации времени,
отведенного на изучение дисциплины**

Планирование – важнейшая черта человеческой деятельности, один из характерных, обязательных признаков человеческого труда. Для организации сложной учебной деятельности очень эффективным является использование средств, напоминающих о стоящих перед нами задачах, их последовательности выполнения. Такими средствами могут быть мобильный телефон, имеющий программу органайзера, включающего будильник, календарь и список дел; таймеры, напоминающие о выполнении заданий по культурологии; компьютерные программы составления списка дел, выделяющие срочные и важные дела.

Составление списка дел – первый шаг к организации времени. Список имеет то преимущество, что позволяет видеть всю картину в целом. Упорядочение, классификация дел в списке – второй шаг к организации времени.

Регулярность – первое условие поисков более эффективных способов работы. Рекомендуется выбрать один день недели для регулярной подготовки по дисциплине «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом». Регулярность не просто позволяет подготовиться к делу, она создает настрой на это дело, позволяет выработать правила выполнения дела (например, сначала проработка материала лекции, учебника, чтение первоисточника, затем выделение и фиксирование основных идей в тетради).

Чтобы облегчить выполнение заданий, необходимо определить временные рамки. Еженедельная подготовка по дисциплине «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» требует временных затрат. Четкое фиксирование по времени регулярных дел, закрепление за ними одних и тех же часов – важный шаг к организации времени. При учете времени надо помнить об основной цели рационализации – получить наибольший эффект с наименьшими затратами. Учет – лишь средство для решения основной задачи: сэкономить время.

По мнению специалистов по психологии, важность планирования и выполнения дел обуславливается также тем, что у нас накапливаются дела, задачи или идеи, которые мы не реализуем, откладываем на потом – все это негативно сказывается на нашем внутреннем состоянии в целом.

Важная роль в организации учебной деятельности отводится программе дисциплины, дающая представление не только о тематической последовательности изучения курса, но и о затратах времени, отводимом на изучение курса. Успешность освоения дисциплины «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» во многом зависит от правильно спланированного времени при самостоятельной подготовке (в зависимости от специальности от 2 – 3 до 5 часов в неделю).

Начиная изучение дисциплины «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом», студенту необходимо:

- ознакомиться с программой, изучить список рекомендуемой литературы; к программе курса необходимо будет возвращаться постоянно, по мере усвоения каждой темы в отдельности, для того чтобы понять: достаточно ли полно изучены все вопросы;

- внимательно разобраться в структуре дисциплины «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом», в системе распределения учебного материала по видам занятий, формам контроля, чтобы иметь представление о курсе в целом, о лекционной и практической части всего курса изучения;

- обратиться к методическим пособиям по дисциплине «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом», позволяющим ориентироваться в последовательности выполнения заданий;

- переписать в тетрадь для лекций (на отдельной странице) и прикрепить к внутренней стороне обложки структуру и содержание теоретической части курса, а в тетрадь для практических занятий – темы практических занятий.

При подготовке к занятиям по дисциплине «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» необходимо руководствоваться нормами времени на выполнение заданий. Например, при подготовке к занятию на проработку конспекта одной лекции, учебников, как правило, отводится от 0,5 часа до 2 часов, а на изучение первоисточников объемом 16 страниц печатного текста с составлением конспекта 1,5–2 часа, с составлением лишь плана около 1 часа.

В рамках дисциплины «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» предусмотрено выполнение студентами лекционных и практических заданий.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям может вестись с использованием списка основной и дополнительной литературы, изучения опыта работы отечественных и зарубежных фирм по стратегическому управлению организациями в конкурентной рыночной среде.

Самостоятельная работа – важный и существенный этап в обучении студентов. Она нацелена на повышение уровня теоретического и практического усвоения студентами данного курса, направленного на поиск творческих управленческих решений. Самостоятельная работа - это планируемая работа студентов, которую они выполняют по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его прямого участия.

Самостоятельная работа необходима не только для освоения дисциплины «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом», но и для формирования навыков самостоятельной работы как в учебной, так и профессиональной деятельности. Каждый студент учится самостоятельному решению проблем, нахождению оригинальных творческих решений.

Самостоятельная работа выполняется студентами с использованием предложенной им методической литературы и необходимых дидактических материалов, что позволяет облегчить работу и совершенствовать ее качество.

В объем самостоятельной работы по дисциплине включается: подготовка к семинарским и практическим занятиям; подготовка к экзамену.

Методические указания по подготовке и проведению семинара

При подготовке к семинару студенты заранее получают вопросы для обсуждения и задание подбирают литературу и определяют источники информации для самостоятельного изучения. Выполняют опережающие индивидуальные или групповые задания творческого характера (по усмотрению студентов). Готовят доклады, сообщения, иллюстрационный материал.

I. Организационная часть (10 мин.) (Сообщение темы, цели, задач, плана. Перечисление литературных источников).

II. Подготовительная часть (10 мин) (Повторение основных вопросов предыдущей лекции. Подготовка или самоподготовка учащихся по вопросам семинара).

III. Семинарское занятие (50 мин.) (Заслушивание докладов, сообщений, демонстрация иллюстративного материала, организация дискуссии)

IV. Контролирующая часть семинара (20 мин.) (Контрольно-корректирующая проверка. Проверка основных знаний и умений по теме.

V. Заключительная часть семинара (10 мин.) (Подведение итогов работы на семинаре, оценивание работы учащихся, запись домашнего задания).

Методические указания к подготовке материалов для участия в дискуссии в рамках круглого стола: используя источники литературы, которые указаны в соответствующих лекциях, а также самостоятельно подобранные источники. Необходимо подготовить сообщение по одному из указанных вопросов. Подготовить вопросы для встречного обсуждения сообщения в процессе проведения круглого стола. В процессе подготовки участник круглого стола должен продемонстрировать умение выделять проблемные аспекты по изучаемым положениям, изучить мнения

специалистов по рассматриваемым вопросам, формулировать собственную точку зрения, грамотно и системно представлять подобранный материал.

Алгоритм изучения дисциплины

Для эффективного усвоения курса «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» студентам необходимо вспомнить сущность основных категорий, изучаемых, причинно-следственные связи управленческих явлений, чтобы на этой основе лучше понять функциональные взаимосвязи на уровне всей системы управления персоналом. Следует также освежить в памяти знания экономической теории, так как современное управление персоналом в качестве своего фундамента использует экономическую теорию. Необходимый уровень математической подготовки в основном ограничивается знанием основ алгебры, особенно умением оперировать с линейными уравнениями, а также использованием основ дифференциального исчисления. Так как курс «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом», построен на основе нескольких переводных и отечественных учебников, студентам желательно иметь у себя основные материалы из списка рекомендованной литературы, изданные кафедрой учебные и учебно-методические пособия.

В ходе учебы студент обязан активно использовать все формы обучения – посещать лекции и практические занятия, получать консультации преподавателя и выполнять самостоятельную работу.

Процесс изучения дисциплины включает в себя:

1. Работу под руководством преподавателя (лекции, практические занятия, консультации преподавателя по подготовке докладов, решению задач и выполнению аналитических разработок, консультации преподавателя по вопросам, в которых студент не смог разобраться самостоятельно, и консультация преподавателя перед зачётом).

2. Самостоятельную работу студента (проработка текстов лекций, подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск и изучение фундаментальной и современной научной литературы, написание докладов, анализ и обработка статистических данных при выполнении аналитической работы по одной из рекомендованных преподавателем задач, а также подготовка к сдаче зачета).

Алгоритм подготовки студентов при изучении дисциплины «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом»

1. Посещение лекций. Лекции – это систематическое устное изложение учебного материала. На них студент получает основной объем информации по каждой конкретной теме. Лекции обычно носят проблемный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов. Знакомя студентов с разными методологическими подходами к анализу управленческих явлений, которые используются представителями различных школ управления, они призваны способствовать формированию навыков самостоятельной работы с научной литературой.

Предполагается, что студенты приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой. Часто студентам трудно разобраться с дискуссионными вопросами, дать однозначный ответ. Преподаватель, сравнивая различные точки зрения, излагает свой взгляд и нацеливает студентов на дальнейшие исследования и поиск научных решений. После лекции желательно вечером перечитать и закрепить полученную информацию, тогда эффективность ее усвоения значительно возрастает.

2. Практические занятия. Эти занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки определяются преподавателем, ведущим занятия.

На практическом занятии студенты под руководством преподавателя обсуждают дискуссионные вопросы, заслушивают доклады, проводят деловые игры, решают задачи, отвечают на вопросы тестов, закрепляя приобретенные знания. Для успешного проведения практического занятия студенту следует тщательно подготовиться. Основной формой подготовки студентов к практическим занятиям является самостоятельная работа с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными, информацией о социально-экономических событиях в России.

Изучив конкретную тему, студент может определить, насколько хорошо он в ней разобрался. Если какие-то моменты остались непонятными, целесообразно составить список вопросов и на практическом занятии задать их преподавателю. На практических занятиях студент набирает баллы по текущей успеваемости в рамках модульного обучения, поэтому важно проявить себя с лучшей стороны. Практическое занятие предоставляет студенту возможность творчески раскрыться, проявить инициативу и развить навыки публичного ведения дискуссий и общения.

3. Самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа предполагает изучение учебной и научной литературы, материалов лекций, систематизацию прочитанного материала, подготовку сообщений и докладов, решение задач, написание домашней работы, работу со статистическим материалом, выполнение аналитических разработок, подготовку к научной студенческой конференции.

3.1. Выполнение письменной самостоятельной работы. По определенным темам преподаватель может задавать студентам на дом письменную самостоятельную работу. Обычно она выполняется в отдельной тетради и может включать в себя самостоятельное решение задач, поиск ответов на дискуссионные вопросы. Выполнение такой работы рекомендуется начинать после того, как студент прослушал лекцию и посетил практическое занятие, изучил рекомендуемую литературу и

разобрался в материале. Для допуска к экзамену каждому студенту необходимо получить зачет за все работы. Студенты, не выполнившие домашние задания в установленный срок, должны обязательно отработать все задания. Зачет и экзамен у таких студентов принимаются, как правило, в период дополнительной сессии. На каждого студента (на бумажном или электронном носителе) заводится лист учета, в котором фиксируется его письменная самостоятельная работа по курсу. Лист готовит сам студент.

3.2. Выполнение аналитических работ. Этот вид самостоятельной работы нужен для того, чтобы студент научился:

- осуществлять поиск дополнительной литературы и статистики по выбранной теме и работать с ней;
- кратко и логично излагать, анализировать и обобщать прочитанный материал;
- на основе сравнительного анализа различных теоретических подходов формировать свою точку зрения по рассматриваемым вопросам;
- использовать теоретические концепции, управленческие модели и функциональные зависимости для исследования особенностей и закономерностей функционирования реальной системы управления персоналом, оценки ожидаемых последствий тех или иных политических мер, используемых правительством для решения конкретных проблем.

3.3. Подготовка к докладу. Доклад готовится по определенной теме, под руководством преподавателя, с использованием дополнительной литературы. Доклады заслушиваются на семинарских занятиях. Лучшие доклады могут быть представлены на ежегодной апрельской конференции по рекомендации преподавателя.

Рекомендации по работе с литературой

Наиболее предпочтительна поэтапная последовательность в работе с литературой. Ее можно представить в виде следующего примерного алгоритма:

– ознакомление с рабочей учебной программой и учебно-методическим комплексом дисциплины;

– изучение основной учебной литературы;

– проработка дополнительной (учебной и научной) литературы.

В ходе чтения очень полезно, хотя и не обязательно, делать краткие конспекты прочитанного, выписки, заметки, выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю. По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки.

Настоятельно рекомендуется избегать механического заучивания учебного материала. Практика убедительно показывает: самым эффективным способом является не «зубрежка», а глубокое, творческое, самостоятельное проникновение в существо изучаемых вопросов.

Необходимо вести систематическую каждодневную работу над литературными источниками. Объем информации по курсу настолько обширен, что им не удастся овладеть в «последние дни» перед сессией, как на это иногда рассчитывают некоторые студенты.

Следует воспитывать в себе установку на прочность, долговременность усвоения знаний по курсу. Надо помнить, что они потребуются не только и не столько в ходе аттестации, но – что особенно важно – в последующей профессиональной деятельности.

Литература имеется в библиотеке университета.

При работе с учебной и научной литературой принципиально важно принимать во внимание момент развития. Курс «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом», как и большинство других дисциплин, не является и не может являться набором неких раз и навсегда установленных истин в последней инстанции. Наоборот, он постоянно развивается и совершенствуется. В нем идет диалектический

процесс отмирания устаревшего и возникновения новых идей, взглядов, теорий. В условиях ускоряющегося старения информации учебные, впрочем, как и научные, издания, далеко не всегда могут поспевать за новыми явлениями и тенденциями, порождаемыми процессом инновации. Ощутимое отставание характерно и для многих публикаций, связанных с курсом. Ведь их невозможно, даже по чисто техническим причинам, не говоря уже о других, ежегодно обновлять и переиздавать. В связи с этим в литературе по курсу студентам могут встречаться положения, которые уже не вполне отвечают новым тенденциям развития. В таких случаях следует, проявляя нужную критичность мысли, опираться не на устаревшие идеи того или другого издания, как бы авторитетно оно ни было, а на нормы, вытекающие из современных изданий, имеющих отношение к изучаемому вопросу.

В то же время настойчивое подчеркивание момента развития вовсе не означает полной ревизии учебной и научной литературы, рекомендуемой по курсу. Задача студента – проявить достаточно высокую научную культуру и не впасть в крайности как ортодоксального догматизма, так и зряшного нигилизма. Наука, как известно, развивается не только на основе отрицания, но и преемственности. В этом непрерывном процессе модернизации знания ему, конечно, будут оказывать помощь преподаватели, постоянно внося соответствующие изменения в содержание учебного процесса.

Наконец, студент обязан знать не только литературу, рекомендуемую в данном пособии, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации.

Рекомендации по подготовке к экзамену

Одной из форм контроля при изучении дисциплины «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» является экзамен. Примерный перечень вопросов к экзамену содержится в Приложении 2. Указанные вопросы по дисциплине обновляются на начало учебного года. Непосредственно перед сессией вопросы могут обновляться.

Обновленный перечень вопросов к экзамену выдается студентам перед началом экзаменационной сессии. На экзамене студенту предлагается ответить на два вопроса по изученным разделам дисциплины. Цель экзамена – проверка и оценка уровня полученных студентом специальных познаний по учебной дисциплине, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве дефиниций и категорий. Оценке подлежит также и правильность речи студента. Дополнительной целью контроля в виде экзамена является формирование у студента таких качеств, как организованность, ответственность, трудолюбие, самостоятельность. Таким образом, экзамен по дисциплине проверяет сложившуюся у студента систему знаний по данной отрасли права и играет большую роль в подготовке будущего специалиста, способствует получению фундаментальной и специальной подготовки в области управления персоналом.

При подготовке к экзамену студент должен правильно и рационально распланировать свое время, чтобы успеть качественно и на высоком уровне подготовиться к ответам по всем вопросам. Экзамен призван побудить студента получить дополнительно новые знания. Во время подготовки к экзамену студенты также систематизируют знания, которые они приобрели при изучении разделов курса. Это позволяет им уяснить логическую структуру курса, объединить отдельные темы в единую систему, увидеть перспективы развития управления персоналом.

Рекомендуемые учебники и специальная литература при изучении курса, имеются в рекомендованном списке литературы в рабочей программе по данному курсу, также их называет студентам преподаватель на первой лекции.

Студент в целях получения качественных и системных знаний должен начинать подготовку к экзамену задолго до его проведения, лучше с самого начала лекционного курса. Для этого, как уже отмечалось, имеются в учебно-

методическом пособии примерные вопросы к экзамену. Целесообразно при изучении курса пользоваться рабочей программой и учебно-методическим комплексом. Также необходимо изучение практики управления персоналом.

Самостоятельная работа по подготовке к экзамену во время сессии должна планироваться студентом, исходя из общего объема вопросов, вынесенных на экзамен и дней, отведенных на подготовку к экзамену. При этом необходимо, чтобы последний день или часть его, был выделен для дополнительного повторения всего объема вопросов в целом. Это позволяет студенту самостоятельно перепроверить уровень усвоения материала. Важно иметь в виду, что для целей воспроизведения материала учебного курса большую вспомогательную роль может сыграть информация, которая содержится в рабочей программе курса.

Модульно-рейтинговая схема предполагает, что студент для получения экзаменационной оценки по данной дисциплине должен набрать 100 баллов. Баллы, характеризующие успеваемость студента по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение модулей: на аудиторных занятиях, промежуточном контроле.

Баллы присуждаются по результатам работы на лекциях, за выполнение практических и самостоятельных заданий. Дополнительные «премиальные» баллы студент может получить за посещаемость занятий. Максимальное количество баллов за работу на практическом занятии можно получить, демонстрируя хорошее знание текста учебника, умение формировать и аргументировать собственную позицию.

На основании набранных баллов, успеваемость студентов в семестре определяется следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» за дисциплины, закрываемые экзаменами или дифференцированными зачетами.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» необходимы:

- учебная аудитория с мультимедийным проектором и экраном;
- учебная аудитория, оснащённая компьютерами, с установленным пакетом программ Project Expert.

В материально-техническое обеспечение дисциплины «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом», входит компьютерный класс минимум на 20 компьютеров, подключённый к сети «Интернет», с установленным на компьютерах стандартным программным обеспечением.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

по дисциплине «Методы и практика прикладных исследований в управлении
персоналом»

Направление подготовки 38.03.03 Управления персоналом

Профиль подготовки: «Аудит и контроллинг персонала»

Форма подготовки очная

**Владивосток
2015**

Самостоятельная работа студентов по дисциплине
«Методы и практика прикладных исследований в управлении
персоналом»

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений.

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом, соответствует более глубокому усвоению изучаемого курса, формирует навыки исследовательской работы и ориентирует на умение применять теоретические знания на практике.

Самостоятельная работа студентов состоит из подготовки к практическим занятиям, изучения литературы, написания реферата и подготовки презентации.

Проверка самостоятельной подготовки осуществляется как на практических занятиях, так и на экзамене.

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	1-8 недели	Подготовка доклада, презентации и подготовка к дискуссии	16	Представление доклада и презентации
2	8-16 недели	Подготовка доклада, презентации и подготовка к семинару	16	Представление доклада и презентации
3	В течение семестра	Изучение текстов лекций, подготовка к дискуссии, решение разно уровневых задач, подготовка к групповой работе (задание)	14	Проверка наличия лекций, активность участия в дискуссии, проверка решения задач, проверка групповой работы (задания)
4	В течение семестра	Изучение текстов лекций и дополнительной литературы.	14	Проверка наличия лекций, активность участия в дискуссии, групповой работе
5	В течение семестра	Подготовка к экзамену	63	Сдача экзамена
ИТОГО			126	

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Самостоятельная работа студентов состоит из подготовки к практическим занятиям, работы над рекомендованной литературой, написания докладов по теме семинарского занятия, подготовки презентаций, решения заданий.

При организации самостоятельной работы преподаватель должен учитывать уровень подготовки каждого студента и предвидеть трудности, которые могут возникнуть при выполнении самостоятельной работы. Преподаватель дает каждому студенту индивидуальные и дифференцированные задания. Некоторые из них могут осуществляться в

группе (например, подготовка доклада и презентации по одной теме могут делать несколько студентов с разделением своих обязанностей – один готовит научно-теоретическую часть, а второй проводит анализ практики).

Задания для самостоятельного выполнения

1. Работа с периодическими изданиями – «Управление персоналом», «Управление развитием персонала», «Персонал», «Компетенции», «Справочник по управлению персоналом» и т.д.

2. Работа в научной библиотеке ДВФУ с рекомендованной литературой.

3. Работа с электронными версиями и Интернет-сайтами профессиональных журналов: «Управление развитием персонала» - <http://grebennikon.ru/journal-25.html>; «Работа с персоналом» - <http://www.hr-journal.ru>; «Управление персоналом» - <http://www.top-personal.ru/magazines.html>.

4. Написать реферат на предложенные темы. Сделать доклад с презентацией.

Самостоятельное предварительное изучение лекций по дисциплине (16 час.). Подготовка докладов, презентаций, подготовка к дискуссиям, к контрольным вопросам (16 час.). Теоретико-типологический анализ подборки периодической литературы по изучаемой дисциплине (согласно списка прилагаемой литературы), изучение статей журналов и т.д. По проработанному материалу должно быть подготовлено 2 сообщения в семестр, которое оформляется в виде реферата и презентации и включается в общий рейтинг дисциплины (28 час.).

Методические указания к выполнению реферата

Цели и задачи реферата

Реферат (от лат. *refero* – докладываю, сообщаю) представляет собой краткое изложение проблемы практического или теоретического характера с формулировкой определенных выводов по рассматриваемой теме. Избранная

студентом проблема изучается и анализируется на основе одного или нескольких источников. В отличие от курсовой работы, представляющей собой комплексное исследование проблемы, реферат направлен на анализ одной или нескольких научных работ.

Целями написания реферата являются:

- развитие у студентов навыков поиска актуальных проблем современного законодательства;
- развитие навыков краткого изложения материала с выделением лишь самых существенных моментов, необходимых для раскрытия сути проблемы;
- развитие навыков анализа изученного материала и формулирования собственных выводов по выбранному вопросу в письменной форме, научным, грамотным языком.

Задачами написания реферата являются:

- научить студента максимально верно передать мнения авторов, на основе работ которых студент пишет свой реферат;
- научить студента грамотно излагать свою позицию по анализируемой в реферате проблеме;
- подготовить студента к дальнейшему участию в научно – практических конференциях, семинарах и конкурсах;
- помочь студенту определиться с интересующей его темой, дальнейшее раскрытие которой возможно осуществить при написании курсовой работы или диплома;
- уяснить для себя и изложить причины своего согласия (несогласия) с мнением того или иного автора по данной проблеме.

Основные требования к содержанию реферата

Студент должен использовать только те материалы (научные статьи, монографии, пособия), которые имеют прямое отношение к избранной им

теме. Не допускаются отстраненные рассуждения, не связанные с анализируемой проблемой. Содержание реферата должно быть конкретным, исследоваться должна только одна проблема (допускается несколько, только если они взаимосвязаны). Студенту необходимо строго придерживаться логики изложения (начать с определения и анализа понятий, перейти к постановке проблемы, проанализировать пути ее решения и сделать соответствующие выводы). Реферат должен заканчиваться выведением выводов по теме.

По своей *структуре* реферат состоит из:

1. Титульного листа;
2. Введения, где студент формулирует проблему, подлежащую анализу и исследованию;
3. Основного текста, в котором последовательно раскрывается избранная тема. В отличие от курсовой работы, основной текст реферата предполагает разделение на 2-3 параграфа без выделения глав. При необходимости текст реферата может дополняться иллюстрациями, таблицами, графиками, но ими не следует «перегружать» текст;
4. Заключения, где студент формулирует выводы, сделанные на основе основного текста.
5. Списка использованных источников. В данном списке называются как те источники, на которые ссылается студент при подготовке реферата, так и иные, которые были изучены им при подготовке реферата.

Объем реферата составляет 10-15 страниц машинописного текста, но в любом случае не должен превышать 20 страниц. Интервал – 1,5, размер шрифта – 14, поля: левое – 2,5 – 3 см, правое – 1 см, верхнее и нижнее – 2 см. Страницы должны быть пронумерованы (снизу по центру). Абзацный отступ от начала строки равен 1,25 см.

Методические рекомендации для подготовки презентаций

Общие требования к презентации:

- презентация не должна быть меньше 8 слайдов;
- первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название проекта; фамилия, имя, отчество автора, учёная степень, учёное звание и должность руководителя (преподавателя);
- следующим слайдом должна быть постановка задачи;
- дизайн-эргономические требования: сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста;
- последний слайд презентации – список используемых источников.

Порядок сдачи реферата и его оценка

Реферат пишется студентами в течение семестра в сроки, определённые рейтингом-планом по дисциплине.

По результатам проверки студенту выставляется определенное количество баллов, которое входит в общее количество баллов студента, набранных им в течение семестра. При оценке реферата учитываются соответствие содержания выбранной теме, четкость структуры работы, умение работать с научной литературой, умение ставить проблему и анализировать ее, умение логически мыслить, владение профессиональной терминологией, грамотность оформления.

Реферат не просто сдаётся – он защищается.

Защита реферата состоит в ответе на 3 – 5 вопросов, заданных преподавателем по теме реферата. При необходимости преподаватель задаёт дополнительные (уточняющие) вопросы.

Критерии оценки реферата

– 100-86 баллов выставляется студенту, если студент выразил свое мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами

и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно;

– 85-76 баллов – работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы;

– 75-61 балл – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

– 60-50 баллов – если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст, без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Тематика рефератов

1. Роль науки в современном обществе
2. Наука, ее сущность и функции.
3. Исторические аспекты развития науки.
4. Инновации – ключевой аспект развития современного общества.
5. Инновация: сущность и понятие.
6. Методология научно-исследовательской работы.
7. Методология и ее сущность.
8. Принципы методологии. Объект и предмет исследования.

9. Методологические подходы при изучении объектов (предмета) исследования.

10. Современные методы научных исследований в управлении персоналом и экономике труда.

11. Роль статистических методов в в управлении персоналом и экономике труда. Статистика, сущность и понятия. Методика сбора статистических данных. Обработка статистических данных.

12. Практика сбора первичной информации. Метод сбора первичной информации. Методические и организационные требования к разработке анкет. Разработка опросных листов. Методы обработки социологических исследований.

13. Классификация методов исследования по направлениям применения.

14. Общенаучные понятия и методы исследования.

15. Методы дисциплинарных и междисциплинарных исследований.

16. Теоретический и эмпирический уровни познания и исследования.

17. Этапы истории развития науки управления персоналом.

18. Современное развитие теоретических основ науки управления персоналом.

20. Междисциплинарные методы исследований: методы математической статистики, корреляционный, регрессионный, дискриминантный анализ.

21. Специализированные методы прикладных исследований в управлении персоналом.

22. Меры государственной поддержки привлечения молодых исследователей (студентов, аспирантов) к научно-исследовательской и опытно-конструкторской работе.

23. Федеральные целевые программы – как инструмент регулирования развития научных исследований в вузах.

24. Подготовка кадров высшей квалификации (аспирантура и докторантура).

25. Специфика подбора персонала для НИИ.

26. Процесс планирования: эксперимент, полевые исследования, обоснование методики исследования, создание баз данных, статистическая обработка материалов.

27. Процесс логического построения и реализация социологического исследования. Этапы исследования.

28. Концепции современной теории и практике управления человеческими ресурсами.

29. Основные современные научные подходы к управлению человеческими ресурсами.

30. Методы построения системы стратегического управления персоналом. Оформление результатов НИР: отчет и презентация.

IV. Критерии оценки выполнения самостоятельной работы

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	20
2	Размещение результатов самостоятельной работы в LMS Blackboard	20
3	Цель и задачи исследования сформулированы в соответствии с выбранной темой задания	20
4	Материал подан системно, аргументированно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	20
5	Наличие мультимедиа презентации	20
6	ИТОГО	100



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом»

Направление подготовки 38.03.03 Управления персоналом

Профиль подготовки: «Аудит и контроллинг персонала»

Форма подготовки очная

Владивосток
2015

Паспорт фонда оценочных средств

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-5 способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Знает	как анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
	Умеет	анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
	Владеет	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
ОК-1 способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	Знает	основы философских знаний
	Умеет	использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
	Владеет	основами философских знаний для их использования в формировании мировоззренческой позиции
ПК-35 знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	Знает	основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, его планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом
	Умеет	применять основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, вносить вклад в планирование, создавать и реализовывать инновационные проекты в области управления персоналом
	Владеет	основами разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, созданием и реализацией инновационных проектов в области управления персоналом

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			текущий контроль	промежуточная аттестация	
1	МОДУЛЬ 1. Наука как вид человеческой деятельности Тема 2 Основные методы научных исследований, используемые в прикладных исследованиях в управлении персоналом МОДУЛЬ 2. Инфраструктура научно-инновационной деятельности вуза Тема 2 Организация	ОПК-5	Знает	Собеседование (УО-1) Реферат (ПР-4)	Вопросы к экзамену № 1-31
Умеет	Дискуссия (УО) Реферат (ПР-4)				
Владеет	Доклад, сообщение (УО-3) Реферат (ПР-4)				

	научного исследования в сфере управления персоналом: методология, методы исследования, представление результатов.				
2	МОДУЛЬ 1. Наука как вид человеческой деятельности Тема 1 Основные этапы развития методологии познания МОДУЛЬ 2. Инфраструктура научно-инновационной деятельности вуза Тема 2 Организация научного исследования в сфере управления персоналом: методология, методы исследования, представление результатов.	ОК-1	Знает	Собеседование (УО-1) Реферат (ПР-4)	Вопросы к экзамену № 1-31
			Умеет	Дискуссия (УО) Реферат (ПР-4)	
			Владеет	Доклад, сообщение (УО-3) Практическая работа (ПР-6)	
3	МОДУЛЬ 1. Наука как вид человеческой деятельности Тема 2 Основные методы научных исследований, используемые в прикладных исследованиях в управлении персоналом МОДУЛЬ 2. Инфраструктура научно-инновационной деятельности вуза Тема 1 Роль науки в реализации стратегии инновационного развития Российской Федерации: человеческие ресурсы Тема 2 Организация научного исследования в сфере управления персоналом: методология, методы исследования, представление результатов.	ПК-35	Знает	Собеседование (УО-1) Реферат (ПР-4)	Вопросы к экзамену № 1-31
			Умеет	Дискуссия (УО) Практическая работа (ПР-6)	
			Владеет	Доклад, сообщение (УО-3) Практическая работа (ПР-6)	

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		Критерии	Показатели
ОПК-5 способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	знает (пороговый уровень)	как анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	знание об организации аналитической работы по результатам исследований в контексте поставленных целей и задач	– способность перечислить и охарактеризовать этапы аналитической работы по результатам исследований в контексте поставленных целей и задач; – способность охарактеризовать условия аналитической работы по результатам исследований в контексте поставленных целей и задач
	умеет (продвинутый)	анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	умение собирать и анализировать информацию о результатах исследований в контексте целей и задач своей организации	- способность осуществлять поиск информации для аналитической работы по результатам исследований в контексте поставленных целей и задач; - способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
	владеет (высокий)	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	владение способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	- способность самостоятельно использовать знание результатов исследований в контексте целей и задач своей организации; - способность самостоятельно использовать и правильно интерпретировать аналитическую информацию о результатах исследований в контексте целей и задач своей организации
ОК-1 способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой	знает (пороговый уровень)	основы философских знаний	знание как использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	- способность назвать и охарактеризовать методы формирования мировоззренческой позиции; - способность охарактеризовать этапы развития философского знания
	умеет (продви-	использовать основы	умение использовать	- способность самостоятельно

еской позиции	нутый)	философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	формировать и демонстрировать мировоззренческую позицию на основе философских знаний; - способность анализировать и использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
	владеет (высокий)	основами философских знаний для их использования в формировании мировоззренческой позиции	владение способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	- способность самостоятельно формировать мировоззренческую позицию на основе философских знаний; - способность применять основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
ПК-35 знание основ разработки и использовани я инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование , создание и реализацию инновационн ых проектов в области управления персоналом	знает (поро- говый уровень)	основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, его планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, его планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	- способность назвать и охарактеризовать критерии оценки инновационных проектов в области управления персоналом; - способность охарактеризовать критерии эффективности использования инноваций в сфере управления персоналом - способность перечислить и охарактеризовать этапы планирования инновационных проектов в области управления персоналом
	умеет (продви- нутый)	применять основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, вносить вклад в планирование, создавать и реализовывать инновационные проекты в области управления персоналом	умение применять на практике знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, созданием и реализацией инновационных проектов в области управления персоналом	- способность собирать и информацию для разработки инноваций в сфере управления персоналом; - способность анализировать и представлять результаты вклада в создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом; - способность выявлять возможности использования инноваций в сфере управления персоналом
	владеет	основами	владение знанием	- способность

	(высокий)	разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, созданием и реализацией инновационных проектов в области управления персоналом	основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, созданием и реализацией инновационных проектов в области управления персоналом	осуществлять поиск информации для разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом; - способность перечислить и охарактеризовать этапы планирования и реализации инновационных проектов в области управления персоналом; - способность сформировать и охарактеризовать критерии оценки инновационных проектов в области управления персоналом
--	-----------	--	--	---

Итоговый балл	1-60	61-75	76-85	86-100
Оценка (пятибалльная шкала)	2	3	4	5
Уровень сформированности компетенций	низкий	пороговый (базовый)	продвинутый	высокий

Зачетно-экзаменационные материалы

Методические рекомендации,

определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом»

Текущая аттестация студентов. Текущая аттестация студентов по дисциплине «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» проводится в форме контрольных мероприятий (*тестирования, коллоквиумов, результатов решения кейс-задач, эссе, подготовки доклада, сообщения, презентации*) по оцениванию

фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

(УО-3) Доклад, сообщение – продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

(ПР-4) Реферат – представляет собой краткое изложение проблемы практического или теоретического характера с формулировкой определенных выводов по рассматриваемой теме.

(ПР-6) Практическая работа – средство для закрепления и практического освоения материала по определенному разделу.

Объектами оценивания выступают:

– учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);

– степень усвоения теоретических знаний;

– уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;

– результаты самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Краткая характеристика процедуры применения используемого оценочного средства.

В результате посещения лекций, практических занятий, семинаров и круглых столов студент последовательно осваивает материалы дисциплины и изучает ответы на вопросы к экзамену, представленные в структурном элементе ФОС IV.1. В ходе промежуточной аттестации студент отвечает на

вопросы теста (варианты тестов размещены в структурном элементе ФОС IV.2), сформированные в строгом подчинении с вопросами к экзамену. Задания для промежуточной аттестации размещены в разделе IV.3. Критерии оценки студента на экзамене представлены в структурном элементе ФОС IV.4. Критерии оценки текущей аттестации – контрольная проверка знаний (эссе, доклад с сопровождением мультимедиа презентации, решение разно уровневых задач) представлены в структурном элементе ФОС V.

ОС по промежуточной аттестации и критерии оценки

Вопросы к экзамену

1. Наука как вид человеческой деятельности
2. Виды познания.
3. Методология, метод, методика.
4. Основные этапы развития методологии познания
5. Рациональные науки и современная наука.
6. Классификация методов исследования по направлениям применения.
7. Общенаучные понятия и методы исследования.
8. Методы дисциплинарных и междисциплинарных исследований.
9. Теоретический и эмпирический уровни познания и исследования.
10. Основные методы научных исследований, используемые в прикладных исследованиях в управлении персоналом.
11. Этапы истории развития науки управления персоналом.
12. Современное развитие теоретических основ науки управления персоналом.
13. Междисциплинарные методы исследований: методы математической статистики, корреляционный, регрессионный, дискриминантный анализ.
14. Методы математической статистики.
15. Корреляционный анализ.
16. Регрессионный анализ.
17. Дискриминантный анализ.

18. Специализированные методы прикладных исследований в управлении персоналом.
19. Роль науки в реализации стратегии инновационного развития Российской Федерации: человеческие ресурсы.
20. Инфраструктура научно- инновационной деятельности вуза.
21. Меры государственной поддержки привлечения молодых исследователей (студентов, аспирантов) к научно- исследовательской и опытно-конструкторской работе.
22. Федеральные целевые программы – как инструмент регулирования развития научных исследований в вузах.
23. Подготовка кадров высшей квалификации (аспирантура и докторантура).
24. Специфика подбора персонала для НИИ.
25. Организация научного исследования в сфере управления персоналом: методология, методы исследования, представление результатов.
26. Процесс планирования: эксперимент, полевые исследования, обоснование методики исследования, создание баз данных, статистическая обработка материалов.
27. Процесс логического построения и реализация социологического исследования.
28. Этапы социологического исследования.
29. Концепции современной теории и практики управления человеческими ресурсами.
30. Основные современные научные подходы к управлению человеческими ресурсами.
31. Методы построения системы стратегического управления персоналом.

Критерии выставления оценки за устный ответ

студента на экзамене по дисциплине

«Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом»

Оценка экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
20 баллов	Проблема раскрыта полностью и произведен её глубокий анализ. Представляемая информация систематизирована, структурно-последовательна, логически связана и полностью построена на профессиональных терминах. Выводы обоснованы. Представлены предложения ее решения.
16 баллов	Проблема раскрыта достаточно полно. Произведен ее частичный анализ. Представляемая информация систематизирована и структурно-последовательна. Больше половины информации описаны профессиональными терминами. Часть выводов не обоснована.
12 баллов	Проблема раскрыта не полностью. Представляемая информация не систематизирована. Профессиональные термины использованы частично. Выводы не обоснованы.
менее 12 баллов (незачтено)	Проблема частично раскрыта. Представляемая информация не систематизирована и логически не связана. Используются непрофессиональные термины. Отсутствуют выводы и предложения ее решения.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ

Перечень дискуссионных тем для семинаров/коллоквиумов по дисциплине «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом»

1 Основные этапы развития методологии познания

Виды познания. Методология, метод, методика. Рациональные науки и современная наука. Классификация методов исследования по направлениям применения. Общенаучные понятия и методы исследования. Методы дисциплинарных и междисциплинарных исследований. Теоретический и эмпирический уровни познания и исследования.

2 Основные методы научных исследований, используемые в прикладных исследованиях в управлении персоналом

Этапы истории развития науки управления персоналом. Современное развитие теоретических основ науки управления персоналом. Междисциплинарные методы исследований: методы математической статистики, корреляционный, регрессионный, дискриминантный анализ. Специализированные методы прикладных исследований в управлении персоналом

3 Роль науки в реализации стратегии инновационного развития Российской Федерации: человеческие ресурсы

Меры государственной поддержки привлечения молодых исследователей (студентов, аспирантов) к научно-исследовательской и опытно-конструкторской работе. Федеральные целевые программы – как инструмент регулирования развития научных исследований в вузах. Подготовка кадров высшей квалификации (аспирантура и докторантура). Специфика подбора персонала для НИИ.

4 Организация научного исследования в сфере управления персоналом: методология, методы исследования, представление результатов

Процесс планирования: эксперимент, полевые исследования, обоснование методики исследования, создание баз данных, статистическая обработка материалов. Процесс логического построения и реализация социологического исследования. Этапы исследования. Концепции современной теории и практике управления человеческими ресурсами. Основные современные научные подходы к управлению человеческими ресурсами. Методы построения системы стратегического управления персоналом. Оформление результатов НИР: отчет и презентация.

Перечень тем докладов, сообщений по дисциплине «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом»

1. Роль науки в современном обществе
2. Наука, ее сущность и функции.

3. Исторические аспекты развития науки.
4. Инновации – ключевой аспект развития современного общества.
5. Инновация: сущность и понятие.
6. Методология научно-исследовательской работы.
7. Методология и ее сущность.
8. Принципы методологии. Объект и предмет исследования.
9. Методологические подходы при изучении объектов (предмета) исследования.
10. Современные методы научных исследований в управлении персоналом и экономике труда.
11. Роль статистических методов в в управлении персоналом и экономике труда. Статистика, сущность и понятия. Методика сбора статистических данных. Обработка статистических данных.
12. Практика сбора первичной информации. Метод сбора первичной информации. Методические и организационные требования к разработке анкет. Разработка опросных листов. Методы обработки социологических исследований.
13. Классификация методов исследования по направлениям применения.
14. Общенаучные понятия и методы исследования.
15. Методы дисциплинарных и междисциплинарных исследований.
16. Теоретический и эмпирический уровни познания и исследования.
17. Этапы истории развития науки управления персоналом.
18. Современное развитие теоретических основ науки управления персоналом.
20. Междисциплинарные методы исследований: методы математической статистики, корреляционный, регрессионный, дискриминантный анализ.

21. Специализированные методы прикладных исследований в управлении персоналом.

22. Меры государственной поддержки привлечения молодых исследователей (студентов, аспирантов) к научно-исследовательской и опытно-конструкторской работе.

23. Федеральные целевые программы – как инструмент регулирования развития научных исследований в вузах.

24. Подготовка кадров высшей квалификации (аспирантура и докторантура).

25. Специфика подбора персонала для НИИ.

26. Процесс планирования: эксперимент, полевые исследования, обоснование методики исследования, создание баз данных, статистическая обработка материалов.

27. Процесс логического построения и реализация социологического исследования. Этапы исследования.

28. Концепции современной теории и практике управления человеческими ресурсами.

29. Основные современные научные подходы к управлению человеческими ресурсами.

30. Методы построения системы стратегического управления персоналом. Оформление результатов НИР: отчет и презентация.

**Критерии оценки студента на экзамене по дисциплине
«Методы и практика прикладных исследований в управлении
персоналом»**

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка зачета/ экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям <i>Дописать оценку в соответствии с компетенциями. Привязать к дисциплине</i>
----------------------------------	--	--

85-100	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
65-84	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
45-64	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
1-44	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Критерии оценки промежуточной аттестации – тест

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка теста	Требования к сформированным компетенциям
100-86	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты или допускает 10% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
85-76	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты, но допускает 20% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
75-61	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он при ответе на вопросы теста допускает 40% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
60-50	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который допускает более 40% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.

V. Типовые ОС по текущей аттестации и критерии оценки по каждому виду аттестации по дисциплине «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом»

Типовые оценочные средства по текущей аттестации по дисциплине «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом»

размещены в разделе рабочей учебной программы дисциплины «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся».

Критерии оценки текущей аттестации – доклад с сопровождением мультимедиа презентации

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	20
2	Размещение результатов самостоятельной работы в LMS Blackboard	20
3	Цель и задачи исследования сформулированы в соответствии с выбранной темой задания	20
4	Материал подан системно, аргументированно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	20
5	Наличие мультимедиа презентации	20
6	ИТОГО	100

Примерные критерии оценочных средств, применяемых при изучении дисциплины «Методы и практика прикладных исследований в управлении персоналом»

Критерии оценки участия в дискуссии/коллоквиуме

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Владение обучающегося обсуждаемой темой	3
2	Активность обучающегося	3
3	Грамотность высказываний, точность формулировок	3
4	Корректность и этичность обучающегося, умение вести дискуссию не подавляя других	3
5	ИТОГО	12

Критерии оценки доклада, сообщения

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Цель и задачи исследования сформулированы в соответствии с выбранной темой задания	4
2	Тема раскрыта полностью или частично	4
3	Материал подан системно, аргументированно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	4
4	Наличие мультимедиа презентации	4
5	ИТОГО	16

Критерии оценки практической работы

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Степень выполнения задания (логика, структура, содержание, точность выполнения требований).	4
2	Владение программным обеспечением и способность выполнять «вводные» преподавателя при защите работы.	4
3	Понимание основных функций и умение ориентироваться в интерфейсе программного средства	4
4	ИТОГО	12