

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
практики*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ


для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по практике «**Научно-исследовательская работа**»

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

очная 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 прохождения практики направлен на овладение следующими компетенциями:

- способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6);
- способность представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-7);
- способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8);
- способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-9);
- способность применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач (СК-1).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-6	Современный стратегический анализ	Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами, Лидерство и управление командой, Методология исследовательской деятельности, Современные проблемы менеджмента, Технологии рекрутмента, Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	Научно-исследовательская работа
ПК-7	Современный стратегический анализ	Методология исследовательской деятельности, Теория и практика развития человеческих ресурсов	Научно-исследовательская работа
ПК-8	Стратегический дрейф	Методология исследовательской деятельности	Научно-исследовательская работа
ПК-9	Современный стратегический анализ	Методология исследовательской	Научно-исследовательская

		деятельности, Современные проблемы менеджмента, Управление инновациями, Управление социально-экономическими системами	работа
СК-1		Коммуникативный менеджмент, Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда, Стратегическое управление человеческими ресурсами, Техника принятия эффективных управленческих решений в трудовой сфере, Технологии рекрутмента, Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	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 прохождения практики

№	Разделы практики	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Подготовка к выполнению индивидуального задания / коллективного задания	ПК-7-9, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по проблемам управления персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять и формулировать актуальные научные проблемы; обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; проводить

			<p>самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; проводить количественное прогнозирование и моделирование процесса управления персоналом; применять современные методы и методики преподавания управленческих дисциплин;</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологией и методикой проведения научных исследований; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы; методикой разработки учебных программ и методического обеспечения для преподавания управленческих дисциплин; активными методами преподавания управленческих дисциплин;
2	Ведение дневника НИР	ПК-7-9, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по проблемам управления персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять и формулировать актуальные научные проблемы; обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; проводить количественное прогнозирование и моделирование процесса управления персоналом; применять современные методы и методики преподавания управленческих дисциплин; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологией и методикой проведения научных исследований; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы; методикой разработки учебных программ и методического обеспечения для преподавания управленческих дисциплин;

			активными методами преподавания управленческих дисциплин;
3	Оформление отчета по НИР	ПК-6-9, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по проблемам управления персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять и формулировать актуальные научные проблемы; обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; проводить количественное прогнозирование и моделирование процесса управления персоналом; применять современные методы и методики преподавания управленческих дисциплин; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологией и методикой проведения научных исследований; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы; методикой разработки учебных программ и методического обеспечения для преподавания управленческих дисциплин; активными методами преподавания управленческих дисциплин;
4	Подготовка электронной презентации и доклада о результатах НИР	ПК-6-9, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по проблемам управления персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять и формулировать актуальные научные проблемы; обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; проводить количественное

			<p>прогнозирование и моделирование процесса управления персоналом; применять современные методы и методики преподавания управленческих дисциплин; владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологией и методикой проведения научных исследований; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы; методикой разработки учебных программ и методического обеспечения для преподавания управленческих дисциплин; активными методами преподавания управленческих дисциплин;
5	Формирование портфолио НИР	ПК-6-9, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по проблемам управления персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять и формулировать актуальные научные проблемы; обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; проводить количественное прогнозирование и моделирование процесса управления персоналом; применять современные методы и методики преподавания управленческих дисциплин; владеть: – методологией и методикой проведения научных исследований; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы; методикой разработки учебных программ и методического обеспечения для преподавания управленческих дисциплин; активными методами преподавания управленческих дисциплин;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-6	Несистематическое использование знаний о способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями.	Определенные пробелы в умениях применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями.	Сформированное умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями.
ПК-7	Несистематическое использование знаний о способности представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.	Определенные пробелы в умениях применять способности представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.	Сформированное умение применять способности представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.
ПК-8	Несистематическое использование знаний о способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования.	Определенные пробелы в умениях применять способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования.	Сформированное умение применять способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования.
ПК-9	Несистематическое использование знаний о способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой.	Определенные пробелы в умениях применять способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой.	Сформированное умение применять способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой.
СК-1	Неполное умение	Определенные	Сформированное умение

	применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач.	пробелы в умении применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач.	применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач.
--	--	---	--

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Проект	15	ПК-6-9, СК-1	1
2	Разработка концепции исследования	12	ПК-6-9, СК-1	1
3	Реферат	10	ПК-6-9, СК-1	1
4	Эссе	10	ПК-6-9, СК-1	1
5	Статья	13	ПК-6-9, СК-1	1
6	Зачет	40	ПК-6-9, СК-1	1
7	Проект	15	ПК-6-9, СК-1	2
8	Разработка концепции исследования	12	ПК-6-9, СК-1	2
9	Реферат	10	ПК-6-9, СК-1	2
10	Эссе	10	ПК-6-9, СК-1	2
11	Статья	13	ПК-6-9, СК-1	2
12	Зачет	40	ПК-6-9, СК-1	2
13	Проект	15	ПК-6-9, СК-1	3
14	Разработка концепции исследования	12	ПК-6-9, СК-1	3
15	Реферат	10	ПК-6-9, СК-1	3
16	Эссе	10	ПК-6-9, СК-1	3
17	Статья	13	ПК-6-9, СК-1	3
18	Зачет	40	ПК-6-9, СК-1	3
19	Проект	15	ПК-6-9, СК-1	4
20	Разработка концепции исследования	12	ПК-6-9, СК-1	4
21	Реферат	10	ПК-6-9, СК-1	4
22	Эссе	10	ПК-6-9, СК-1	4
23	Статья	13	ПК-6-9, СК-1	4
24	Зачет	40	ПК-6-9, СК-1	4

Итоговая оценка по практике определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в процессе прохождения практики и в период промежуточной аттестации.

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. Проект
2. Разработка концепции исследования
3. Реферат
4. Эссе
5. Статья
6. Зачет

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «**Научно-исследовательская работа**»

Направление 38.04.02 «**Менеджмент**» магистерская программа «**Управление человеческими ресурсами**»

1. Проект

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6).
- умение применять способности представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-7)
- умение применять способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8)
- умение применять способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-9)
- умение применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач (СК-1)

Примерная тематика проектов

1. Функциональное разделение труда и структуры кадровых служб.
2. Основные направления работы кадровых служб в современных условиях.
3. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии организации.
4. Современная кадровая политика.
5. Принципы работы с человеческими ресурсами организации.
6. Основные задачи и функции кадровой службы организации.
7. Профессиональная квалификация работников кадровых служб.
8. Должностные обязанности руководителя кадровой службы организации
9. Документирование и защита персональных данных в кадровой службе.
10. Система подбора персонала в организации.

11. Внутреннее и внешнее привлечение человеческих ресурсов.
12. Организация оплаты труда на предприятии.
13. Государственное регулирование оплаты труда.
14. Формы и системы оплаты труда.
15. Основные принципы построения эффективной системы стимулирования труда.
16. Управление трудовой дисциплиной и конфликтами.
17. Стили управления.
18. Управление безопасностью сотрудников.
19. Содержание охраны труда. Нормативно-правовое регулирование охраны труда.
20. Государственная политика в сфере охраны труда

Критерии оценки анализа исходной информации

Критерии	Показатели	Баллы
Уровень обоснованности собранной информации	- производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; - рассказывается, но не объясняется суть работы	0-3
Использование демонстрационного материала	- автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался; - использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности; - представленный демонстрационный материал использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно.	0-3
Качество ответов на вопросы	- отвечает на вопросы; - не может ответить на большинство вопросов; - не может четко ответить на вопросы	0-3
Владение научным и специальным аппаратом	- показано владение специальным аппаратом; - использованы общенаучные и специальные термины; - показано владение базовым аппаратом	0-3
Четкость выводов	- полностью характеризуют работу; - нечетки; - имеются, но не доказаны	0-3
ИТОГО в соответствии с рейтингом		15

2. Разработка концепции исследования

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6).
- умение применять способности представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-7)
- умение применять способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8)
- умение применять способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-9)
- умение применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач (СК-1)

Концепция представляет собой :

1) комплекс основополагающих идей, принципов, правил, раскрывающих сущность и взаимосвязи исследуемого явления или системы, и позволяющих определить систему показателей, факторов и условий, способствующих решению проблемы, формированию стратегии фирмы, установлению правил поведения личности;

2) комплекс положений, связанных общей исходной идеей, определяющих деятельность человека (исследовательскую, управленческую и пр.) и направленных на достижение определенной цели.

Целью исследования может быть:

- создание новой концепции,
- разработка концепции разрешения комплекса проблем,
- разработка концепции новой теории и т.п.

Существует концепции национальной безопасности, охраны окружающей среды, реформирования экономики, стабильного развития экономики, развития атомной энергетики, обеспечения конкурентоспособности продукции, развития экспорта, управления качеством, повышения эффективности управления и т.д.

Так, концепция национальной безопасности РФ, разработанная Правительством РФ, — политический документ, отражающий совокупность официально принятых взглядов на цели и государственную стратегию в области обеспечения безопасности личности, общества и государства от внешних и внутренних угроз политического, экономического, социального, военного, техногенного, экологического, информационного и иного характера с учетом имеющихся ресурсов и возможностей.

Концепции исследования представляет собой систему основополагающих взглядов, идей и принципов исследования, общий его замысел, т.е. комплекс методологических положений, определяющих подход к исследовательской работе и организации ее проведения, способствующих разрешению проблем. Она должна определить содержание многих компонентов и звеньев механизма разрешения исследуемых проблем. Структурно концепция может содержать такие разделы, как характеристика объекта концепции, цель и задачи концепции, основные принципы концепции, основные направления деятельности, механизм реализации концепции.

Критерии оценки процесса посещения занятий

Критерии	Показатели	Баллы
Посещение занятий	- усвоение учебного материала; - изучение программы практики; - частичное присутствие на занятии	0-3
Выступление на занятии	- автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался; - использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности; - представленный демонстрационный материал использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно.	0-3
Тестирование	- правильный ответ на вопросы теста; - не может ответить на большинство вопросов теста; - не может четко ответить на вопросы теста	0-3
Выполнение практической работы	- полностью характеризуют работу; - нечеткое выполнение задания; - имеются серьезные недочеты при выполнении задания	0-3
ИТОГО в соответствии с рейтингом		12

3. Реферат

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6).
- умение применять способности представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-7)
- умение применять способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8)
- умение применять способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-9)
- умение применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач (СК-1)

Темы рефератов

1. Предмет, цели и задачи управления человеческими ресурсами.
2. функции управления человеческими ресурсами
3. Международное, государственное и региональное управление человеческими ресурсами.
4. Разработка стратегии и политики управления персоналом
5. Роль и место службы управления персоналом в организации. Роль специалиста по управлению человеческими ресурсами.
6. Планирование потребности в персонале
7. Коллективный договор. Основные права и обязанности работников.
8. Принципы и методы управления человеческими ресурсами.
9. Кадровая политика организации и ее виды.
10. Корпоративная культура и организационная приверженность.
11. Количественные и качественные характеристики состава персонала.
12. Процедура отбора кандидатов. Конкурс как процедура подбора кадров.
13. Оценка персонала: понятие, цели, этапы.
14. Традиционные и нетрадиционные методы оценки персонала. Их характеристика.
15. Взаимосвязь оценки персонала и аттестации с другими элементами системы управления персоналом
16. Кадровое планирование. Этапы кадрового планирования
17. Мотивация персонала
18. Подбор персонала: понятие, этапы, их характеристика
19. Внешние и внутренние источники привлечения персонала, их характеристика и оценка
20. Отбор кандидатов. Методы отбора персонала, их характеристика
21. Классификация компетенций, показатели компетенций
22. Развитие персонала: организация обучение, карьера пухова
23. Конкурс как специальная процедура подбора кадров

Прохождение практики связано с использованием всей совокупности условий образовательной среды данной организации, необходимой для формирования профессиональных и социально значимых качеств будущего специалиста в области преподавательской работы. Для организации практики используется собственная учебно-лабораторная, научно-методическая, информационная и библиотечная базы университета. В ходе учебной практики должен поддерживаться постоянный контакт студента с преподавателями, как в форме личного диалога, в т.ч. во время аудиторных занятий, так и посредством Интернет-коммуникаций. Это позволит обеспечить возможность совместного обсуждения промежуточных результатов выполняемой работы, уточнить при необходимости

цель, задачи и содержание заданий, обеспечивать более высокую ответственность и дисциплину студентов.

В процессе прохождения практики должны применяться следующие научно-исследовательские и научно-производственные технологии: наблюдение, беседа, сбор, первичная обработка, систематизация и анализ материалов, описание полученного на практике опыта в отчете по учебной практике.

Средства обеспечения освоения программы учебной практики: презентационные материалы, средства наглядности – раздаточный материал, рабочая тетрадь, аналитические информационные системы информационно-правовая система Консультант Плюс, Гарант, операционные системы (Windows); компьютерные сети и программные средства для решения прикладных задач, возникающих в процессе обучения в вузе и в ходе будущей профессиональной деятельности.

Критерии оценки процесса прохождения практики

Критерии	Показатели	Баллы
Степень установления специфики деятельности организации и характера выполняемых функций	- производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; - рассказывается, но не объясняется суть работы	0-5
Использование демонстрационного материала	- автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался; - использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности; - представленный демонстрационный материал использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно.	0-5
Качество ответов на вопросы	- отвечает на вопросы; - не может ответить на большинство вопросов; - не может четко ответить на вопросы	0-5
Владение научным и специальным аппаратом	- показано владение специальным аппаратом; - использованы общенаучные и специальные термины; - показано владение базовым аппаратом	0-4
Четкость выводов	- полностью характеризуют работу; - нечетки; - имеются, но не доказаны	0-4
ИТОГО в соответствии с рейтингом		23

4. Эссе

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6).
- умение применять способности представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-7)
- умение применять способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8)
- умение применять способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-9)
- умение применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач (СК-1)

Темы эссе

1. Работа с кадровым резервом: планирование и основные этапы.
2. Процесс принятия кадровых решений в организации
3. Делегирование полномочий.
4. Оценка эффективности принятия кадровых решений и их реализации.
5. Основное содержание положения об охране труда
6. Правила внутреннего трудового распорядка
7. Конфликты и управление ими в коллективе.
8. Позитивные и негативные последствия текучести кадров
9. Безопасность труда и безопасные условия труда
10. Нормативно-правовое регулирование охраны труда
11. Теории мотивации.
12. Организационные структуры службы управления персоналом
1. Работа с кадровым резервом: планирование и основные этапы.
2. Сущность и содержание кадровых решений в организации.
3. Процесс принятия кадровых решений.
13. Оценка эффективности принятия кадровых решений и их реализации

Должен быть представлен краткий анализ собранных магистрантом за время прохождения практики нормативно-правового, статистического и других материалов, которые будут служить основой для написания магистерской диссертации. Произведен анализ динамики показателей о развитии предприятия, в котором студент проходит практику. В аналитическом разделе отчета следует представить описание образовательного процесса с характеристиками форм взаимодействия преподавателей и обучающихся. Необходимо представить обзор проведения лекционных и семинарских занятий с характеристикой применяемых средств обучения.

Критерии оценки собранного материала

Критерии	Показатели	Баллы
Усвоение учебного материала	Полное усвоение учебного материала	2
Анализ, обобщение, критическое осмысление материала по научно-исследовательской работе	Представлены навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации	2
Умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации	Материал излагается грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; иллюстрируется примерами	3
Представлена своя точка зрения	Высказана своя точка зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов	3
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

5.Статья

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6).
- умение применять способности представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-7)
- умение применять способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8)
- умение применять способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-9)
- умение применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при

решении профессиональных задач (СК-1)

Перечень тем статей

1. Анализ кадрового потенциала.
2. Подбор персонала и профориентация.
3. Профессиональная и организационная адаптация персонала.
4. Управление служебно-профессиональным перемещением человеческих ресурсов
5. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала
6. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности
7. Оценка эффективности системы управления персоналом.
8. Оценка и аттестация кадров в организации
9. Управление служебно-профессиональным развитием и карьерой персонала
10. Организация профессионального найма персонала
11. Кадровое планирование в организации
12. Разработка кадровой политики в управлении персоналом
13. Организация структуры управления персоналом
14. Функции службы управления персоналом
15. Взаимодействие администрации предприятия с общественными организациями и органами публичного управления
16. Оценка деловых и личностных качеств работников
17. Отбор претендентов на вакантные должности
18. Подготовка и переподготовка кадров на предприятии
19. Перемещение, продвижение и обучение работников
20. Социальная защита работников и охрана труда на предприятии
21. Организация труда в системе управления персоналом
22. Деловая карьера работников
23. Оценка эффективности управления персоналом
24. Коллектив в системе управления
25. Коммуникации в процессе управления персоналом

5. Зачет

Оценка подготовленного отчета по научно-исследовательской работы в рамках написания магистерской диссертации

Рекомендуемая структура отчета о выполнении НИР:

Титульный лист.

Содержание.

Введение (указываются цель, место (указать полное официальное наименование организации), сроки прохождения практики).

1. Общая характеристика основных результатов, полученных отечественными и зарубежными исследователями по проблемам управления персоналом. Выявлять и сформулировать актуальные научные проблемы. Обосновать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования.

2. Характеристика способов обработки эмпирических и экспериментальных данных на основе рассмотрения управленческих процессов в организации. Определить порядок и методы количественного прогнозирования и моделирования процесса управления персоналом. Определить современные методы и методики преподавания управленческих дисциплин.

3. Охарактеризовать методологию и методику проведения научных исследований; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы, Определение специфики методики разработки учебных программ и методического обеспечения для преподавания управленческих дисциплин; активными методами преподавания управленческих дисциплин.

4. Рекомендации по совершенствованию организации выполняемых функций.

Приложения (копии документов, схемы и таблицы, отражающие показатели и процессы деятельности организации и отдельных подразделений).

Отчет должен быть конкретным и отражать реально проделанную студентами работу в организации.

Критерии оценки подготовленного отчета:

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на зачете выступает степень полноты изучения соответствующей проблематики магистерского исследования:

– **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.