

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине **«Методология и практика прикладных HR-исследований»**

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»
Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

 Е.В. Зудина
«31» 08 2018 г.

Волгоград
2018

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12);
- умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23);
- владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-24).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

| Код компетенции | Этап базовой подготовки | Этап расширения и углубления подготовки | Этап профессионально-практической подготовки |
|-----------------|---|---|---|
| ОК-1 | Социальная политика государства и управление социальным развитием организации | Методология и практика прикладных HR-исследований | |
| ОПК-12 | Современные методы исследований в системе управления персоналом | Методология и практика прикладных HR-исследований | |
| ПК-23 | Кадровый консалтинг и аудит | Консультирование и интеллектуальная собственность, Методология и практика прикладных HR-исследований, Оценка оптимизация кадрового делопроизводства, Оценка эффективности кадровой службы, Управление качеством кадрового консалтинга | Организационно-управленческая и экономическая практика |
| ПК-24 | Современные методы исследований в системе управления персоналом | Методология и практика прикладных HR-исследований | Научно-исследовательская работа, Преддипломная практика |

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

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

| № | Разделы дисциплины | Формируемые компетенции | Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть») |
|---|---|-------------------------|---|
| 1 | Теоретические основы прикладных HR исследований | ОК-1 | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ключевые понятия методологии HR-исследования; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость проводимого HR-исследования; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками использования полученных знаний в своей профессиональной деятельности; |
| 2 | Методика и практика осуществления HR исследований | ОПК-12, ПК-23 | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные методы HR-исследования; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводить исследования по избранной теме; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками представления результатов своего исследования; |
| 3 | Методика оценки эффективности HR исследований | ПК-24 | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные методы HR-исследования; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оформлять и представлять результаты исследования; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками представления результатов своего исследования; |

Критерии оценивания компетенций

| Код компетенции | Пороговый (базовый) уровень | Повышенный (продвинутый) уровень | Высокий (превосходный) уровень |
|-----------------|---|---|---|
| ОК-1 | Неполное представление о формах и способах абстрактного мышления, анализа, синтеза. | Определенные пробелы в знаниях основ абстрактного мышления, анализа, синтеза. | Сформированные систематические представления о формах и способах абстрактного мышления, анализа, синтеза. |
| ОПК-12 | Не систематическое | Определенные | Сформированное умение |

| | | | |
|-------|--|--|---|
| | умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов. | пробелы в умениях разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов. | разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов. |
| ПК-23 | Не систематическое умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персонала в достижении целей организации. | Определенные пробелы в умениях проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персонала в достижении целей организации. | Сформированное умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персонала в достижении целей организации. |
| ПК-24 | Не систематическое владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом. | Определенные пробелы в умениях использовать навыки поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом. | Сформированное умение использовать навыки поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом. |

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

| № | Оценочное средство | Баллы | Оцениваемые компетенции | Семестр |
|---|--------------------|-------|-------------------------|---------|
| 1 | Опрос | 15 | ОК-1 | 1у |
| 2 | Контрольная работа | 12 | ПК-23 | 1у |
| 3 | Реферат | 10 | ОПК-12 | 1у |
| 4 | Конспект статьи | 10 | ПК-24 | 1у |
| 5 | Статья | 13 | ПК-24 | 1у |
| 6 | Опрос | 15 | ОК-1 | 1з |
| 7 | Контрольная работа | 12 | ПК-23 | 1з |
| 8 | Реферат | 10 | ОПК-12 | 1з |
| 9 | Конспект статьи | 10 | ПК-24 | 1з |

| | | | | |
|----|--------|----|---------------------------|----|
| 10 | Статья | 13 | ПК-24 | 13 |
| 11 | Зачет | 40 | ОК-1, ОПК-12, ПК-23-24 | 13 |

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект статьи
5. Статья
6. Зачет

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине **«Методология и практика прикладных HR-исследований»**
 Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
 «Организация кадрового консалтинга»

1. Опрос

Проверяемые компетенции:

-способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)

Вопросы для устного обсуждения

1. Понятие о научном исследовании. Виды HR-исследований
2. Классификация научных исследований: по составу исследуемых свойств объекта исследования, по признаку места их проведения, по стадиям выполнения исследования.
3. Программа HR-исследования, общие требования, выбор темы и проблемы
4. Этапы HR-исследований
5. Компоненты готовности исследователей к научно - исследовательской деятельности. Проблемная ситуация
6. Алгоритм создания проблемной ситуации
7. Проведение научного исследования. План – проспект
8. Уровни и структура методологии HR-исследований
9. Методологический замысел исследования и его основные этапы
10. Характерные особенности осуществления этапов HR-исследований
11. Основные компоненты методики HR-исследований
12. Литературное оформление материалов HR-исследований

13. Общая схема HR-исследований
14. Основные методы поиска информации для HR-исследований
15. Раскрытие задач, интерпретация данных, синтез основных результатов
16. Правила и научная этика цитирования: научные школы, направления, персоналии
17. Научный аппарат HR-исследований
18. Методики выбора темы HR-исследований
19. Академический стиль и особенности языка HR-исследований
20. Обоснование во введении выбора методологии HR-исследований
21. Построение плана HR-исследований
22. Соотношение противоречия объекта исследования и противоречия самого исследования
23. Формирование гипотезы исследования
24. Соотношение задачи исследования и его структура
25. Критерии оценки результатов HR-исследований

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Оценивание результатов устных опросов на практических занятиях

Уровень знаний определяется оценками «отлично» - 12-15 баллов, «хорошо» - 7-11 баллов, «удовлетворительно» - 3-6 балла, «неудовлетворительно» - 1-2 балла.

Оценка «отлично» – студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «хорошо» – студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» – студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

2. Контрольная работа

Проверяемые компетенции:

-умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации (ПК-23)

Вариант 1

1. Междисциплинарные научные представления о целях образования. Развитие междисциплинарных исследований проблем образования в современных условиях. Проблема интеграции междисциплинарных знаний
2. Тенденции развития высшего образования в мире в начале XXI века
3. Синергетические принципы управления. Категория случайности и ее роль в управлении образовательным учреждением
4. Основные принципы HR-исследований
5. Источники научного познания и HR-исследований
6. Система методов научного исследования
7. Диалектический метод научного познания
8. Методы теоретического исследования в HR-исследованиях
9. Методы эмпирического исследования
10. Статистические методы обработки результатов HR-исследований
11. Наблюдение как метод HR-исследований
12. Беседа как метод HR-исследований
13. Опрос как метод исследования. Анкетирование, интервьюирование.

Вариант 2

1. Тестирование как метод HR-исследований
2. Социометрия как метод HR-исследований
3. Изучение продуктов деятельности как метод HR-исследований
4. Метод экспертной оценки. Организация экспертизы
5. Исследовательские методы психолого-педагогического консилиума и обобщение независимых характеристик
6. Анализ и синтез как методы HR-исследований
7. Абстрагирование и конкретизация как методы HR-исследований
8. Моделирование как метод исследования. Математическое моделирование
9. Сравнение и аналогия как методы HR-исследований
10. Изучение и использование передового опыта в HR-исследованиях
11. Опытно-поисковая работа
12. Эксперимент как исследовательский метод
13. Комплексный педагогический эксперимент

Оценивание результатов проведения контрольной работы

Уровень знаний определяется оценками «отлично» - 10-12 баллов, «хорошо» - 7-9 баллов, «удовлетворительно» - 3-6 балла, «неудовлетворительно» - 1-2 балла.

Оценка «отлично» – студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «хорошо» – студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» – студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

3. Реферат

Проверяемые компетенции:

-умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов(ОПК-12)

Тематика рефератов.

1. Формирование необходимых умений и навыков проведения анкетирования.
2. Специфика проведения опроса в научных исследованиях.
3. Беседа как исследовательский прием. Стратегия и тактика проведения беседы.
4. Искусство задавать вопросы.
5. Проблема установления доверительных отношений.
6. Надежность информации, сообщаемой респондентом.
7. Применение наблюдения в разных видах исследования.
8. Документальные источники как объект изучения
9. Проблема надежности и валидности тестовых методик.
10. Качественная и количественная информация, и работа с ними.
11. Методы статистического описания данных.
12. Методы графического представления данных.
13. Корреляционный анализ и сферы его применения.
14. Сущность, структура и функции познания.
15. Методология, принципы и методы исследования.
16. Структура проведения исследования.
17. Соотношение диагностирования и научного исследования.
18. Теоретические методы исследования.
19. Методика проведения наблюдения.
20. Методики проведения разных видов опросов.

Критерии оценки реферата

| Критерии | Показатели | Баллы |
|-------------------------------------|---|-------|
| Новизна реферированного текста | - актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений | 0-2 |
| Степень раскрытия сущности проблемы | - соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. | 0-3 |
| Обоснованность выбора источников | - круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). | 0-3 |
| Соблюдение требований к оформлению | - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев. | 0-1 |

| | | |
|---|--|-----------|
| Грамотность | - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль. | 0-1 |
| ИТОГО в соответствии с рейтингом | | 10 |

4. Конспект статьи

Проверяемые компетенции:

- умение использовать навыки поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-24)

Методические рекомендации по конспектированию научной статьи

В зависимости от формы записи содержания принято выделять несколько видов конспектов: план-конспект (плановый), текстуальный (цитатный), тематический, свободный,

Плановый конспект формируется с помощью предварительно сделанного плана произведения, причем каждому вопросу плана отвечает определенная часть конспекта. План-конспект имеет, в свою очередь, несколько разновидностей:

а) вопросно-ответный (на пункты плана, выраженные в вопросительной форме, конспект дает точные ответы). В этом случае страница обычно делится пополам, в левой части конспектирующей самостоятельно формулирует вопросы или проблемы, затронутые в данном тексте, а в правой части дает ответы на них.

Одной из модификаций вопросно-ответного метода является таблица, где место вопроса занимает формулировка проблемы, поднятой автором текста, а место ответа - решение данной проблемы. Иногда в таблице могут появиться и дополнительные графы: например, «мое мнение» и т.п.

б) схематичный плановый конспект (отражает логическую структуру и взаимосвязь отдельных положений). Обычно используется схема с фрагментами, позволяющая ярче выявить структуру текста. При этом фрагменты текста (опорные слова, словосочетания, пояснения всякого рода) в сочетании с графикой помогают созданию рационально - лаконичного конспекта.

Простая схема — способ конспектирования, близкий к схеме с фрагментами, объяснений к которой конспектирующий не пишет, но должен уметь давать их устно. Этот способ требует высокой квалификации конспектирующего. В противном случае такой конспект нельзя будет использовать.

Текстуальный, или цитатный – это конспект, созданный в основном из цитат. Сложность такого вида конспектирования – в сохранении между цитатами смысловой связи и логики целого текста, исключении из цитируемого фрагмента второстепенных деталей, перегружающих конспект.

Тематический конспект составляется на основе нескольких источников для раскрытия определенной темы, проблемы, заданного вопроса. Таким образом, тематический конспект является обзорным. В зависимости из числа привлеченных источников и другого материала, например, своих же записей он дает более или менее исчерпывающий ответ на поставленный вопрос.

Свободный (сводный, комплексный) конспект предполагает умелое использование всех способов и видов конспектирования, сочетая выписки, цитаты, иногда тезисы, собственные формулировки. Отдельные части его текста могут быть снабжены планом, соединяться, хотя и не обязательно, смысловыми логическими переходами. Такой конспект может быть наиболее полезен, так как позволяет формулировать и собственные мысли.

Независимо от избранной формы к содержанию и оформлению конспекта предъявляется целый ряд требований.

Требования к оформлению включают в себя:

- обязательную запись всех выходных данных источника: автор, название, год и место издания (в случае периодического издания добавляется его название, год, месяц, номер, число, место издания);
- выделение полей слева, или справа или даже с обеих сторон; на полях указываются страницы оригинала, его структурные разделы; собственные замечания по поводу конспектируемого и подзаголовки, которые отсутствуют в тексте конспектируемой работы;
- наглядность и обозримость записей и такое их расположение, которое давало бы возможность уяснить логические связи и иерархию понятий;
- использование дополнительных визуальных средств: сдвиг текста по вертикали или горизонтали, выделение особым шрифтом значимых слов и фраз, использование различных цветов, подчеркивание, заключение ключевой информации в рамку и т.п.

К содержанию конспекта предъявляются следующие требования:

- краткость, сжатость, целесообразность каждого записываемого слова; сокращение без ущерба для смысла. Объем конспекта, как правило, меньше объема изучаемого текста в 7-15 раз. Подробное изложение материала в конспекте является его недостатком;
- соответствие структуры и последовательности конспекта плану произведения;
- системность, логичность, убедительность, доказательность изложения;
- точность, дословность цитирования; в случае сокращения, пропуска слов в цитате ставится многоточие, заключенное в угловые скобки: <...>; обязательное указание страницы, с которой взята цитата.

Исходя из вышеизложенного, составление конспекта предполагает обязательное предварительное прочтение конспектируемой части текста – не одного-двух абзацев, а целого параграфа или главы. В процессе предварительного чтения необходимо грамотно решить следующие задачи:

- сориентироваться в общей композиции текста (уметь определить вступление, основную часть, заключение);
- увидеть логико-смысловую канву сообщения, понять систему изложения автором информации в целом, а также ход развития каждой отдельной мысли;
- выявить «ключевые» мысли, т.е. основные смысловые вехи, на которые «нанизано» все содержание текста;
- определить детализирующую (вспомогательную) информацию;
- лаконично сформулировать основную информацию, не перенося на письмо все целиком и дословно.

Выделение главной мысли — одна из основ умственной культуры при работе с текстом. Во всяком научном тексте содержится информация 2-х видов: основная и вспомогательная. Основной является информация, имеющая наиболее существенное значение для раскрытия содержания темы или вопроса. К ней относятся: определения научных понятий, формулировки законов, теоретических принципов, значимые факты, датировка событий и т.п. Назначение вспомогательной информации - помочь читателю лучше усвоить предлагаемый материал. К этому типу информации относятся разного рода комментарии. Основная информация в процессе конспектирования записывается как можно полнее, вспомогательная, как правило, опускается.

Переработка основной информации в целях ее обобщения и сокращения является важнейшей задачей конспектирования. Обобщить — значит представить ее в более общей, схематической форме, в виде тезисов, выводов, отдельных заголовков, изложения основных результатов и т.п. Читая, мы интуитивно используем некоторые слова и фразы в качестве опорных. Такие опорные слова и фразы называются ключевыми. Ключевые слова и фразы несут основную смысловую и эмоциональную нагрузку содержания текста.

Выбор ключевых слов — это первый этап смыслового свертывания, смыслового сжатия материала.

Тезисы — это кратко сформулированные основные мысли, положения изучаемого материала. Тезисы лаконично выражают суть читаемого, дают возможность раскрыть содержание. Приступая к освоению записи в виде тезисов, полезно в самом тексте отмечать места, наиболее четко формулирующие основную мысль, которую автор доказывает (если, конечно, это не библиотечная книга).

Конспекту может предшествовать план конспектируемой работы.

План — это перечень в определенной последовательности основных вопросов, рассматриваемых в конспектируемом (реферируемом) тексте. План может быть:

- а) простой;
- б) сложный, или развернутый (наряду с пунктами содержит подпункты);
- в) тезисный, или тезисы (кратко раскрывается содержание каждого пункта, приводится по 1–2 ярких примера).

Требования к плану:

- 1) соответствие теме и содержанию произведения;
- 2) целенаправленность;
- 3) стройность и логичность;
- 4) единое основание деления;
- 5) соразмерность основных частей;
- 6) желательно, чтобы все части плана были оформлены предложениями одного типа;
- 7) объем плана — не более одной страницы письменного или машинописного текста (план должен быть обозримым).

Примерная тематика научных статей:

1. Бодрунов С. Д. (2014). Российская экономическая система: будущее высокотехнологичного материального производства // Экономическое возрождение России. N 2. С. 5 – 16.
2. Бодрунов С. Д. (2015). Интеграция производства, науки и образования как основа реиндустриализации российской экономики // Экономическое возрождение России. N 1. С. 7 – 22.
3. Симачев Ю. В., Кузык М. Г., Фейгина В. В. (2014). Государственная поддержка инноваций в России: что можно сказать о воздействии на компании налоговых и финансовых механизмов? // Российский журнал менеджмента. Т. 12, N 1. С. 7 - 38.
4. Маневич В. (2017). Долговременные макроэкономические процессы и условия роста российской экономики // Вопросы экономики. N 1. С. 40 – 63.
5. Абрамов А., Радыгин А., Чернова М. (2016). Компании с государственным участием на российском рынке: структура собственности и роль в экономике // Вопросы экономики. N 12. С. 61-87.
6. Долгопятова Т. Г., Ивасаки И., Яковлев А. А. (2009). Российский бизнес 20 лет спустя: путь от социалистического предприятия к рыночной фирме // Мир России. N 9. С. 89-114.
7. Радыгин А., Симачев Ю., Энтов Р. (2015). Государственная компания: сфера проявления "провалов государства" или "провалов рынка"? // Вопросы экономики. N 1. С. 45-79.
8. Дробышевский С., Полбин А. (2016). О роли плавающего курса рубля в стабилизации деловой активности при внешнеэкономических шоках // Проблемы теории и практики управления. N 6. С. 66-71.
9. Зубарев А. В., Трунин П. В. (2014). Влияние реального обменного курса рубля на экономическую активность в России // Проблемы прогнозирования. N 2. С. 92-102.
10. Идрисов Г., Казакова М., Полбин А. (2014). Теоретическая интерпретация влияния нефтяных цен на экономический рост в современной России // Экономическая политика. N 5. С. 150-171.

11. Берников А. (2013). "Национальные чемпионы" в структуре российского рынка банковских услуг // Вопросы экономики. № 3. С. 94-108.

Критерии оценивания конспекта статей

| Критерии оценки научной статьи | Показатели оценивания | Баллы |
|--|---|--------------|
| 1. Степень соответствия структуры и последовательности конспекта плану статьи | Конспект содержит: <ul style="list-style-type: none"> • аннотацию; • актуальность; • основные идеи • выводы; • характеристика литературы Объем конспекта - не менее 1 и не более 2 страниц, написанных в формате Microsoft Word (шрифт «Times New Roman», размер – 14pt). | 5 |
| 2. Системность, логичность, убедительность, доказательность изложения, точность, дословность цитирования | В основной части конспекта представлен сравнительный анализ проблем исследования, методов их научного рассмотрения, вариантов их решения, исходя из предложений автора | 2 |
| | Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы | 2 |
| 3. Установление логико-смысловой последовательности основных идей текста статьи | Выявление логико-смысловой последовательности основных важнейших идей, обоснованных автором | 1 |
| ИТОГО в соответствии с рейтингом | | 10 |

5. Статья

Проверяемые компетенции:

- умение использовать навыки поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-24)

Примерная тематика научных статей

1. Обоснование категориально-понятийного аппарата. Общее понятие о категории
2. Взаимосвязь и взаимодействие категорий философии, педагогики и психологии
3. Проблема согласования и выбора психолого-педагогических теорий, концепций, идей
4. Основные способы организации научного знания. Научная теория как форма представления научного знания
5. Циклы развития науки (Т.Кун)
6. Понятие парадигмы. Основные педагогические парадигмы
7. Полипарадигмальность как парадигма современной педагогики
8. Научные познавательные модели
9. Возникновение научных идей в педагогике и психологии. Роль идеи в научном поиске
10. Критерии достоверности научного знания. Общее понятие о достоверности научной информации.
11. Проблема достоверности знания в науке
12. Способы проверки достоверности научной информации
13. Критерии проверки достоверности знания
14. Зарождение экспериментальной науки
15. Роль эксперимента в получении научного знания
16. Педагогическая теория и экспериментальная работа
17. Получение нового знания как важнейшая цель научной деятельности
18. Новизна как характеристика научного исследования

| Критерии оценки научной статьи | Показатели оценивания | Баллы |
|---|---|-----------|
| 1. Качество оформления научной статьи | <p>Статья содержит:</p> <ul style="list-style-type: none"> • аннотацию; • актуальность; • основную часть • выводы; • список литературы <p>Объем статьи - не менее 3 и не более 5 страниц, написанных в формате Microsoft Word (шрифт «Times New Roman», размер – 14pt). Количество источников в списке литературы не менее 3-х.</p> | 3 |
| 2. Качество содержания научной статьи | Тематика статьи сформулирована достаточно грамотно, ясно и отражает основное содержание статьи | 1 |
| | В тексте статьи обоснована актуальность исследуемой проблемы, показана недостаточность научного знания для педагогической теории и практики | 3 |
| | В основной части статьи представлен сравнительный анализ различных точек зрения ученых на данную проблемную область, дана критическая оценка, ярко выражена авторская позиция | 3 |
| | Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы | 3 |
| ИТОГО в соответствии с рейтингом | | 13 |

6. Зачет

Проверяемые компетенции:

- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)
- умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов(ОПК-12)
- умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации (ПК-23)
- умение использовать навыки поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-24)

1. Понятие «Методология» в широком и узком смысле, функции методологии.
2. Методологические принципы HR-исследований
3. Специфика научного познания и его основные отличия от стихийно – эмпирического
4. Основные компоненты научного аппарата HR-исследований.
5. Ключевые критерии оценки результатов HR-исследований
6. Понятие «научный метод» в HR-исследованиях
7. Характеристика методов: анкетирование, интервьюирование, тестирование, экспертный опрос и социометрия.
8. Особенности применения методов изучения научной литературы
9. Сущность и роль метода эксперимента HR-исследованиях
10. Специфика теоретического познания
11. Основные требования к процессу HR-исследований
12. Особенности использования общенаучных логических методов в HR-исследованиях
13. Сущность количественных измерений в HR-исследованиях
14. Условия определения темы, объекта, предмета, цели, задач и гипотезы исследования
15. Систематизация результатов HR-исследований
16. Этапы рассмотрения процесса внедрения результатов HR-исследований на практике

17. Требования, предъявляемые к содержанию, логике и методике изложения исследовательского материала в HR-исследованиях
18. Проблема оценки и сравнения научных теорий
19. Новые концепции научных исследований и практики
20. Роль социально-исторического этапа развития общества в формировании актуальной тематики науки
21. Актуальные вопросы в науке и образовании
22. Причины обращения к философскому рассмотрению проблем образования
23. Постнеклассическая наука в контексте постиндустриального общества
24. Преемственность научных теорий, преемственность педагогического знания
25. Идея в научном поиске
26. Система «цель-знание»-целеполагание в педагогике. Отраслевая структура наук.
27. Понятие об основных методах эмпирического педагогического и психолого-педагогического исследования, условия их корректного использования
28. Наблюдение, его виды, способы фиксации явлений. Наблюдение и возраст испытуемых.
29. Социологический и социально-педагогический опрос
30. Анкетирование и интервьюирование. Требования к вопросам, виды анкет и способы обработки результатов
31. Тестирование. Виды тестов. Условия их валидности
32. Социометрия. Метод полярных профилей.

Критерии оценки на зачете:

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на зачете выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– **оценка 35–40 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины, в их значении для приобретаемой профессии;

– **оценка 26–34 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившему предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности; знания и умения магистранта в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом магистрант допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– **оценка 15–25 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе на теоретический вопрос; магистрант показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– **оценка 1–14 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом магистрант обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.