

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 **«Управление HR-проектами»**

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:

- владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОПК-3);
- умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-22).

#### Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

| Код компетенции | Этап базовой подготовки                                       | Этап расширения и углубления подготовки               | Этап профессионально-практической подготовки            |
|-----------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| ОПК-3           | Теория организации и организационного проектирования          | Управление HR-проектами, Управление кадровыми рисками |                                                         |
| ПК-22           | Теория и практика кадровой политики государства и организации | Управление HR-проектами                               | 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 | HR-проект и его окружение | ОПК-3                   | знать:<br>– основные принципы и методы организации, планирования и управления проектами;<br>терминологию и основные нормы и стандарты, регулирующие деятельность организаций в области планирования и управления проектами; принципы |

|   |                                  |       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---|----------------------------------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                  |       | <p>разработки концепции и целей проекта;</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществить системное планирование HR-проекта на всех фазах его жизненного цикла;</li> </ul> <p>рассчитать график HR-проекта с помощью инструментов календарного и сетевого планирования;</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами планирования HR-проектов;</li> </ul>                                                                                                                                                           |
| 2 | Процессы управления проектом     | ПК-22 | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– процедуру структуризации проекта; порядок разработки сметы проекта; процедуру подготовки и заключения контрактов, организации оптимальной процедуры закупок и поставок;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> управлять взаимодействиями в HR-проекте;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> методами бюджетирования HR-проектов;</li> </ul>                                                    |
| 3 | Организация управления проектами | ПК-22 | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– принципы управления рисками проекта; методики управления временем и стоимостью проекта;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать программные продукты для целей управления HR-проектами; применять полученные в процессе обучения знания в практической деятельности по планированию и организации HR- проектов в организациях;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> методами анализа HR-проектов;</li> </ul> |

### Критерии оценивания компетенций

| Код компетенции | Пороговый (базовый) уровень                                             | Повышенный (продвинутый) уровень                             | Высокий (превосходный) уровень                                                                                                     |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ОПК-3           | Не систематическое использование знаний о владении комплексным видением | Определенные пробелы в умениях проявлять комплексное видение | Сформированное умение проявлять видение современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления |

|       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       | современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом.                                                                                                                                                                                                                        | современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом.                                                                                                                                                                                                                             | организацией в целом и ее персоналом.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| ПК-22 | Не систематическое умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели. | Определенные пробелы в умениях разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели. | Сформированное умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели. |

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

| № | Оценочное средство | Баллы | Оцениваемые компетенции | Семестр |
|---|--------------------|-------|-------------------------|---------|
| 1 | Опрос              | 15    | ОПК-3                   | 1з      |
| 2 | Контрольная работа | 12    | ПК-22                   | 1з      |
| 3 | Реферат            | 10    | ОПК-3                   | 1з      |
| 4 | Конспект статьи    | 10    | ПК-22                   | 1з      |
| 5 | Статья             | 13    | ПК-22                   | 1з      |
| 6 | Опрос              | 15    | ОПК-3                   | 1л      |
| 7 | Контрольная работа | 12    | ПК-22                   | 1л      |
| 8 | Реферат            | 10    | ОПК-3                   | 1л      |
| 9 | Конспект статьи    | 10    | ПК-22                   | 1л      |

|    |                      |    |              |    |
|----|----------------------|----|--------------|----|
| 10 | Статья               | 13 | ПК-22        | 1л |
| 11 | Аттестация с оценкой | 40 | ОПК-3, ПК-22 | 1л |

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

Оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» выставляется с учётом требований следующей шкалы:

- «отлично» – от 91 до 100 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, сформированы необходимые практические навыки работы с освоенным материалом, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.
- «хорошо» – от 76 до 90 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
- «удовлетворительно» – от 61 до 75 баллов – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, но не высокого качества.
- «неудовлетворительно» – 60 и менее баллов – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий.

## 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. Аттестация с оценкой

### ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Управление HR-проектами»

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

#### 1. Опрос

**Проверяемые компетенции:**

– умение проявлять видение современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОПК-3)

### **Вопросы для устного обсуждения**

1. Классификационные признаки проекта.
2. Задачи управления проектами.
3. Методы управления проектами.
4. Функции традиционного и проектного менеджмента.
5. Системный подход к управлению проектами.
6. Схемы управления проектами.
7. Признаки проекта.
8. PMI и другие организации по управлению проектами.
9. Структура управления проектом.
10. Жизненный цикл проекта.
11. Участники проекта.
12. Диаграмма Ганта.
13. Календарный план проекта.
14. Формы организационной структуры.
15. Системный подход к управлению проектами.
16. Основные признаки проектной деятельности.
17. Основные фазы жизненного цикла проекта.
18. Основные типы процессов, происходящих в системе управления проектами.
19. Основные категории программного обеспечения, используемого в управлении проектами.
20. Функциональные возможности современного программного обеспечения для управления проектами.
21. Категория программного обеспечения для управления проектами
22. Охарактеризуйте основные методы сетевого планирования и управления проектами.
23. Понятие псевдоработы проекта.
24. Метод критического пути
25. Суммарный резерв времени проекта
26. Основные объекты управления проектами.
27. Метод PERT.
28. План управления проектом.
29. Общее управление изменениями.
30. Управление содержанием проекта.
31. Иерархическая структура работ.
32. Управление сроками проекта.
33. Методы оценки длительности операций.
34. Управление стоимостью проекта.
35. Управление качеством проекта.
36. Человеческие ресурсы в управлении проектами
37. Этапы и процессы жизненного цикла проекта.
38. Этапы составления плана проекта.
39. Влияние рисков на план проекта, способы реагирования и резервные фонды.
40. Управление персоналом, контрактами и качеством проекта.

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

### **Вариант 1**

1. Назначение и структура всех основных документов проекта.
2. Состав, организационная структура, методики и основные документы корпоративной системы управления проектами.
3. Построение Иерархической Структуры Работ (WBS).
4. Оценка стоимости, документ "План управления стоимостью".
5. Разработка бюджета проекта.
6. Управление рисками.
7. Управление коммуникациями.
8. Управление качеством.
9. Стандарты управления проектами.
10. Состояние вопроса управление проектами в РК.
11. Проектный менеджер как специальность.
12. Методология управления проектами.

### **Вариант 2**

1. Команда проекта.
2. Управление командой проекта.
3. Управление рисками проекта.
4. Виды рисков.
5. Планирование рисков.

6. Мониторинг и управление рисками.
7. Управление коммуникациями проекта.
8. Распространение информация. Отчетность
9. Планирование покупок и приобретений .
10. Администрирование контрактов.
11. Порядок решения метода сетевого планирования и управления
12. Основные понятия метода СПУ (работа, событие).

### **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, допускается грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

### **3. Реферат**

#### **Проверяемые компетенции:**

– умение проявлять видение современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОПК-3)

#### **Тематика рефератов.**

1. Продолжительность работы и критического пути
2. Графический вид изображения сетевого графика
3. Порядок определения критического пути
4. Определение раннего и позднего сроков свершения события
5. Полный резерв работы и методы его определения
6. Свободный резерв и порядок его установления
7. Независимый резерв
8. Соотношение различных видов резервов
9. Основные понятия управления проектами.
10. Стандарты в области управления проектами..
11. Классификация проектов.
12. Международный стандарт управления проектами PMBoK.
13. Информационные технологии по управлению проектами.
14. Диаграмма Ганта.
15. Вехи проекта.
16. Структура декомпозиции работ при управлении проектами.
17. Управление рисками.
18. Креативные технологии в управлении проектами.
19. Управление качеством.
20. Управление ресурсами.

21. Управление временем.
22. Метод PERT.
23. Мониторинг проекта.
24. Управление изменениями.
25. Метод критической пути.

**Критерии оценки реферата**

| Критерии                                | Показатели                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Баллы     |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Новизна реферированного текста          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- актуальность проблемы и темы;</li> <li>- новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;</li> <li>- наличие авторской позиции, самостоятельность суждений</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                      | 0-2       |
| Степень раскрытия сущности проблемы     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие плана теме реферата;</li> <li>- соответствие содержания теме и плану реферата;</li> <li>- полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы;</li> <li>- обоснованность способов и методов работы с материалом;</li> <li>- умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;</li> <li>- умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.</li> </ul> | 0-3       |
| Обоснованность выбора источников        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- круг, полнота использования литературных источников по проблеме;</li> <li>- привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                            | 0-3       |
| Соблюдение требований к оформлению      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильное оформление ссылок на используемую литературу;</li> <li>- грамотность и культура изложения;</li> <li>- владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;</li> <li>- соблюдение требований к объему реферата;</li> <li>- культура оформления: выделение абзацев.</li> </ul>                                                                                                                                                                                   | 0-1       |
| Грамотность                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;</li> <li>- отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых;</li> <li>- литературный стиль.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                              | 0-1       |
| <b>ИТОГО в соответствии с рейтингом</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>10</b> |

#### 4. Конспект статьи

**Проверяемые компетенции:**

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

**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 конспектирующий 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. Голиченко О. Г., Самоволева С. А. (2014). Государственная политика в национальной инновационной системе: теория и практика // Инновации. N 10. С. 83 – 94.
2. Акиндинова Н., Кондратов Н., Чернявский А. (2013). Фискальное стимулирование российской экономики и бюджетная устойчивость // Вопросы экономики. N 10. С. 90 – 108.
3. Аганбегян А. (2015). Как госбюджет может стать локомотивом социально-экономического развития страны // Вопросы экономики. N 7. С. 142-151.
4. Гурвич Е., Беляков И., Прилепский И. (2015). Нефтяной суперцикл и бюджетная политика // Вопросы экономики. N 9. С. 5-30.
5. Евстратов А. А., Калинин А. М., Паргесов С. Г. (2016). Применение межотраслевого баланса для прогнозирования эффектов государственной политики поддержки спроса // Проблемы прогнозирования. N 1. С. 8-16.
6. Идрисов Г., Синельников-Мурылев С. (2013). Бюджетная политика и экономический рост // Вопросы экономики. N 8. С. 35-55.
7. Полтерович В. М. (2015). О формировании системы национального планирования в России // Журнал Новой экономической ассоциации. N 2. С. 237-242.
8. Кудрин А., Гурвич Е. (2014). Новая модель роста для российской экономики // Вопросы экономики. N 12. С. 4 – 36.
9. Радыгин А., Симачев Ю., Энтов Р. (2015). Государственная компания: сфера проявления "провалов государства" или "провалов рынка"? // Вопросы экономики. N 1. С. 45 – 79.
10. Буклемишев О., Данилов Ю. (2015). Экономическое лидерство и "лидерская рента" // Мировая экономика и международные отношения. N10. С. 5-17.
11. Автономов В. (2015). На какие свойства человека может опереться экономический либерализм? // Вопросы экономики. N8. С. 5-24.
12. Гимпельсон В., Жихарева О., Капелюшников Р. (2014). Движение рабочих мест: что говорит российская статистика // Вопросы экономики. N 7. С. 93 – 126.
13. Баранов А., Малков Е., Полищук Л., Рохлиц М., Сюняев Г. (2015). Измерение институтов в российских регионах: методология, источники данных, анализ // Вопросы экономики. N. 2. С. 69 – 103.
14. Зубаревич Н. (2015). Региональная проекция нового российского кризиса // Вопросы экономики. N 4. С. 37 – 52.

**Критерии оценивания конспекта статей**

| Критерии оценки научной статьи                                                                           | Показатели оценивания                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Баллы |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1. Степень соответствия структуры и последовательности конспекта плану статьи                            | <p><b>Конспект содержит:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• аннотацию;</li> <li>• актуальность;</li> <li>• основные идеи</li> <li>• выводы;</li> <li>• характеристика литературы</li> </ul> <p>Объем конспекта - не менее 1 и не более 2 страниц, написанных в формате Microsoft Word (шрифт «Times New Roman», размер – 14pt).</p> | 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         |
| <b>ИТОГО<br/>в соответствии с рейтингом</b>                                     |                                                                                             | <b>10</b> |

## 5. Статья

### Проверяемые компетенции:

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

### Примерная тематика научных статей

1. Календарный план проекта.
2. Сетевой график работ.
3. Управление коммуникациями.
4. Управление закупками.
5. Проектный менеджмент и его история развития.
6. Проектный менеджер как специальность.
7. Понятие системы (система, подсистема, элементы системы, связи между элементами системы, цель и функции системы).
8. Информация как концептуальный ресурс руководителя организации.
9. Инструменты анализа и проектирования систем. Роль специалистов при анализе информационных систем.
10. Инструменты внедрения и использования систем.
11. Основные модели инструментальных систем.
12. Базовые информационные технологии обеспечения информационными ресурсами.
13. Особенности корпоративных информационных систем, требования, тенденции.
14. Корпоративные информационные системы.
15. Основные проектные шаги при управлении проектами.
16. Обзор программных средств, используемых в управлении проектами
17. MS Project 2002/2003. Интерфейс, назначение, возможности.
18. Управление содержанием проекта.
19. Планирование содержания.
20. Иерархическая структура работ (ИСР).
21. Управление содержанием.
22. Представления содержания проекта в MS Project.
23. Управление сроками проекта.

| Критерии оценки научной статьи        | Показатели оценивания                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Баллы |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1. Качество оформления научной статьи | <p><b>Статья содержит:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• аннотацию;</li> <li>• актуальность;</li> <li>• основную часть</li> <li>• выводы;</li> <li>• список литературы</li> </ul> <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         |
| <b>ИТОГО<br/>в соответствии с рейтингом</b> |                                                                                                                                                                               | <b>13</b> |

## 6. Аттестация с оценкой

### Проверяемые компетенции:

- умение проявлять видение современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОПК-3)
- умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-22)

1. Методы оценки длительности операций.
2. Планирование работ в MS Project.
3. Управление стоимостью проекта.
4. Методы стоимостной оценки.
5. Планирование ресурсов в MS Project.
6. Управление качеством проекта: Планирование. Обеспечение. Контроль.
7. Человеческие ресурсы в управлении проектам.
8. Команда проекта.
9. Управление командой проекта.
10. Управление рисками проекта.
11. Виды рисков.
12. Планирование рисков.
13. Мониторинг и управление рисками.
14. Исследование инвестиционных возможностей.
15. Управление коммуникациями проекта: Планирование. Распространение информация. Отчетность.
16. Определение организационной структуры проекта.
17. Определение соответствующих средств связи.
18. Разработка плана управления коммуникациями.
19. Системы мониторинга проекта.
20. Управление поставками проекта: Планирование покупок и приобретений. Администрирование контрактов.
21. Ресурсы в простом проекте.
22. Построение ПЕРТ диаграмм.
23. Системы мониторинга проекта.
24. Классификация планов проекта.
25. Устав проекта, шаблоны устава проекта. Ранний и поздний сроки начала и окончания работы
26. Технология составления и анализа сетевого графика.
27. Инвестпроекты и их особенности.
28. Управление коммуникациями проекта.

29. Распространение информация. Отчетность
30. Планирование покупок и приобретений .
31. Администрирование контрактов.
32. Общее управление изменениями.
33. Управление содержанием проекта.
34. Иерархическая структура работ.
35. Управление сроками проекта.
36. Методы оценки длительности операций.
37. Управление стоимостью проекта.
38. Управление качеством проекта.
39. Этапы и процессы жизненного цикла проекта.
40. Этапы составления плана проекта.
41. Управление сроками, ресурсами и бюджетом проекта.
42. Влияние рисков на план проекта, способы реагирования и резервные фонды.
43. Управление контрактами и качеством проекта.
44. Назначение и структура всех основных документов проекта.
45. Состав, организационная структура, методики и основные документы корпоративной системы управления проектами.
46. Построение иерархической структуры работ (WBS).
47. Оценка стоимости, документ "План управления стоимостью".
48. Разработка бюджета проекта.
49. Управление коммуникациями.
50. Стандарты управления проектами.

### **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, справляющемуся 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.