

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

**Научный семинар: Исследование систем управления
персоналом организации**

Образовательная программа магистратуры

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы
Стратегическое управление персоналом

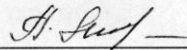
Форма обучения
очная - заочная_

Статус дисциплины: входит в часть ОПОП, формируемую
участниками образовательных отношений

Махачкала, 2022

Рабочая программа дисциплины «Научный семинар: Исследование систем управления персоналом организации» составлена в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом от 12.08.2020 г. № 958.

Разработчик: кафедра «Экономика труда и управление персоналом»,

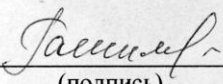
Мусаева А.З., к.э.н., доцент 

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом» от

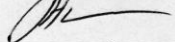
«16» февраля 2022 г., протокол № 5

/Зав. кафедрой  Магомедов М.М.
(подпись)

на заседании Методической комиссии факультета управления от
«16» марта 2022 г., протокол № 6

Председатель  Гашимова Л.Г.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим
управлением «31» марта 2022 г.

Начальник УМУ  Гасангаджиева А.Г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Научный семинар: Исследование систем управления персоналом организации» входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы магистратуры по направлению 38.04.03 Управление персоналом, направленности (профиля) «Стратегическое управление персоналом».

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой «Экономика труда и управление персоналом».

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с методологией и методами проведения научных исследований.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: обще-профессиональных – **ОПК-1**; профессиональных – **ПК-1**.

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, решения задач и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины 3 зачетные единицы, в том числе в 108 академических часах по видам учебных занятий

Семестр	Учебные занятия							Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе:							
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					СРС, в том числе зачет, дифференцированный зачет, экзамен	
		всего	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	...		
10	108	14	4		12		92	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Цель изучения дисциплины «Научный семинар: Исследование систем управления персоналом организации» – формирование у обучающихся общих представлений о теоретико-методологических основах научно-исследовательской деятельности, правилах выполнения научно-исследовательской деятельности, приобретение навыка владения методами оформления и порядком представления результатов различных исследовательских работ и использование этих навыков в профессиональной деятельности.

Задачами дисциплины являются:

- ознакомление с основными понятиями в области научных исследований;
- овладение знаниями о природе и сущности научного исследования, его методологии и методах;
- усвоение знаний, составляющих содержание методологической составляющей научного исследования;
- наделить студентов базовыми знаниями о содержании и особенностях исследовательской деятельности системы управления персоналом организации, основных подходах, методах и методиках проведения исследования систем управления персоналом организации;

- воспитание у студентов чувства ответственности, закладка нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, управленческого мировоззрения, способностей придерживаться законов и норм поведения, принятых в обществе и в своей профессиональной среде.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры:

Дисциплина «Научный семинар: Исследование систем управления персоналом организации» входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений программы магистратуры по направлению 38.04.03 Управление персоналом, направленности (профиля) «Стратегическое управление персоналом».

Учебная дисциплина «Научный семинар: Исследование систем управления персоналом организации» 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 (перечень планируемых результатов обучения и процедура освоения).

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Применяет при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права ОПК-1.2 Осуществляет подготовку и проводит научно-исследовательские работы, основываясь на методологии научных исследований, оформляет научно-исследовательские работы ОПК-1.3 Организует	Знает: - основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий и права в части работы по управлению персоналом при решении профессиональных задач. - существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях. - сущность и структуру социально-трудовых отношений, а также нормативно-правовые основы организации и регулирования заработной платы в организации Умеет: - квалифицировано применять знания в областях экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук и права в части работы с персоналом при решении профессиональных	Устный опрос, письменный опрос, выполнение кейс-заданий, написание реферата, доклада, тестирование

	<p>научно-исследовательскую деятельность с учетом существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>задач</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях. - анализировать и работать с нормативными документами и законодательными актами <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования знаний в основных сферах жизнедеятельности в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; - навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации. - методами анализа эффективности организации заработной платы. 	
<p>ПК-1. Способен применять методы и инструменты проведения научных исследований в профессиональной сфере деятельности</p>	<p>ПК-1.1 Понимает теоретические основы и методологические подходы к исследованию систем управления</p> <p>ПК-1.2 Применяет конкретные методы и инструменты научного исследования систем управления</p> <p>ПК-1.3 Планирует проведение научных исследований в профессиональной сфере деятельности и обеспечивает эффективность исследовательского процесса</p>	<p>Знает: теоретические основы и методологические подходы к исследованию систем управления;</p> <p>Умеет: применять конкретные методы и инструменты научного исследования систем управления;</p> <p>Владеет: технологиями проведения научных исследований в профессиональной сфере деятельности и обеспечения эффективности исследовательского процесса;</p>	<p>Устный опрос, письменный опрос, выполнение кейс-заданий, написание реферата, доклада, тестирование</p>

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очно-заочной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Всего	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: Теоретико-методологические основы исследования систем управления									
1	Тема 1.1. Научно-теоретическое понятие исследования систем управления		18	1	2			15	Опрос, оценка выступлений, защита реферата
2	Тема 1.2. Теоретико-методологические составляющие исследования систем управления.		18	1	2			15	Опрос, оценка выступлений, защита реферата
	Итого по Модулю 1		36	2	4			30	
Модуль 2: Концепция и основные направления исследования систем управления персоналом организации									
1	Тема 2.1. Концепция исследования систем управления персоналом организации		16		2			14	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Тема 2.2. Основные подсистемы системы управления персоналом		20	2	4			14	Опрос, оценка выступлений, защита реферата
	Итого по Модулю 2		36	2	6			28	
Модуль 3: Стратегия развития системы управления персоналом организации									
2	Тема 3.1. Стратегическое управление персоналом организации и кадровое дело-производство в организации		36		2			34	Опрос, оценка выступлений, защита реферата,
	Итого по Модулю 3		36		2			34	
	Зачет								
	ИТОГО:	10 8		4	12			92	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине.

Модуль 1: Теоретико-методологические основы исследования систем управления

Тема 1.1. Научно-теоретическое понятие исследования систем управления

Понятие «исследование систем управления». Объект и предмет исследования систем управления. Научно-теоретические понятия дисциплины «Исследование систем управления»: система, исследование, управление, подсистема, структура, элемент, компонент, связь, цель, внешняя и внутренняя среда. Внешние и внутренние факторы, воздействующие на исследуемую систему. Научно-методологические и научно-теоретические положения, принципы, подходы и методы исследования систем управления.

Тема 1.2. Теоретико-методологические составляющие исследования систем управления.

Принципы исследования систем управления. Принцип системности. Принцип объективности. Принцип научности. Принцип функциональности. Принцип экономической целесообразности. Принцип ответственности. Принцип согласованности. Принцип оптимальности. Сущность принципов исследования систем управления. Подходы для исследования систем управления. Системный подход. Ситуационный подход. Эмпирический подход. Операционный подход. Процессный подход. Целевой подход. Функциональный подход. Информационный подход. Системно - структурный подход. Комплексный подход. Компетентный подход. Стратегический подход. Интегративный подход. Сущность подходов исследования систем управления. Классификация методов исследования и построения систем управления. Теоретические методы. Логико-интуитивные методы. Эмпирические методы. Экспертные методы

Модуль 2: Концепция и основные направления исследования систем управления персоналом организации

Тема 2. 1. Концепция исследования систем управления персоналом организации

Система взглядов, идей и принципов исследования, определяющих подход к исследовательской работе и организации её проведения, способствующих разрешению проблем. Определение концепции управления персоналом организации в виде системы, состоящей из семи взаимосвязанных подсистем: собственно, концепции управления персоналом; кадровой политики; подбора персонала; оценки персонала; расстановки персонала; адаптации персонала; обучения персонала. Ключевая роль кадровой политики в такой системе. Типы кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная, активная, открытая и закрытая, в зависимости от уровня осознанности, правил, норм и степени открытости организации. Система управления персоналом - основная подсистема системы управления предприятием, организацией, компанией.

Кадровая политика предприятия – основа стратегии предприятия. Её генеральное направление, методология исследования и совершенствования объекта, сохранение кадрового потенциала – постоянная реакция на внешнюю среду, окружающую организацию. Кадровая политика - целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, способного наилучшим образом содействовать укреплению и решению общих целей и задач организации, её работников.

Тема 2.2. Основные подсистемы системы управления персоналом

Система управления персоналом, как система, состоящая из множества подсистем и связей между ними. Организация системы управления персоналом на предприятии. Найм и отбор персонала в организацию. Адаптация персонала в организации. Мотивация труда персонала в организации. Обучение и развитие персонала организации. Аттестация персонала организации. Управление текучестью персонала в организации. Организационная культура персонала организации. Закрепление молодых специалистов в организации. Кадровый документооборот в организации. Социально-психологический климат в организации. Роль руководителя в организации. Кадровая политика в организации.

Модуль 3: Стратегия развития системы управления персоналом организации

Тема 3.1. Стратегическое управление персоналом организации и кадровое делопроизводство в организации

Кадровая политика – основа формирования стратегии управления персоналом.

Основы кадровой политики организации. Виды кадровой политики организации. Планирование кадрового обеспечения организации. Сущность, цели и задачи планирования персонала. Основные принципы планирования. Основные элементы планирования персонала: анализ состава персонала, определение количественной и качественной потребности в персонале, планирование отбора, использования, развития и высвобождения персонала, планирование затрат на персонал. Виды планов по персоналу. Оперативный план работы с персоналом. Методы планирования потребности в персонале.

Состав документации управления персоналом. Понятие кадровой документации. Состав и структура документации кадровой службы. Правила оформления и создания кадровых документов. Правила оформления кадровых документов. Правила создания кадровых документов. Организация хранения документов по кадрам.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине.

Модуль 1:

Модуль 1: Теоретико-методологические основы исследования систем управления

Тема 1.1. Научно-теоретическое понятие исследования систем управления

1. Понятие «исследование систем управления».
2. Объект и предмет исследования систем управления.
3. Раскрыть понятия: система, исследование, управление, подсистема, структура, элемент, компонент, связь, цель, внешняя и внутренняя среда.
4. Факторы, влияющие на исследуемую систему.

Тема 1.2. Теоретико-методологические составляющие исследования систем управления.

1. Сущность принципов исследования систем управления.
2. Подходы для исследования систем управления.
3. Комплексный подход. Компетентный подход. Стратегический подход. Интегративный подход.

4. Сущность подходов исследования систем управления.
5. Классификация методов исследования и построения систем управления.
6. Теоретические методы. Логико-интуитивные методы.
7. Эмпирические методы. Экспертные методы

Модуль 2: Концепция и основные направления исследования систем управления персоналом организации

Тема 2. 1. Концепция исследования систем управления персоналом организации

1. Система основополагающих взглядов, идей и принципов исследования, определяющих подход к исследовательской работе и организации её проведения, способствующих разрешению проблем.
2. Определение концепции управления персоналом организации как системы, состоящей из семи взаимосвязанных подсистем. Ключевая роль кадровой политики в такой системе.
3. Типы кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная, активная, открытая и закрытая, в зависимости от уровня осознанности, правил, норм и степени открытости организации.
4. Система управления персоналом - основная подсистема системы управления предприятием, организацией, компанией.
5. Кадровая политика предприятия –основа стратегии предприятия.

Тема 2.2. Основные подсистемы системы управления персоналом

1. Организация системы управления персоналом на предприятии.
2. Найм и отбор персонала в организацию
3. Адаптация персонала в организации.
4. Мотивация труда персонала в организации.
5. Обучение и развитие персонала организации.
6. Аттестация персонала организации.
7. Управление текучестью персонала в организации.
8. Организационная культура персонала организации.
9. Закрепление молодых специалистов в организации.
10. Кадровый документооборот в организации.
11. Социально-психологический климат в организации.

Модуль 3: Стратегия развития системы управления персоналом организации

Тема 3.1. Стратегическое управление персоналом организации и кадровое делопроизводство в организации

1. Кадровая политика – основа стратегии управления персоналом.
2. Сущность, цели и задачи планирования персонала.
3. Методы планирования потребности в персонале.
4. Состав документации управления персоналом.
5. Состав и структура документации кадровой службы.
6. Правила оформления и создания кадровых документов.
7. Организация хранения документов по кадрам.

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:

- 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.

Вузовская лекция должна выполнять не только информационную функцию, но также и мотивационную, воспитательную и обучающую.

Информационная функция лекции предполагает передачу необходимой информации по теме, которая должна стать основой для дальнейшей самостоятельной работы студента.

Мотивационная функция должна заключаться в стимулировании интереса студентов к науке. На лекции необходимо заинтересовывать, озадачить студентов с целью выработки у них желания дальнейшего изучения той или иной экономической проблемы.

Воспитательная функция ориентирована на формирование у молодого поколения чувства ответственности, закладку нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, финансово-экономического мировоззрения.

Обучающая функция реализуется посредством формирования у студентов навыков работы с первоисточниками и научной и учебной литературой.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Возрастает значимость самостоятельной работы магистрантов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Научный семинар: Исследование систем 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.

Основными видами самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины выступают следующие:

- ✓ проработка лекционного материала;
- ✓ работа со статистическими и аналитическими данными;
- ✓ работа с тестами и вопросами для самопроверки;
- ✓ написание докладов, рефератов;

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат (от латинского "докладывать", "сообщать") представляет собой доклад на определенную тему, включающий обзор соответствующих литературных и других источников или краткое изложение книги, статьи, исследования, а также доклад с таким изложением.

Написание реферата используется в учебном процессе вуза в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выво-

дов и т. п. С помощью рефератов студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда.

Процесс написания реферата включает:

- выбор темы;
- подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение;
- составление плана;
- написание текста работы и ее оформление;
- устное изложение реферата.

Работу над рефератом следует начинать с общего ознакомления с темой (прочтение соответствующего раздела учебника, учебного пособия, конспектов лекций). После этого необходимо изучить нормативные акты, литературные и иные источники, рекомендованные преподавателем. Однако перечень источников не должен связывать инициативу студента. Он может использовать произведения, самостоятельно подобранные в результате изучения библиографии в библиотеке. Особенно внимательно необходимо следить за новой литературой по избранной проблематике, в том числе за статьями в научных периодических изданиях. В процессе изучения литературы рекомендуется делать выписки, постепенно группируя и накапливая теоретический и практический материал. План реферата должен быть составлен таким образом, чтобы он раскрывал название работы.

Реферат, как правило, состоит из введения, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы, основного материала, содержащего суть проблемы и пути ее решения, заключения, содержащего теоретические выводы, списка использованной литературы.

Изложение материала должно быть кратким, точным, последовательным. Необходимо употреблять научные термины, избегать непривычных или двусмысленных понятий и категорий, сложных грамматических оборотов. Термины, отдельные слова и словосочетания допускается заменять принятыми текстовыми сокращениями, смысл которых ясен из контекста. Рекомендуется включать в реферат схемы и таблицы, если они помогают раскрыть основное содержание проблемы и сокращают объем работы.

Объем реферата — от 5 до 15 машинописных страниц.

На титульном листе студент указывает название вуза, кафедры, полное наименование темы реферата, свою фамилию и инициалы, а также ученую степень, звание, фамилию и инициалы научного руководителя, в самом конце — дату написания работы.

Текст полностью написанной и оформленной работы подлежит тщательной проверке. Ошибки и опiski как в тексте, так и в цитатах и в научно-справочном аппарате отрицательно сказываются на оценке.

Содержание реферата студент докладывает на практическом занятии, заседании кружка, научно-практической конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 7—10 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. На основе обсуждения студенту выставляется соответствующая оценка.

В процессе выполнения реферата студент не только закрепляет, но и углубляет и расширяет полученные знания по избранной теме, осваивает необходимые навыки научного творчества, овладевает методами самостоятельной научной работы.

Реферат отражает результаты самостоятельно проведенного студентом научного исследования. В нем студент должен показать умение подбирать и изучать необходимую по теме литературу, находить в ней подходящую информацию, грамотно и хорошо излагать свои мысли, правильно и свободно пользоваться как общепринятой экономической, так и специальной финансовой терминологией.

Выбор темы реферативной работы осуществляется в соответствии с предложенной преподавателем тематикой. В отдельных случаях студент может выбрать для своего реферата тему, которая не вошла в тематику, но отражает его приверженность определенному направлению научных поисков.

Материал в реферате располагается в следующей последовательности:

- титульный лист
- план работы
- введение
- текст работы (разбитый на разделы)
- заключение
- список литературы.

Методические рекомендации по подготовке докладов

Доклад – это публичное сообщение, представляющее собой развёрнутое изложение на определённую тему.

В отличие от реферата доклад представляет собой анализ какой-либо темы, опирающийся на всестороннее исследование проблемы или ее отдельных аспектов. Он строится по принципу демонстрации определенной позиции автора, подкрепленной научно-исследовательскими работами в этой области со ссылками на источники, цитатами и обоснованием авторского мнения.

Тема доклада должна быть согласована с преподавателем и соответствовать теме занятия.

Работа студента над докладом-презентацией включает отработку навыков ораторства и умения организовать дискуссию.

Структура доклада:

- титульный лист
- оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);
- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы);
- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);
- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);
- список использованных источников.

Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

Содержание доклада студент докладывает на практическом занятии, заседании кружка, научно-практической конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 5-7 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. На основе обсуждения студенту выставляется соответствующая оценка.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на практических занятиях и/или студенческих научно-практических конференциях.

Критерии оценки рефератов/докладов

При оценке качества представленной студентом работы (реферата/доклада) принимается во внимание следующее:

1. Содержательное наполнение представленной работы (учитывается, насколько содержание соответствует теме).

2. Полнота раскрытия темы работы (учитывается количество описанных фактов, понятий и т. п.).
3. Логика изложения материала (учитывается умение студента логически верно строить план работы).
4. Количество и качество использованных источников литературы.
5. Оригинальность работы (осуществляется проверка на наличие заимствований).
6. Защита студентом представленной работы.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Типовые контрольные задания

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

Темы рефератов для проверки сформированности компетенций

1. Методы при исследовании систем управления персоналом.
2. Декомпозиция при решении задач, связанных с оценкой системы управления организацией
3. Подходы, методы и методики к проведению исследования систем управления персоналом.
4. Особенности анализируемых структур.
5. Определение их соответствия целям и задачам организации.
6. Методы анализа внутренней организации системы управления.
7. Структурный анализ.
8. Синтез систем управления
9. Диалектическое единство анализа и синтеза при исследовании систем управления.
10. Интуитивная логика.
11. Логика правдоподобных рассуждений.
12. Мажоритарная логика.
13. Способы прогнозирования поведения системы управления в современных условиях
14. Оценка соответствия модели реальному объекту.
15. Сравнение реальных показателей с результатами прогнозирования действия системы, полученными в процессе моделирования.
16. Использование полученных результатов для выбора наиболее эффективных вариантов действия системы управления.
17. Опасность стагнации.
18. Предвидение и учет возможных вариантов неблагоприятного развития событий.
19. Способы выявления сезонных колебаний цен и спроса.
20. Особенности функционирования систем управления в статическом и динамическом режимах.
21. Использование результатов функциональных исследований для повышение устойчивости системы управления.
22. Роль тестирования в прогнозировании развития системы управления.
23. Связь операций тестирования и контроля исполнения принятых решений.
24. Тестирование в процедурах контроля текущего состояния системы
25. Место блока диагностического обследования в системе оперативной коррекции.
26. Этапы реализации метода оперативной коррекции.
27. Рейнжиниринг как фундаментальное переосмысление и радикальное перепланирование системы.

Пример тестовых вопросов для текущего контроля успеваемости студентов магистратуры

1. Что понимается под целью исследования систем управления персоналом?

- 4.1. Выбор предмета исследования.
- 4.2. Главная направленность исследования.
- 4.3. Проблема развития.
- 4.4. Познание тенденции развития.
- 4.5. Поиск путей эффективного развития.

2. В чем главная особенность исследования системы управления персоналом?

- 1.1. Затруднено получение объективной информации.
- 1.2. Размыты границы объекта исследования.
- 1.3. Ограничены возможности экспериментирования.
- 1.4. Решающее значение системного подхода.
- 1.5. Динамичность процесса функционирования.

3. Какую роль в исследованиях играет классификация проблем, факторов и пр.?

- 2.1. Определяет комплексный подход в исследовании.
- 2.2. Позволяет определить свойства явлений.
- 2.3. Способствует упорядочению и ранжированию (проблем, факторов и пр.)
- 2.4. Дает дополнительную информацию.
- 2.5. Способствует поиску новых факторов.

4. Что является главным в системном подходе к исследованию?

- 3.1. Тип мышления менеджера.
- 3.2. Знание предмета исследования.
- 3.3. Возможность имитационного моделирования явлений.
- 3.4. Определение целостности и связи явлений.
- 3.5. Наличие всей необходимой информации.

5. Назовите главный признак концепции исследования?

- 5.1. Наличие всей необходимой информации.
- 5.2. Наличие ресурсов, необходимых для проведения исследования.
- 5.3. Комплекс ключевых положений по методологии и организации следования.
- 5.4. Совокупность эффективных подходов к исследованию.
- 5.5. План организации и проведения исследования.

6. Почему исследование системы управления персоналом становится функцией современного управления организацией?

- 6.1. Повышается образовательный уровень руководства организации.
- 6.2. Обостряется конкуренция.
- 6.3. Компьютер расширяет возможность анализа.
- 6.4. Повышается сложность решаемых проблем.
- 6.5. Развитие науки этому способствует.

7. Какой из факторов является решающим в успехе исследования?

- 7.1. Использование компьютера.
- 7.2. Полнота информации о проблеме.
- 7.3. Организация исследования.
- 7.4. Методология исследования.
- 7.5. Творческий потенциал менеджера.

8. Какое из определений исследования Вы считаете наиболее полным?

- 8.1. Это способ получения дополнительной информации.
- 8.2. Это вид деятельности человека.
- 8.3. Это способ использования знаний в практической деятельности.
- 8.4. Это навыки анализа и проектирования.
- 8.5. Познание законов природы и общества.

9. Что даст современному управленцу знание типологии исследования?

- 9.1. Позволяет эффективно распорядиться ресурсами.
- 9.2. Определяет организацию исследования.
- 9.3. Удачное формирование коллектива исследователей.
- 9.4. Способствует выбору наилучшего типа.
- 9.5. Дает объективную оценку проблемы.

10. Что такое фактология исследования?

- 10.1. Использование фактического материала в процессе исследования.
- 10.2. Проверка информации.
- 10.3. Методы обработки информации.
- 10.4. Система работы с фактами.
- 10.5. Объяснение фактов.

11. Что такое качество исследования?

- 11.1. Успешное решение проблем.
- 11.2. Совокупность свойств исследования.
- 11.3. Практическое содержание и значимость исследования.
- 11.4. Свойства и характеристики исследования, отражающие потребности развития управления.
- 11.5. Методы исследования, позволяющие раскрыть содержание проблемы.

12. Какой из перечисленных методов относится к общенаучным?

- 12.1. Статистический анализ.
- 12.2. Экспериментирование.
- 12.3. Социометрический анализ.
- 12.4. Тестирование.
- 12.5. Хронометрирование.

13. В чем преимущество методов тестирования?

- 13.1. Глубина раскрытия проблемы.
- 13.2. Простота и доступность, не требует специальных знаний.
- 13.3. Количественная определенность.
- 13.4. Позволяет исключить психологические и личностные нюансы.
- 13.5. Позволяет быстро получить информационный материал.

14. Что такое методы исследования?

- 14.1. Средства оптимизации исследования.
- 14.2. Определение состава проблем.
- 14.3. Способы проведения исследования.
- 14.4. Исследовательские способности менеджера.
- 14.5. Алгоритм исследования.

15. В чем преимущества диалектического подхода к исследованию?

- 15.1. Требуется количественных оценок.
- 15.2. Предполагает учет человеческого фактора.
- 15.3. Ориентирует на поиск противоречий.
- 15.4. Дает новые знания.
- 15.5. Имеет универсальный характер.

16. Что такое методология исследования?

- 16.1. Совокупность методов исследования.
- 16.2. Логическая схема исследования.
- 16.3. Плановый подход к исследованию.
- 16.4. Соответствие целей, средств и методов исследования.
- 16.5. Эффективный прием получения знаний.

17. Что характеризует валидность показателя?

- 17.1. Конструкцию показателя.
- 17.2. Соответствие измеряемому параметру.

- 17.3. Методология показателя.
- 17.4. Цели практического использования.
- 17.5. Синтетичность показателя.

18. Что является системой управления?

- 18.1. Структура органов и звеньев управления.
- 18.2. Совокупность взаимосвязанных элементов, образующих целостность.
- 18.3. Организационная форма управления.
- 18.4. Совокупность действий персонала управления, направленная на достижение целей.
- 18.5. Комплекс характеристик, отражающих состояние управления.

19. Что такое проблема?

- 19.1. Это направление исследования.
- 19.2. Кризисные ситуации в развитии управления.
- 19.3. Противоречие, требующее разрешения.
- 19.4. Тенденции развития управления системы.
- 19.5. Совокупность информации о состоянии системы.

20. Зачем исследовать управление?

- 20.1. Для разработки стратегии управления.
- 20.2. Чтобы повышать квалификацию менеджера.
- 20.3. Для повышения качества управленческих решений.
- 20.4. Для получения дополнительной информации при принятии решений.
- 20.5. Для эффективного совершенствования управления.

Примерные вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (зачету)

- 1. Сущность и содержание исследования систем управления персоналом.
- 2. Понятия "метод", "методика", "методология". Сущность диалектического подхода к исследованию систем управления.
- 3. Функциональная роль исследования в развитии систем управления
- 4. Типы исследования систем управления.
- 5. Процесс постановки проблемы исследования систем управления.
- 6. Использование основ теории систем в исследовании систем управления.
- 7. Виды систем управления организацией.
- 8. Принципы управления системой.
- 9. Классификация систем управления.
- 10. Логические основы исследования систем управления.
- 11. Основные законы логического мышления, используемые в процессе исследования систем управления.
- 12. Методология исследования систем управления.
- 13. Разработка гипотезы и концепции исследования систем управления.
- 14. Основы теории измерений, используемые в исследовании систем управления.
- 15. Шкалы измерений, используемые в процессе исследования систем управления.
- 16. Методы субъективных измерений, используемые в процессе исследования систем управления.
- 17. Эмпирико-теоретические методы исследования систем управления: наблюдение, эксперимент, измерение, описание.
- 18. Логико-теоретические методы исследования: сравнение, анализ, синтез, индукция, дедукция, историко-логический метод, аксиоматический метод, традукция, моделирование.

19. Ситуационный анализ систем управления.
20. Исследование систем управления посредством социально-экономического экспериментирования.
21. Тестирование в исследовании систем управления.
22. Параметрическое исследование и факторный анализ в исследовании систем управления
23. Применение SWOT-анализа в исследовании систем управления персоналом.
24. Особенности рефлексивных исследований систем управления.
25. Метод синектики в исследовании систем управления.
26. Диаграмма Исикавы в исследовании систем управления.
27. Структурное прогнозирование в исследовании систем управления.
28. Дерево целей в исследовании систем управления.
29. Метод сценариев в исследовании систем управления.
30. Экспертные оценки в исследовании систем управления.
31. Метод Дельфи в исследовании систем управления.
32. Метод мозгового штурма в исследовании систем управления персоналом.
33. Требования к моделям исследования систем управления, способы их представления.
34. Средства социологического исследования систем управления: их преимущества и недостатки.
35. Программа социологического исследования систем управления.
36. Структура анкеты в исследовании систем управления.
37. Планирование процесса исследования систем управления.
38. Диагностика систем управления.
39. Научная и практическая эффективность исследования систем управления.

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

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля – 50% и промежуточного контроля – 50%. Контроль освоения студентом дисциплины осуществляется в рамках модульно-рейтинговой системы в зачетных единицах, включающих текущую и промежуточную аттестации.

По результатам текущего и промежуточного контроля составляется академический рейтинг студента по каждому кредиту и выводится средний рейтинг по всем трем кредитам.

По результатам промежуточного контроля студенту засчитывается трудоемкость дисциплины в зачетных единицах, выставляется дифференцированная отметка в принятой системе баллов, характеризующая качество освоения студентом знаний, умений и навыков по данной дисциплине.

Контроль успеваемости и качества подготовки студентов по дисциплине «Социология труда» осуществляется в ходе текущего контроля, промежуточного контроля (модульные аттестации) и итогового контроля по дисциплине.

Текущий контроль, то есть регулярное отслеживание уровня усвоения материала на лекциях, практических занятиях, индивидуальные задания – предназначен для проверки отдельных знаний, навыков и умений студентов, полученных при обучении по учебной дисциплине или требуемых для обучения по учебной дисциплине. Текущий контроль предназначен для проверки достижения студентом отдельных учебных целей и выполнения части учебных задач программы учебной дисциплины.

По результатам текущего контроля формируется допуск студента к экзамену.

Текущий контроль знаний:

1. Присутствие и работа на лекции (конспект) – 2 балл;
2. Присутствие на семинаре – 1 балл;
3. Активное участие на семинарских занятиях – 15 балл;
4. Самостоятельная работа:
 - а) выполнение домашнего задания – 12 балл;
5. Устный (фронтальный) опрос – 10 баллов;
9. Доклады – 10 баллов.

Итого: текущий контроль знаний – 50 баллов.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5. Контроль освоения учебного материала по каждому кредиту может осуществляться в форме:

- контрольной работы;
- тестирования.

Итого: промежуточный контроль – 50 баллов.

Оценка самостоятельной работы студента (подготовка доклада, выполнение индивидуальных заданий, 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.

Результаты успеваемости оцениваются по 100-балльной системе, которые отделом мониторинга качества образования переводятся в 50 баллов.

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.

Методические рекомендации по работе над конспектом лекций во время и после проведения лекции.

В ходе лекционных занятий обучающимся рекомендуется выполнять следующие действия. Вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы

и практические рекомендации по их применению. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых во внеаудиторное время можно сделать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

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
51-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо
86-100	Отлично

Аттестованным считается студент, набравший 51 балл и выше.

Методические рекомендации к семинарским занятиям

При подготовке к семинарским занятиям, обучающимся необходимо изучить основную

литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, форумах, конференциях и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования рабочей программы учебной дисциплины. В ходе подготовки к семинарским занятиям необходимо освоить основные понятия и методики расчета показателей, ответить на вопросы для самоподготовки. В течение семинарского занятия обучающемуся необходимо выполнить задания, выданные преподавателем.

Методические рекомендации по подготовке доклада

Одной из форм самостоятельной работы обучающихся является подготовка доклада, для обсуждения его на семинарском занятии. Цель доклада – развитие у обучающихся навыков аналитической работы с научной литературой, анализа дискуссионных научных позиций, аргументации собственных взглядов. Подготовка научных докладов также развивает творческий потенциал обучающихся.

Доклад готовится под руководством преподавателя, который ведет семинарские занятия.

Рекомендации обучающемуся:

- перед началом работы по написанию доклада согласовать с преподавателем тему, структуру, литературу, а также обсудить ключевые вопросы, которые следует раскрыть в докладе;
- представить доклад научному руководителю в письменной форме;
- выступить на семинарском занятии с 15-20-минутной презентацией своего доклада, ответить на вопросы группы.

Рекомендации по работе с литературными источниками

Теоретический материал курса становится более понятным, когда дополнительно к прослушиванию лекции и изучению конспекта, изучаются и книги. Рекомендуется, кроме «заучивания» материала, добиться состояния понимания изучаемой темы дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

а) адрес сайта курса:

1. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения [база дан-

ных]: / Даггосуниверситет. – Махачкала – Доступ из сети ДГУ или после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в Интернет – URL: <http://edu.dgu.ru>

2. адрес сайта факультета управления – <http://upr.dgu.ru/>

3. адрес сайта кафедры «Экономика труда и управление персоналом» - <http://cathedra.dgu.ru/?id=1348>

б) основная литература

1. Мишин, В.М. Исследование систем управления: учебник / В.М. Мишин. - 2-изд., стер. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 527 с.: табл., граф., схемы - (Профессиональный учебник: Менеджмент). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01205-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115176>

2. Фомичев, А.Н. Исследование систем управления : учебник / А.Н. Фомичев. - 2-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 348 с.: табл., схемы - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02324-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=385768>

3. Игнатъева, А.В. Исследование систем управления: учебное пособие / А.В. Игнатъева, М.М. Максимцов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 167 с.: табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01344-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119173>

4. Баранов, В.В. Исследование систем управления: учебное пособие / В.В. Баранов, А.В. Зайцев, С.Н. Соколов; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 213 с.: схем., табл. - ISBN 978-5-9614-2281-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279380>

5. Баранов В.В. Исследование систем управления: учебное пособие / Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. — Москва: Альпина Паблишер, 2020. — 216 с. — ISBN 978-5-9614-2281-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93054.html>.

6. Алферова Л.В. Исследование систем управления: учебное пособие / Алферова Л.В., Григорьева Н.М. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 560 с. — ISBN 978-5-4486-0650-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81477.html>.

в) дополнительная литература

1. Волгина С.В. Исследование систем управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.В. Волгина. – Электронно текстовые данные. – Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2015. – 132 с. – 978-5-9275-1701-5. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/78672.html>

3. Информационные системы и технологии управления [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Менеджмент» и «Экономика», специальностям «Финансы и кредит», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» / И.А. Коноплева [и др.]. – 3-е изд. – Электрон. текстовые данные. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 591 с. – 978-5-238-01766-2. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71197.html>

4. Жуков Б.М. Исследование систем управления: учеб. для вузов / Б.М. Жуков, Е.Н.Ткачева. - М.: Дашков и К, 2014. - 208 с.

5. Фомичев А.Н. Исследование систем управления: учебник для бакалавров / Фомичев А.Н. — Москва: Дашков и К, 2019. — 348 с. — ISBN 978-5-394-03218-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85639.html>

6. Глухенькая Н. М. Исследование систем управления персоналом органи-

зации: монография. – Прага, 2014. – 96 с.

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

3. <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml> База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент

4. <http://ecsocman.hse.ru> Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент»

3. <https://www.csr.ru/issledovaniya/> База данных исследований Центра стратегических разработок

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. eLibrary.ru [Электронный ресурс]: электронная библиотека/научн.электронная библиотека // <http://www.elibrary.ru/>
2. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения [база данных]/ДГУ. – Махачкала – URL: <http://www.moodle.dgu.ru>
3. Электронный каталог библиотеки ДГУ [Электронный ресурс]: <http://www.elib.dgu.ru>
4. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» / <http://www.biblioclub.ru/>
5. Единое окно доступа к образовательным ресурсам / <http://window.edu.ru/window/library>
6. Библиотека Гумер - гуманитарные науки / <http://www.gumer.info/>
7. Библиотека: Интернет-издательство / <http://www.magister.msk.ru/library/>
8. Библиотека Я. Кротова / <http://www.krotov.info/>
9. Мировая цифровая библиотека / <http://wdl.org/ru/>
10. Публичная Электронная Библиотека / <http://lib.walla.ru/>
11. Российское образование. Федеральный портал. / <http://www.edu.ru/>
12. Русский гуманитарный интернет-университет / <http://www.i-u.ru/biblio/links.aspx?id=6>
13. Электронная библиотека Российской государственной библиотеки / <http://www.rsl.ru/ru/s2/s101/>
14. Электронная библиотека учебников / <http://studentam.net/>
15. Электронная библиотека IQlib / <http://www.iqlib.ru/>
16. Lib.Ru: Библиотека Максима Мошкова / <http://lib.ru/>
17. Официальный сайт Президента Российской Федерации // www.kremlin.ru
18. Официальный сайт Министерства иностранных дел Российской Федерации // www.mid.ru
19. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации // www.economy.gov.ru
20. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики // www.gks.ru
21. Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) // <http://wciom.ru>
22. Сайт аналитического центра Юрия Левады (Левада-центр) // www.levada.ru
23. Сайт Института современного развития (ИНСОП) // www.riocenter.ru
24. Сайт Института общественного проектирования (ИНОП) // www.inop.ru
25. Сайт журнала «Эксперт» // www.expert.ru
26. Сайт Общественной палаты России // www.oprf.ru
27. Федеральный портал «Российское образование» // <http://www.edu.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

В течение семестра студенты осуществляют учебные действия на лекционных занятиях, решают практические задачи по указанию преподавателя, готовятся к каждому семинару, изучают основные способы психического влияния людей друг на друга в деятельности и общении, усваивают и повторяют основные понятия, которыми обозначаются данные явления.

Характер и количество задач, решаемых на семинарских занятиях, определяются преподавателем, ведущим занятия. Контроль эффективности самостоятельной работы студентов осуществляется путем проверки их конспектов по изучению литературных источников, проверки решения ими учебных заданий и практических задач, предусмотренных для самостоятельной отработки. Количество задач, предлагаемых для самостоятельной работы студентам, определяются их сложностью и с учетом соотношения часов аудиторной и самостоятельной работы.

В течение семестра проводится контрольная работа. Выполнение всех самостоятельных домашних заданий и контрольной работы является необходимым условием допуска к экзамену по теоретическому курсу. Преподавание и изучение учебной дисциплины осуществляется в виде лекций, семинарских практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы студентов. В качестве контрольно-развивающих форм используются командные и сценарные игры, «интеллектуальные разминки», «мозговые штурмы», моделирование изучаемого предмета.

Методические рекомендации студентам в период работы на лекционных занятиях.

Основу теоретического обучения студентов составляют лекции. Они дают систематизированные знания студентам о наиболее сложных и актуальных проблемах изучаемого курса. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению студентами изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств.

Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, студенты должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета, применения знаний на практике, при решении учебно-профессиональных задач. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю.

Студентам, изучающим курс, рекомендуется расширять, углублять, закреплять усвоенные знания во время самостоятельной работы, особенно при подготовке к семинарским занятиям, изучать и конспектировать не только обязательную, но и дополнительную литературу.

Методические рекомендации студентам по подготовке к семинарским занятиям.

Главной задачей семинарских занятий является углубление и закрепление теоретических знаний у студентов, формирование и развитие у них умений и навыков применения знаний для успешного решения прикладных психологических задач. Семинарское занятие проводится в соответствии с планом.

Подготовка студентов к семинару включает:

- заблаговременное ознакомление с планом семинара;
- изучение рекомендованной литературы и конспекта лекций;
- подготовку полных и глубоких ответов по каждому вопросу, выносимому для обсуждения;
- подготовку доклада, реферата по указанию преподавателя;
- освоение своей роли как участника тренинга или деловой игры;
- заблаговременное решение учебно-профессиональных задач к семинару.

При проведении семинарских занятий уделяется особое внимание заданиям, предполагающим не только воспроизведение студентами знаний, но и направленных на развитие у них практических умений и навыков, а также творческого мышления, научного мировоззрения.

ния, профессиональных представлений и способностей. **Методические рекомендации студентам по подготовке к зачету.** При подготовке к зачету студент должен повторно изучить конспекты лекций и рекомендованную литературу, просмотреть решения основных задач, решенных самостоятельно и на семинарах, а также составить письменные ответы на все вопросы, вынесенные на зачет.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Для выполнения моделирования необходимы пакет прикладных программ Microsoft Office. Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться образовательный блог и электронная почта.

Разработан учебный курс на электронной платформе Moodle.

При изучении студентами данной дисциплины используются следующие технологии:

- технологии проблемного обучения (проблемные лекции, проводимые в форме диалога,
- решение учебно-профессиональных задач на семинарских и практических занятиях;
- игровые технологии (проведение тренингов, деловых игр, «интеллектуальных разминок», «мозговых штурмов», реконструкций функционального взаимодействия личностей в рамках семинарских занятий);
- интерактивные технологии (проведение лекций диалогов, эвристических бесед, коллективное обсуждение различных подходов к решению той или иной учебно-профессиональной задачи);
- информационно-коммуникативные образовательные технологии (моделирование изучаемых явлений, презентация учебных материалов) и элементы технологий проектного обучения.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Учебные занятия по предмету проводятся в специализированной аудитории. В процессе чтения лекций, проведения семинарских и практических занятий используются наглядные пособия, комплект слайдов, компьютерное оборудование для моделирования ситуаций взаимного влияния людей в деятельности и общении, видео-лекции, видео – и аудиовизуальные средства обучения, банк учебно-профессиональных задач, учебных заданий.

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (405 ауд., 407 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.