

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления  
Кафедра «Экономика труда и управление персоналом»

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

Образовательная программа 38.04.03 Управление персоналом

Профиль подготовки  
Управление персоналом организации

Уровень высшего образования

магистратура

Форма обучения

очно-заочная

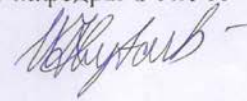
Статус дисциплины: базовая

Махачкала, 2020 год


Рабочая программа дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» составлена в 2020 году, в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры) от «8» апреля 2015 г. № 367

Разработчик: кафедра экономики труда и управления персоналом

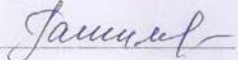
Автор – составитель: Кутаев Ш.К., д.э.н., профессор кафедры ЭТиУП




Рабочая программа дисциплины одобрена:  
на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом  
от «11» 03 2020г., протокол № 6

Зав. кафедрой  Магомедов М.М.

на заседании Методической комиссии факультета управления от «19»  
03 2020г., протокол № 4

Председатель  Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управ-  
лением «16» 03 2020г. 

## Содержание

Аннотация рабочей программы дисциплины	4
1. Цели освоения дисциплины	4
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)	5
4. Объем, структура и содержание дисциплины	6
4.1. Объем дисциплины	6
4.2. Структура дисциплины	6
4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)	7
4.4. Темы практических занятий	7
5. Образовательные технологии	8
6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	8
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины	9
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	9
7.2. Типовые контрольные задания	11
7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	16
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	16
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	18
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	18
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	18
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.	19

## Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина относится к базовой части образовательной программы магистратуры по направлению 38.04.03 Управление персоналом. Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономики труда и управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает всю необходимую информацию о сущности и значении научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: профессиональных – ОК-3, ОПК-1, ОПК-12, ПК-22, ПК-24, ПК-29.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины 2 зачетные единицы, в том числе 72 в академических часах по видам учебных занятий

Се- мест р	Учебные занятия						СРС, в том числе экзамен	Форма промежу- точной аттестации (зачет, дифферен- цированный зачет, экзамен)
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Все- го	из них						
Лек- ции		Лаборатор- ные заня- тия	Практиче- ские заня- тия	КСР	Консуль- тации			
1	72	10	–	12	–	–	50	экзамен

### 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

**Цель дисциплины:** наделить студентов базовыми знаниями о содержании и особенностях научно-исследовательской и педагогической деятельности, организационных инструментах ее эффективного осуществления в области управления персоналом.

**Учебные задачи дисциплины:**

- раскрыть теоретические основы ведения научно-исследовательской и педагогической деятельности;
- представить основные подходы к организации научно-исследовательской и педагогической деятельности;
- научить определять основные элементы научной работы;
- развить умения и навыки исследовательского труда;
- сформировать навыки публичных выступлений и оформления результатов исследований.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП:

Данная учебная дисциплина входит в базовую часть образовательной программы магистратуры по направлению 38.04.03 Управление персоналом.

Для изучения дисциплины необходимы компетенции, сформированные у обучающихся в результате освоения программ бакалавриата.

«Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» как учебная дисциплина является основой для дальнейших исследований в рамках как учебных дисциплин, так и научно-исследовательской работы студентов, процедуры подготовки магистерской диссертации.

### 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<b>Знать:</b> методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности <b>Уметь:</b> организовывать свой труд для своего интеллектуального развития и повышения профессионального уровня <b>Владеть:</b> навыками самостоятельной творческой работы
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	<b>Знать:</b> методы и средства коммуникации для решения задач профессиональной деятельности <b>Уметь:</b> организовывать свой труд для интеллектуального развития, повышения профессионального уровня и компетентности <b>Владеть:</b> навыками работы со средствами коммуникации в устной и письменной формах
ОПК-12	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	<b>Знать:</b> современный инструментарий для проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов <b>Уметь:</b> разрабатывать и применять различные методы в целях проведения исследований в сфере управления персоналом <b>Владеть:</b> навыками использования различных методов анализа и проводить обобщение их результатов в области управления персоналом
ПК-22	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели	<b>Знать:</b> методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности <b>Уметь:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение <b>Владеть:</b> навыками применения различных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели навыками самостоятельной творческой работы
ПК-24	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	<b>Знать:</b> методологию обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом <b>Уметь:</b> разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов <b>Владеть:</b> навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по темам проводимых исследований

ПК-29	владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	<p><b>Знать:</b> основы преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p> <p><b>Владеть:</b> навыками использования специализированной литературы при преподавании дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p>
-------	--	--

#### 4. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 4.1. Объем дисциплины и виды учебной работы:

Объем дисциплины 2 зачетные единицы, в том числе 72 в академических часах по видам учебных занятий

##### 4.2. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам занятий (в часах)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Контроль самост. раб.		
Модуль 1									
1	Методологические основы научно-исследовательской и педагогической деятельности в сфере управления персоналом	1		4				8	
2	Выявление и развитие исследовательских способностей личности	1			4			8	опрос
3	Особенности организации научно-исследовательских работ	1		4				8	
	Итого по модулю 1	36		8	4			24	
Модуль 2									
4	Мотивация научно-исследовательской и педагогической деятельности	1			4			14	опрос, реферат, дискуссия
5	Представление результатов научно-исследовательской и педагогической деятельности	1		2	4			12	опрос
	Итого по модулю 2	36		2	8			26	
	ИТОГО:	72		10	12			50	зачет

### **4.3. Содержание курса**

#### **Тема 1. Методологические основы научно-исследовательской и педагогической деятельности в сфере управления персоналом**

Роль и место научно-исследовательской и педагогической деятельности в управлении персоналом. Определение целей, задач, предмета, объекта исследования. Методы исследования. Актуальность научных проблем, теоретическая и практическая значимость тем исследований.

#### **Тема 3. Особенности организации научно-исследовательских работ**

Характеристики и отличительные особенности организаций, осуществляющих научно-исследовательскую и педагогическую деятельность. Оценка результатов исследований. Инфраструктурная поддержка научно-исследовательской и педагогической деятельности

#### **Тема 5. Представление результатов научно-исследовательской и педагогической деятельности**

Программы и процедуры проведения научных исследований, педагогической деятельности. Особенности, проблематика и основные формы представления результатов исследований

### **4.4. Темы и содержание практических занятий**

#### **Тема 1. Методологические основы научно-исследовательской и педагогической деятельности в сфере управления персоналом**

Занятие проводится в форме дискуссии, на основе проведенного анализа публикаций по развитию исследовательских способностей личности (присутствуют элементы интерактивности). **Тема 2. Выявление и развитие исследовательских способностей личности.**

Занятие проводится в форме дискуссии, на основе проведенного анализа публикаций по развитию исследовательских способностей личности (присутствуют элементы интерактивности). Вопросы дискуссии:

- Характеристика основных свойств исследователя: наблюдательность, любознательность, непредвзятость, уверенность в способностях и пр.;
- Способы выявления исследовательских способностей личности;
- Методы и методики развития исследовательских способностей личности.

#### **Тема 3. Особенности организации научно-исследовательских работ**

Занятие проводится в форме дискуссии, на основе проведенного анализа публикаций по развитию исследовательских способностей личности (присутствуют элементы интерактивности). **Тема 4. Мотивация научно-исследовательской и педагогической деятельности.**

Занятие проводится в форме дискуссии, на основе проведенного анализа публикаций по проблематике мотивации и научно-исследовательской и педагогической деятельности (присутствуют элементы интерактивности).

Вопросы дискуссии:

- Основные мотиваторы в деятельности исследователя;
- Проблема разочарований в научно-исследовательской и педагогической деятельности;
- Влияние общества потребления на деятельность исследователя и преподавателя;
- Пути повышения исследовательской мотивации.

#### **Тема 5. Представление результатов научно-исследовательской и педагогической деятельности.**

Занятие проводится в форме презентаций студентов по итогам самостоятельно проведенного исследования, в том числе – в рамках подготовки к педагогической практике, обсуждение которых проводится в форме дискуссии (присутствуют элементы интерактивности).

Содержание презентаций:

- тема проведенного исследования;

- актуальность темы проведенного исследования;
- степень разработанности проблемы;
- цель и задачи проведенного исследования;
- предмет и объект проведенного исследования;
- методологическая и теоретическая база исследования;
- информационная база исследования;
- область исследования;
- научная новизна исследования;
- основные результаты исследования.

Основной вопрос дискуссии: «Какова практическая значимость результатов исследования в рамках управления персоналом организации?»

## **5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;

- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;

- использование кейс-метода (проблемно-ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта деятельности отечественных и зарубежных компаний;

- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;

- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

Предусмотрены также встречи с представителями предпринимательских структур, государственных и общественных организаций, мастер-классы специалистов.

## **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ.**

Возрастает значимость самостоятельной работы магистрантов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа магистрантов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать магистрантов на умение применять теоретические знания на практике.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
Методологические основы научно-исследовательской и педагогической деятельности в сфере управления персоналом	Работа с учебной литературой. (см. разделы 8,9). Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.



Выявление и развитие исследовательских способностей личности	Работа с учебной литературой. (см. разделы 8,9). Подготовка реферата.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.
Особенности организации научно-исследовательских работ	Работа с учебной литературой. (см. разделы 8,9). Подготовка реферата.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.
Мотивация научно-исследовательской и педагогической деятельности	Работа с учебной литературой. (см. разделы 8,9). Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа
Представление результатов научно-исследовательской и педагогической деятельности	Работа с учебной литературой. (см. разделы 8,9). Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа

Целью подготовки реферата является приобретение навыков творческого обобщения и анализа имеющейся литературы по рассматриваемым вопросам, что обычно является первым этапом самостоятельной работы. Всего по дисциплине магистрант может представить два реферата. Тему реферата студент выбирает самостоятельно из предложенной тематики. При написании реферата надо составить краткий план, с указанием основных вопросов избранной темы. Реферат должен включать введение, несколько вопросов, посвященных рассмотрению темы, заключение и список использованной литературы. В вводной части реферата следует указать основания, послужившие причиной выбора данной темы, отметить актуальность рассматриваемых в реферате вопросов. В основном разделе излагаются наиболее существенные сведения по теме, производится их анализ, отмечаются отдельные недостатки или нерешенные еще вопросы, вносятся и обосновываются предложения по повышению качества потребительских товаров, расширению ассортимента, совершенствованию контроля за качеством и т.д. В заключении реферата на основании изучения литературных источников должны быть сформулированы краткие выводы и предложения. Список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-84 «Библиографическое описание документа». Перечень литературы составляется в алфавитном порядке фамилий первых авторов, со сквозной нумерацией. Примерный объем реферата 15-20 страниц.

Предусмотрено проведение индивидуальной работы (консультаций) со студентами в ходе изучения материала данной дисциплины.

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом».

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы.

Компетенция	Наименование компетенции ФГОС ВО	Знания, умения, навыки	Процедура освоения
ОК-3	готовностью к само-развитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<b>Знать:</b> методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности <b>Уметь:</b> организовывать свой труд для своего интеллектуального развития и повышения профессионального уровня <b>Владеть:</b> навыками самостоятельной творческой работы	Устный опрос, написание рефератов

ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	<p><b>Знать:</b> методы и средства коммуникации для решения задач профессиональной деятельности</p> <p><b>Уметь:</b> организовывать свой труд для интеллектуального развития, повышения профессионального уровня и компетентности</p> <p><b>Владеть:</b> навыками работы со средствами коммуникации в устной и письменной формах</p>	Устный опрос, написание рефератов
ОПК-12	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	<p><b>Знать:</b> современный инструментарий для проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать и применять различные методы в целях проведения исследований в сфере управления персоналом</p> <p><b>Владеть:</b> навыками использования различных методов анализа и проводить обобщение их результатов в области управления персоналом</p>	Устный опрос, написание рефератов, дискуссия
ПК-22	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели	<p><b>Знать:</b> методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p> <p><b>Владеть:</b> навыками применения различных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p> <p>навыками самостоятельной творческой работы</p>	Устный опрос, написание рефератов, дискуссия
ПК-24	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследова-	<p><b>Знать:</b> методологию обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p> <p><b>Владеть:</b> навыками поиска, сбора, обработки, ана-</p>	Устный опрос, написание рефератов, разбор ситуации

	ния, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	лиза и систематизации информации по темам проводимых исследований	
ПК-29	владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	<p><b>Знать:</b> основы преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p> <p><b>Владеть:</b> навыками использования специализированной литературы при преподавании дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p>	Устный опрос, написание рефератов

## 7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

ОК-3 (готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала)

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<b>Знать:</b> основные понятия организации научной-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом; виды и методы осуществления научной деятельности	Имеет неполное представление об основных понятиях организации научной-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом; видах и методах осуществления научной деятельности	Допускает неточности в знании основных понятий организации научной-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом; видов и методов осуществления научной деятельности определения этики деловых отношений; видов и методов управления деловым общением	Демонстрирует четкое представление об основных понятиях организации научной-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом; видах и методах осуществления научной деятельности
Базовый	<b>Знать:</b> методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности	Имеет неполное представление об имеющихся методах и средствах познания для повышения своей профессиональной компетентности	Допускает неточности в понимании современных методов и средств познания для повышения своей профессиональной компетентности	Демонстрирует четкое представление о современных методах и средствах познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профес-

	<b>Уметь:</b> организовывать свой труд для своего интеллектуального развития и повышения профессионального уровня	сти  Демонстрирует недостаточное умение в организации собственного труда для повышения своего профессионального уровня	Может организовывать свой труд для своего интеллектуального развития и повышения профессионального уровня	сиональной компетентности  Может эффективно организовывать свой труд для своего интеллектуального развития и повышения профессионального уровня
Продвинутый	<b>Знать:</b> методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности  <b>Уметь:</b> организовывать свой труд для своего интеллектуального развития и повышения профессионального уровня  <b>Владеть:</b> навыками самостоятельной творческой работы	Имеет неполное представление об имеющихся методах и средствах познания для повышения своей профессиональной компетентности  Демонстрирует недостаточное умение в организации собственного труда для повышения своего профессионального уровня  Слабо владеет навыками самостоятельной творческой работы	Допускает неточности в понимании современных методов и средств познания для повышения своей профессиональной компетентности  Может организовывать свой труд для своего интеллектуального развития и повышения профессионального уровня  Владеет навыками самостоятельной творческой работы	Демонстрирует четкое представление о современных методах и средствах познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности  Может эффективно организовывать свой труд для своего интеллектуального развития и повышения профессионального уровня  Эффективно владеет навыками самостоятельной творческой работы

ОПК-1 (готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности)

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<b>Знать:</b> методы и средства коммуникации для решения задач профессиональной деятельности	Имеет неполное представление о методах и средствах коммуникации для решения задач профессиональной деятельности	Допускает неточности в понимании методов и средств коммуникации для решения задач профессиональной деятельности	Демонстрирует четкое представление о современных методах и средствах коммуникации на разных языках для решения задач профессиональной деятельности
Базовый	<b>Знать:</b> методы и средства коммуникации для решения задач профессиональной деятельности	Имеет неполное представление о методах и средствах коммуникации для решения задач профессиональной деятельности	Допускает неточности в понимании методов и средств коммуникации для решения задач профессиональной деятельности	Демонстрирует четкое представление о современных методах и средствах коммуникации на разных языках для решения задач профессиональной деятельности

	<b>Уметь:</b> организовывать свой труд для интеллектуального развития, повышения профессионального уровня и компетентности, коммуницировать в устной и письменной формах на разных языках	Демонстрирует слабое умение коммуницировать в устной и письменной формах на разных языках	Может организовывать свой труд для интеллектуального развития и коммуницировать в устной и письменной формах на разных языках	Может правильно организовывать свой труд для интеллектуального развития и коммуницировать в устной и письменной формах на разных языках
Продвинутый	<b>Знать:</b> методы и средства коммуникации для решения задач профессиональной деятельности  <b>Уметь:</b> организовывать свой труд для интеллектуального развития, повышения профессионального уровня и компетентности, коммуницировать в устной и письменной формах на разных языках  <b>Владеть:</b> навыками работы со средствами коммуникации в устной и письменной формах	Имеет неполное представление о методах и средствах коммуникации для решения задач профессиональной деятельности  Демонстрирует слабое умение коммуницировать в устной и письменной формах на разных языках  Слабо владеет навыками работы со средствами коммуникации в устной и письменной формах	Допускает неточности в понимании методов и средств коммуникации для решения задач профессиональной деятельности  Может организовывать свой труд для интеллектуального развития и коммуницировать в устной и письменной формах на разных языках  Владеет навыками работы со средствами коммуникации в устной и письменной формах	Демонстрирует четкое представление о современных методах и средствах коммуникации на разных языках для решения задач профдеятельности  Может правильно организовывать свой труд для интеллектуального развития и коммуницировать в устной и письменной формах на разных языках  Эффективно владеет навыками работы со средствами коммуникации в устной и письменной формах

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

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<b>Знать:</b> современный инструментарий для проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Имеет неполное представление о современном инструментарии для проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Допускает неточности в понимании современного инструментария для проведения исследований в системе управления персоналом и проведении анализа их результатов	Демонстрирует четкое представление о современном инструментарии для проведения исследований в системе управления персоналом и проведения анализа их результатов
Базовый	<b>Знать:</b> современный инструментарий для проведения исследований в системе управления персоналом и проводить ана-	Имеет неполное представление о современном инструментарии для проведения исследований в системе управле-	Допускает неточности в понимании современного инструментария для проведения исследований в	Демонстрирует четкое представление о современном инструментарии для проведения исследований в

	<p>лиз их результатов</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать и применять различные методы в целях проведения исследований в сфере управления персоналом</p>	<p>ния персоналом и проводить анализ их результатов</p> <p>Демонстрирует слабое умение в разработке и применении различных методов в целях проведения исследований в сфере управления персоналом</p>	<p>системе управления персоналом и проведении анализа их результатов</p> <p>Может разрабатывать и применять различные методы в целях проведения исследований в сфере управления персоналом</p>	<p>системе управления персоналом и проведения анализа их результатов</p> <p>Может правильно разрабатывать и применять различные методы в целях проведения исследований в сфере управления персоналом</p>
Продвинутый	<p><b>Знать:</b> современный инструментарий для проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать и применять различные методы в целях проведения исследований в сфере управления персоналом</p> <p><b>Владеть:</b> навыками использования различных методов анализа и проводить обобщение их результатов в области управления персоналом</p>	<p>Имеет неполное представление о современном инструментарии для проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p> <p>Демонстрирует слабое умение в разработке и применении различных методов в целях проведения исследований в сфере управления персоналом</p> <p>Слабо владеет навыками использования различных методов анализа и проводить обобщение их результатов в области управления персоналом</p>	<p>Допускает неточности в понимании современного инструментария для проведения исследований в системе управления персоналом и проведении анализа их результатов</p> <p>Может разрабатывать и применять различные методы в целях проведения исследований в сфере управления персоналом</p> <p>Владеет навыками использования различных методов анализа и проводить обобщение их результатов в области управления персоналом</p>	<p>Демонстрирует четкое представление о современном инструментарии для проведения исследований в системе управления персоналом и проведения анализа их результатов</p> <p>Может правильно разрабатывать и применять различные методы в целях проведения исследований в сфере управления персоналом</p> <p>Эффективно владеет навыками использования различных методов анализа и проводить обобщение их результатов в области управления персоналом</p>

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

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<b>Знать:</b> методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности	Имеет неполное представление о методах и средствах познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессио-	Допускает неточности в знании методов и средств познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, про-	Демонстрирует четкое представление о методах и средствах познания для интеллектуального развития, повышения культурного

		нальной компетентности	фессиональной компетентности	уровня, профессиональной компетентности
Базовый	<p><b>Знать:</b> методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p>	<p>Имеет неполное представление о методах и средствах познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности</p> <p>Демонстрирует слабое умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p>	<p>Допускает неточности в знании методов и средств познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности</p> <p>Может разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p>	<p>Демонстрирует четкое представление о методах и средствах познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности</p> <p>Может грамотно разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p>
Продвинутый	<p><b>Знать:</b> методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p> <p><b>Владеть:</b> навыками применения различных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели навыками самостоятельной творческой работы</p>	<p>Имеет неполное представление о методах и средствах познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности</p> <p>Демонстрирует слабое умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p> <p>Слабо владеет навыками применения различных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели навыками самостоятельной творческой работы</p>	<p>Допускает неточности в знании методов и средств познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности</p> <p>Может разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p> <p>Владеет навыками применения различных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели навыками самостоятельной творческой работы</p>	<p>Демонстрирует четкое представление о методах и средствах познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности</p> <p>Может грамотно разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p> <p>Эффективно владеет навыками применения различных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели навыками самостоятельной творческой работы</p>

				творческой работы
--	--	--	--	-------------------

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

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<b>Знать:</b> методологию обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом	Имеет неполное представление о методологии обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом	Допускает неточности в знании методологии обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом	Демонстрирует четкое представление о методологии обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом
Базовый	<b>Знать:</b> методологию обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом	Имеет неполное представление о методологии обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом	Допускает неточности в знании методологии обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом	Демонстрирует четкое представление о методологии обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом
	<b>Уметь:</b> разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Демонстрирует слабое умение разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Может разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Может грамотно разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
Продвинутый	<b>Знать:</b> методологию обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом	Имеет неполное представление о методологии обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом	Допускает неточности в знании методологии обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом	Демонстрирует четкое представление о методологии обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом
	<b>Уметь:</b> разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Демонстрирует слабое умение разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Может разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Может грамотно разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
	<b>Владеть:</b> навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по темам про-	Слабо владеет навыками поиска, сбора, обработки, анализа и системати-	Владеет навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации ин-	Эффективно владеет навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации ин-



	водимых исследований	зации информации по темам проводимых исследований	формации по темам проводимых исследований	формации по темам проводимых исследований
--	----------------------	---	---	---

ПК-29 (Владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом)

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<b>Знать:</b> основы преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции	Имеет неполное представление об основах преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции	Допускает неточности в знании основ преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции	Демонстрирует четкое представление об основах преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции
Базовый	<b>Знать:</b> основы преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции  <b>Уметь:</b> разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Имеет неполное представление об основах преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции  Демонстрирует слабое умение разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Допускает неточности в знании основ преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции  Может разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Демонстрирует четкое представление об основах преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции  Может грамотно разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в сфере управления персоналом и проводить анализ их результатов
Продвинутый	<b>Знать:</b> основы преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции  <b>Уметь:</b> разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов  <b>Владеть:</b> навыками	Имеет неполное представление об основах преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции  Демонстрирует слабое умение разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Допускает неточности в знании основ преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции  Может разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Демонстрирует четкое представление об основах преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции  Может грамотно разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в сфере управления персоналом и проводить анализ их результатов  Эффективно вла-

	использования специализированной литературы при преподавании дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	Слабо владеет навыками использования специализированной литературы при преподавании дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	Владеет навыками использования специализированной литературы при преподавании дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	деет навыками использования специализированной литературы при преподавании дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом
--	--	---	---	--

Если хотя бы одна из компетенций не сформирована, то положительная оценки по дисциплине быть не может.

### 7.3. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

#### Пример тестовых вопросов

##### для текущего контроля успеваемости студентов магистратуры

#### 1. Научно-исследовательская деятельность – это:

- А. процесс управления научной организацией
- Б. процесс формирования новых ранее неизвестных материальных объектов
- В. процесс, направленный на получение и применение новых знаний
- Г. процесс формулирования проблем, выдвижения гипотез и построения теорий

#### 2. Ученый – это:

- А. человек, занимающийся управлением в научной сфере
- Б. человек, обладающий специальной профессиональной подготовкой и владеющий специальными навыками и приемами исследовательской деятельности (теоретической или эмпирической)
- В. человек, знающий много обо всем
- Г. специалист, основная задача которого построение теорий и их доказательство

#### 3. Знание представляет собой:

- А. целостную систему теоретических и эмпирических процедур
- Б. существенные свойства или отношения объекта исследования
- В. соответствующее реальному положению дел оправданное фактами и рациональными аргументами убеждение субъекта
- Г. явление социальной действительности

#### 4. Научное исследование – это:

- А. деятельность ученого как носителя определенной познавательной традиции, чья деятельность регулируется определенной нормативно ценностной системой
- Б. метод познания, при помощи которого в контролируемых и управляемых условиях исследуемого явления действительности.
- В. целостная система теоретических и эмпирических процедур, способствующих получению нового знания об исследуемом объекте для решения конкретных теоретических и практических проблем.
- Г. вид рациональной (эвристической) оценки фактов, позволяющий предвидеть или предсказать явления природы и общественной жизни с некоторой степенью вероятности

#### 5. ... – это экспериментальные или теоретические исследования, направленные на получение новых знаний без какой-либо конкретной цели, связанной с использованием этих знаний:

- А. Фундаментальные исследования

- Б. Прикладные исследования
- В. Экспериментальные разработки
- Г. верного ответа нет

6. Существенное различие между предметом и объектом исследования заключается:

- А. объект исследования является абстракцией, а предмет существует в реальности
- Б. предмет исследования является абстракцией, а объект существует на практике
- В. предмет исследования формируется исследователем, а объект существует как составная часть предмета исследования
- Г. объект исследования выступает как явление социальной действительности, а предмет исследования как существенные свойства или отношения этого объекта

**7. Проблема – это:**

- А. форма научного знания, дающая целостное отображение закономерных и существенных связей определенной области деятельности.
- Б. форма знания, содержащая предположение, сформулированное на основе ряда факторов, истинное значение которого неопределенно и нуждается в доказательстве
- В. мысленная характеристика предмета познания, определение его простых и сложных свойств
- Г. форма знания, содержание которой является то, что не познано, но нужно познать

**8. Гипотеза – это:**

- А. форма научного знания, дающая целостное отображение закономерных и существенных связей определенной области деятельности.
- Б. форма знания, содержащая предположение, сформулированное на основе ряда факторов, истинное значение которого неопределенно и нуждается в доказательстве
- В. мысленная характеристика предмета познания, определение его простых и сложных свойств
- Г. форма знания, содержание которой является то, что не познано, но нужно познать

**9. Теория – это:**

- А. форма научного знания, дающая целостное отображение закономерных и существенных связей определенной области деятельности.
- Б. форма знания, содержащая предположение, сформулированное на основе ряда факторов, истинное значение которого неопределенно и нуждается в доказательстве
- В. мысленная характеристика предмета познания, определение его простых и сложных свойств
- Г. форма знания, содержание которой является то, что не познано, но нужно познать

**10. Научное сообщество – это:**

- А. вид организации ученых во главе с руководителем в строго установленной форме
- Б. форма совместной деятельности ученых, которая позволяет каждому из них преследовать свои интересы, вступая в научные споры
- В. способ формирования общенаучного знания в междисциплинарной сфере
- Г. сфера формирования единой научной точки зрения

**11. К какому уровню исследования относятся следующие методы: абстрагирование, моделирование?**

- А. Эмпирический уровень
- Б. Уровень, на котором осуществляется переход на теоретический уровень исследования
- В. Теоретический уровень
- Г. Построение и оправдание теоретического знания

**12. К какому уровню исследования относятся следующие методы: эксперимент, наблюдение?**

- А. Эмпирический уровень
- Б. Уровень, на котором осуществляется переход на теоретический уровень исследования

- В. Теоретический уровень
- Г. Построение и оправдание теоретического знания

**13. В чем заключается аналогия как способ решения научных проблем?**

- А. в подборе комбинаций возможного решения проблемы
- Б. в неожиданных для самого ученого открытиях, в области смежной, побочной с интересующей его проблемой
- В. в установлении сходства между предметами и явлениями, является структурным компонентом любой формы научного моделирования.
- Г. в представлении проблемы посредством систем более простых, то есть менее трудных задач

**14. Результаты научно-исследовательской деятельности могут являться объектом**

- А. авторского права
- Б. патентного права
- В. коммерческой тайны
- Г. все ответы верны

**15. Результаты педагогической деятельности воплощаются как:**

- А. произведения науки
- Б. произведения архитектуры
- В. программы для ЭВМ
- Г. ноу-хау

**16. Достижения педагогической деятельности в области управления персоналом могут быть зарегистрированы как:**

- А. изобретение
- Б. промышленный образец
- В. полезная модель
- Г. неверно а), б) и в).

**17. Университеты призваны эффективно реализовывать:**

- А. научную деятельность
- Б. образовательную деятельность
- В. исследовательские проекты
- Г. верно а), б) и в).

**18. Российская академия наук основана в:**

- а) 1705 г.
- б) 1917 г.
- в) 1991 г.
- г) неверно а), б) и в).

**19. Организации высшего профессионального образования в порядке убывания требований к статусу:**

- А. академия, университет, институт
- Б. университет, академия, институт
- В. институт, университет, академия
- Г. университет, институт, академия

**20. Являются государственными академиями:**

- А. Российская академия наук
- Б. Российская академия медицинских наук
- В. Российская академия образования
- Г. верно а), б) и в).

**21. Грант научного фонда может быть выделен на:**

- А. издание монографии
- Б. проведение конференции
- В. закупку оборудования для научных исследований
- Г. верно а), б) и в).

**22. К научным фондам можно отнести:**

- А. РФФИ
- Б. РГНФ
- В. фонд Форда
- Г. верно а), б) и в).

**23. Финансируются из госбюджета РФ:**

- А. РФФИ
- Б. РГНФ
- В. фонд Форда
- Г. верно а) и б).

**24. Целью технопарка является:**

- А. активизация фундаментальных исследований
- Б. помощь в становлении научных организаций
- В. коммерциализация научных разработок
- Г. покупка инноваций

**25. Программы грантовой поддержки «Старт», «Умник», «Умник на Старт» реализует:**

- А. РФФИ
- Б. РГНФ
- В. фонд Бортника
- Г. верно а) и б).

**26. Технопарк создается на базе:**

- А. благотворительных организаций
- Б. органов государственного контроля
- В. научных организаций
- Г. венчурных фондов

**27. Федеральными университетами являются:**

- А. Арктический
- Б. Приволжский
- В. Сибирский
- Г. все ответы верны

**28. К наукоградам в РФ относятся**

- А. Обнинск, Дубна, Жуковский
- Б. Москва, Санкт-Петербург, Казань
- В. Ульяновск, Самара, Нижний Новгород
- Г. верно а) и б)

**29. В процессе метода мозгового штурма:**

- а) запрещается предлагать абсурдные идеи
- б) разрешается предлагать абсурдные идеи
- в) предложение идей не предусматривается
- г) разрешается обсуждение не более десяти идей

**30. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом призвана формировать умение:**

- а) готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом
- б) разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала
- в) разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
- г) верно а), б) и в).

### ***Контрольные вопросы к зачету для промежуточного контроля***

1. Роль и место научно-исследовательской и педагогической деятельности в управлении персоналом

2. Определение целей, задач, предмета, объекта исследования
3. Методы исследования
4. Актуальность научных проблем
5. Теоретическая и практическая значимость тем исследований
6. Характеристики и отличительные особенности организаций, осуществляющих научно-исследовательскую и педагогическую деятельность
7. Оценка результатов исследований
8. Инфраструктурная поддержка научно-исследовательской и педагогической деятельности
9. Программы и процедуры проведения научных исследований, педагогической деятельности
10. Особенности, проблематика и основные формы представления результатов исследований
11. Выявление и развитие исследовательских способностей личности
12. Мотивация научно-исследовательской и педагогической деятельности: пути повышения
13. Проблема разочарований в научно-исследовательской и педагогической деятельности;
14. Влияние общества потребления на деятельность исследователя и преподавателя;
15. Характеристика основных свойств исследователя
16. Способы выявления исследовательских способностей личности
17. Методы и методики развития исследовательских способностей личности.

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

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Неудовлетворительно, незачет
51-65	Удовлетворительно, зачет
66-85	Хорошо, зачет
86-100	Отлично, зачет

## **8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Список рекомендуемой литературы**

#### ***а) основная литература***

1. Шкляр М.Ф. Основы научных исследований: Учебное пособие. - 2-е изд. - М.: Дашков и К, 2008. – 244 с.

2. Коржуев А.В., Попков В.А. Научное исследование по педагогике: теория, методология, практика: Учебное пособие для слушателей системы дополнительного профессионального образования преподавателей высшей школы. - М.: Академический Проект: Трикста, 2008. – 287 с.

3. Резник С.Д., Вдовина О.А., Полукаров В.Д. и др. Преподаватель вуза: технологии и организация деятельности : Учебное пособие для дополнительного образования - повышения квалификации преподавателей высших учебных заведений / Под общ. ред. С.Д. Резника. - М. : ИНФРА-М, 2010. – 389 с.

4. Безуглов И.Г., Лебединский В.В., Безуглов А.И. Основы научного исследования: Учебное пособие для аспирантов и студентов-дипломников. – Московский открытый социальный университет. - М.: Академический Проект, 2008. - 194с.

5. Кукушкина В.В. Организация научно-исследовательской работы студентов (магистров): Учебное пособие по направлению «Менеджмент». - М.: ИНФРА-М, 2011. – 265 с.

#### ***б) дополнительная литература***

1. Алн Дж.Роу. Креативное мышление. – М.: НТ Пресс, 2007. – 176 с

2. Бабаев Б.Д., Как подготовить и успешно защитить диссертацию по экономическим наукам. Научно-методическое пособие Издательский дом Дашков и К., 2011-348 с.

3. Гапоненко А.Л. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал / А.Л. Гапоненко, Т.М. Орлова. – М.: Эксмо, 2008. – 400 с.

4. Дерябина М. Организационные формы процесса управления знаниями // Проблемы теории и практики управления. 2008. №7. С. 100-116.

5. Кузин Ф.А. Магистерская диссертация: Методика написания, правила оформления и процедура защиты: практ. пособие для студентов-магистрантов. М., 2008. 208 с.

6. Кузнецов И.Н. Научное исследование: Методика проведения и оформление. - 3-е изд., перераб.и доп. - М. : Дашков и К, 2007. 460 с.

7. Марьянович А., Князькин И. Диссертация. Инструкция по подготовке и защите. Издательская группа АСТ – 2009. 403 с.

8. Мильнер Б.З. Управление знаниями: первые итоги, уроки и перспективы // Проблемы теории и практики управления. – 2010. - № 6.

9. Райзберг Б.А. Диссертация и ученая степень: пособие для соискателей. - 7-е изд., доп. и испр. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 480 с.

10. Сабитов Р.А. Основы научных исследований / Учебное пособие. М., 2002.

**в) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы.**

1. Система ГАРАНТ: электронный периодический справочник [Электронный ресурс]. – Электр. дан. (7162 Мб: 473 378 документов). – [Б.и., 199 -].

2. ConsultantPlus: справочно-поисковая система [Электронный ресурс]. – Электр. дан. (733 861 документов) – [Б.и., 199 -].

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО - ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ»**

1. Научная электронная библиотека (НЭБ) (RU) - <http://elibrary.ru>

2. Справочная правовая система «Гарант» (<http://www.garant.ru>).

3. Справочная правовая система «Кодекс» (<http://www.kodeks.ru>).

4. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.con-sultant.ru>).

5. Электронно-библиотечная система BOOK.ru (RU) - <http://www.book.ru>

6. IPRbooks (RU) - <http://www.iprbookshop.ru>

7. Электронно-библиотечная система «КнигаФонд» (RU) - <http://www.knigafund.ru>

8. Электронно-библиотечная система РУКОНТ (RU) - <http://rucont.ru>

9. ЭБС znanium.com издательства "ИНФРА-М" (RU) - <http://www.znanium.com>

10. Электронная библиотека Издательского дома Гребенников (RU) - <http://grebennikon.ru>

11. Университетская библиотека online (RU) - <http://www.biblioclub.ru>

12. Университетская информационная система Россия (УИС РОССИЯ) (RU) - <http://uisrussia.msu.ru/is4/main.jsp>

## **10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.**

### **Учебно-методические рекомендации**

#### ***Методические указания по подготовке к семинарским занятиям***

Подготовка к семинарским занятиям в форме дискуссии предполагает, что студентам, разделенным на небольшие группы (2-3 человека), предлагается самостоятельно найти публикацию в научных периодических изданиях, например «Проблемы теории и практики управления», «Управление персоналом» по заданной тематике. Студенты анализируют выбранную публикацию, дают общую характеристику содержания и основных выводов исследований, представленных в публикациях. Группа делает на занятии, проводится обсуждение публикации в форме дискуссии, где обсуждаются возникшие вопросы.

Подготовка к семинарским занятиям в форме доклада или презентации предполагает, что результаты исследовательской деятельности докладчиков формализуются в соответствии с рекомендуемой структурой и формой (устный доклад, презентация). На занятии выступающие озвучивают доклады, после чего проводится обсуждение публикации в форме дискуссии, где обсуждаются возникшие вопросы.

Подготовка к семинарским занятиям в форме составления заявки на получение гранта научного фонда предполагает предварительно повторение лекционного материала по соответствующей тематике, и предварительное самостоятельно знакомство с сайтом, на котором представлены требования к оформлению заявок.

#### ***Методические указания по организации самостоятельной работы студентов***



Самостоятельная работа студентов предполагает как повторение и осмысление материалов лекционных и семинарских занятий, так и активную работу с научно-исследовательской литературой по соответствующей тематике, в целях поиска и отбора тех научных публикаций, которые лягут в основу докладов, дискуссий и презентаций:

**11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.**

Программное обеспечение:

Microsoft Windows 7, Microsoft Word используется для создания текстовых файлов (рефератов, курсовых, выпускных квалификационных работ), Power Point – для создания презентаций, визуального сопровождения докладов по темам занятий, Microsoft Internet Explorer – для дополнительного поиска информации, подготовки к практическим занятиям, в целях поиска информации для самостоятельной работы.

**12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.**

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (405 ауд., 419 ауд., 408 ауд., 434 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.

Тематика рефератов:

1. Основные организационные формы передачи результатов исследования.
2. Проблематика и актуальность исследовательского проекта.
3. Научная новизна и полезность исследовательского проекта.
4. Достоверность результатов исследования.
5. Конструкция аргументации основных положений исследования.
6. Роль и место альтернатив и фактов в научном исследовании.
7. Проверка библиографических источников на надежность и достоверность.
8. Нахождение опубликованных и фиксированных источников в сети Интернет.
9. Общая структура существующих проблем в науке.
10. Методика нахождения актуальной исследовательской проблемы.
11. Методика написания предварительных записей по теме исследовательского проекта.
12. Визуальная коммуникация и этика.
13. Анализ и исправление организации письменной части исследования.
14. Требования к стилистике научного исследования.
15. Активные и пассивные конструкции стиля исследования.
16. Подготовка тезисов по результатам исследования.
17. Методы исправления ошибок оформления доклада научного исследования.
18. Специфика междисциплинарных исследований.
19. Специфика выбора периодического издания для публикации результатов исследования.
20. Публикация результатов исследований.
21. Перспективы развития системы подготовки специалистов в высших учебных заведениях.