

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:14:33
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

**Б1.О.05 Организация научно-исследовательской и педагогической
деятельности в области управления персоналом**

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом

(наименование образовательной программы)

Магистр

(квалификация)

Заочная форма обучения

(форма обучения)

Год набора – 2024

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом»

1.1. Основные сведения о дисциплине (модулю)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)
(сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	магистратуры
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом»
Количество разделов учебной дисциплины	2
Часть образовательной программы	Б1.В.05 Часть, формируемая участниками образовательных отношений
Формы текущего контроля	- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, деловая игра, коллоквиум, доклад (сообщение), кейс-задача, контроль знаний по разделу). - Промежуточная аттестация (зачет)
Показатели <input type="checkbox"/>	Заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	2
Семестр	1
Общая трудоемкость (академ. часов)	72
Аудиторная контактная работа:	10
Лекционные занятия	2
Семинарские занятия	4
Консультации	4
Самостоятельная работа	58
Контроль	4
Форма промежуточной аттестации	Зачёт

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы компетенции	Индекс элемента
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1: Способен организовать и проводить научные исследования проблем управления персоналом на основе критического анализа проблемных ситуаций	Знать:	
		Уровень 1	УК-1.1 З-1
		основы организации научных исследований	
		Уровень 2	УК-1.1 З-2
		основы организации и проведения научных исследований проблем управления персоналом	
		Уровень 3	УК-1.1 З-3
		подходы к организации и проведению научных исследований проблем управления персоналом на основе критического анализа проблемных ситуаций	
		Уметь:	
		Уровень 1	УК-1.1 У-1
		выполнять обоснование проведения научных исследований	
		Уровень 2	УК-1.1 У-2
		выполнять обоснование проведения научных исследований проблем управления персоналом	
		Уровень 3	УК-1.1 У-3
		проводить научные исследования проблем управления персоналом на основе критического анализа проблемных ситуаций	
		Владеть:	
		Уровень 1	УК-1.1 В-1
		навыками обоснования проведения научных исследований	
		Уровень 2	УК-1.1 В-2
		навыками обоснования проведения научных исследований проблем управления персоналом	
		Уровень 3	УК-1.1 В-3
		навыками проведения научных исследований проблем управления персоналом на основе критического анализа проблемных ситуаций	

ОПК-2: Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1: Способен разрабатывать и организовывать выполнение программ научных исследований в сфере управления персоналом, используя количественные и качественные методы анализа для выявления проблем и принятия обоснованных управленческих решений по их устранению	Знать:	
		Уровень 1	ОПК-2.1 3-1
		основы разработки программ научных исследований	
		Уровень 2	
		основы разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом	
		Уровень 3	ОПК-2.1 3-3
		основы разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом, используя количественные и качественные методы анализа для выявления проблем и принятия обоснованных управленческих решений по их устранению	
		Уметь:	
		Уровень 1	ОПК-2.1 У-1
		выполнять обоснование программ научных исследований	
		Уровень 2	
		выполнять обоснование программ научных исследований в сфере управления персоналом	
		Уровень 3	ОПК-2.1 У-3
		разрабатывать и организовывать выполнение программ научных исследований в сфере управления персоналом, используя количественные и качественные методы анализа для выявления проблем и принятия обоснованных управленческих решений по их устранению	
		Владеть:	
		Уровень 1	ОПК-2.1 В-1
		навыками обоснования проведения научных исследований	
		Уровень 2	
		навыками обоснования проведения научных исследований проблем управления персоналом	
		Уровень 3	ОПК-2.1 В-3
		проведения научных исследований проблем управления персоналом на основе критического	

		анализа проблемных ситуаций	
ПКо ОС-3: Разрабатывает и реализует стратегию управления социальным развитием организации, ориентируясь на основные направления социальной политики государства	ПКо ОС-3.2: Планирует и организует процесс обучения персонала с целью развития и целевого использования человеческих ресурсов	Знать:	
		Уровень 1	ПКо ОС-3.2 З-1
		основы планирования процесса обучения персонала	
		Уровень 2	ПКо ОС-3.2 З-2
		основы планирования и организации процесса обучения персонала	
		Уровень 3	ПКо ОС-3.2 З-3
		принципы построения системы обучения персонала с целью развития и целевого использования человеческих ресурсов	
		Уметь:	
		Уровень 1	ПКо ОС-3.2 У-1
		выбирать наиболее рациональные методы обучения персонала	
		Уровень 2	ПКо ОС-3.2 У-2
		осуществлять планирование и организацию процесса обучения персонала	
		Уровень 3	ПКо ОС-3.2 У-3
		внедрять системы обучения персонала с целью развития и целевого использования человеческих ресурсов	
		Владеть:	
		Уровень 1	ПКо ОС-3.2 В-1
		навыками выбора наиболее рациональных методов обучения персонала	
		Уровень 2	ПКо ОС-3.2 В-2
		навыками планирования процесса обучения персонала	
		Уровень 3	ПКо ОС-3.2 В-3
		навыками внедрения системы обучения персонала с целью развития и целевого использования человеческих ресурсов	

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной
образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Формы научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом и их классификация: основы методологии научной деятельности				
1	Тема 1.1. Культура знания как основа научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом	1	ОПК-2.1 ПКо ОС-3.2	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Развитие и этапы формирования гуманитарной культуры как основы научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом	1	ОПК-2.1 ПКо ОС-3.2	Устный опрос, доклад (сообщение)
3	Тема 1.3. Основы методологии научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом	1	ОПК-2.1 ПКо ОС-3.2	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Практические методы организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом				
4	Тема 2.1. Построение систем управления персоналом	1	ОПК-2.1 ПКо ОС-3.2	Устный опрос, доклад (сообщение), кейс-задача
5	Тема 2.2. Методы управленческого и педагогического воздействия в зависимости от сферы производства	1	ОПК-2.1 ПКо ОС-3.2	Устный опрос, доклад (сообщение), ситуационное задание, коллоквиум
6	Тема 2.3. Управление конфликтными ситуациями	1	ОПК-2.1 ПКо ОС-3.2	Устный опрос, доклад (сообщение), деловая игра контроль знаний по разделу (тестовые задания)

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности
(балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания						
		СЗ		Всего за тему	КЗР	Р (СР)	ИЗ*
	ЛЗ	УО*	КС*/К*/Д*				
Р.1.Т.1.1	2	2	4	8	12	12	10
Р.1.Т.1.2	2	2	4	8			
Р.1.Т.1.3	2	2	4	8			
Р.2.Т.2.1	2	2	4	8	12		10
Р.2.Т.2.2	2	2	4	8			
Р.2.Т.2.3	1	1	2	4			
Итого: 100 б	11	11	22	44	24	12	20

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

УД-участие в дискуссии при осуждении дискуссионных вопросов

ТЗ – тестовое задание;

ПЗ – практическое занятие;

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р – реферат.

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

КС*, К*, Д* – круглый стол, коллоквиум, доклады

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

1 балл (отлично) - ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

0,75 балла (хорошо) - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «2 балла (хорошо)», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

0,5 балла (удовлетворительно) - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

0 баллов (неудовлетворительно) – ставится (в журнал не ставится), если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуально/ фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины</i>
Раздел 1. Формы научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом и их классификация: основы методологии научной деятельности	
Тема 1.1. Культура знания как основа научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом	Семинар 1 <ol style="list-style-type: none">1. Структура организации научных исследований.2. Группы научных методов.3. Общая схема решения научных задач4. Особенности исследований в области управления персоналом в современных условиях.5. Классификация научно- исследовательских работ в области управления персоналом.6. Общая методика и организация учебно-исследовательской работы студентов.

Тема 1.2. Развитие и этапы формирования гуманитарной культуры как основы научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом	<p align="center">Семинар 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Структура организации научных исследований. 2. Группы научных методов. 3. Общая схема решения научных задач <p align="center">Семинар 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Особенности исследований в области управления персоналом в современных условиях. 5. Классификация научно-исследовательских работ в области управления персоналом. 6. Общая методика и организация учебно-исследовательской работы студентов.
Тема 1.3. Основы методологии научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом	<p align="center">Семинар 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методология и методика конкретного научного исследования. 2. Выбор объекта и предмета исследований. 3. Основные типы научных исследований. <p align="center">Семинар 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Проведение эмпирического исследования. 5. Проблемы построения научных гипотез. 6. Информационное обеспечение исследований.
Раздел 2. Практические методы организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом	
Тема 2.1. Построение систем управления персоналом	<p align="center">Семинар 6</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проблемы выбора научных методов. 2. Особенности проведения исследований в управлении персоналом. 3. Диалектический метод познания управленческих процессов. <p align="center">Семинар 7</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Ограниченность возможностей науки. 5. Применение научного метода в исследовании. 6. Главная цель научного исследования.
Тема 2.2. Методы управленческого и педагогического воздействия в зависимости от сферы производства	<p align="center">Семинар 8</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методы убеждения. 2. Воздействие через слово, направленное на формирование взглядов и убеждений. 3. Индивидуальная беседа, разъяснение, просьба, внушение, предупреждение. 4. Методы упреждения. 5. приучение, тренинг, продуктивная деятельность. 6. Методы педагогической оценки. Методы стимулирования, через которые происходит педагогическое влияние.
Тема 2.3. Управление конфликтными ситуациями	<p align="center">Семинар 9</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Признание факта существования конфликта. 2. Определение степени вероятности переговоров. 3. Проработка процедуры переговоров. 4. Точное формулирование вопросов, составляющих суть конфликта. 5. Уточнение позиций конфликтующих сторон, нахождение возможных точек соприкосновения и определение моментов наиболее острых разногласий.

	6. Разработка вариантов совместного решения проблемы. 7. Принятие общего решения. 8. Реализация принятого решения.
--	--

2.1.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах (максимум – 3 балла). Баллы выставляются следующим образом: правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,6 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

<i>Баллы</i>	<i>% правильных ответов</i>	<i>Оценка (государственная)</i>
3	75-100	Отлично
2	51-75	Хорошо
1	25-50	Удовлетворительно
0	менее 25	Неудовлетворительно

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 1.1.

Научное исследование начинается:

- А) с выбора темы;
- Б) с литературного обзора;
- В) с определения методов исследования;
- Г) с планирования эксперимента.

Задание 1.2.

Как соотносятся объект и предмет исследования:

- А) не связаны друг с другом;
- Б) объект содержит в себе предмет исследования;
- В) объект входит в состав предмета исследования;
- Г) объект и предмет исследования – синонимы.

Задание 1.3.

Выбор темы исследования определяется:

- А) актуальностью;
- Б) отражением темы в литературе;
- В) интересами исследователя;
- Г) наличием средств наблюдения.

Задание 1.4.

Формулировка цели исследования отвечает на вопрос:

- А) что исследуется;
- Б) для чего исследуется;
- В) кем исследуется;
- Г) с помощью чего исследуется.

Задание 1.5.

Методы исследования бывают:

- А) теоретические;
- Б) экспозиционные;
- В) конструктивные;
- Г) экстенсивные.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 2**

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 2.1.

Какие из предложенных методов относятся к теоретическим:

- А) анализ и синтез;
- Б) абстрагирование и конкретизация;
- В) наблюдение;
- Г) опрос.

Задание 2.2.

Методология – это:

- А) система знаний об основных положениях педагогической теории;
- Б) учение о принципах построения, формах и способах научно-исследовательской деятельности;
- В) совокупность методов исследования;
- Г) способ обработки полученной в ходе эксперимента информации.

Задание 2.3.

Метод познания, который ограничивается регистрацией выявленных фактов в исследованиях, называется:

- А) наблюдением;
- Б) констатирующим экспериментом;
- В) формирующим экспериментом;
- Г) квазиэкспериментом.

Задание 2.4.

Косвенное наблюдение представляет собой:

- А) наблюдение, опосредованное приборами и техническими устройствами;
- Б) наблюдение, осуществляемое путем непосредственного восприятия объекта;
- В) наблюдение не самого объекта, а эффекта его взаимодействия с другими объектами;
- Г) наблюдение в течение короткого периода времени.

Задание 2.5.

Какие виды анкетирования различаются по способу распространения?

- А) индивидуальное и групповое;
- Б) косвенное и прямое;

- В) прессовое, почтовое и раздаточное;
Г) сплошное и выборочное.

2.3. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
2	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
1,5	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа
0,5	Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0*	Ответы неверные или отсутствуют

* 0 в журнал не ставится

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Ситуация к теме 2.2 «Методы управленческого и педагогического воздействия в зависимости от сферы производства».

Описание ситуации.

Вы проводите научные исследования системы управления персоналом на предприятии «Прогресс-Техно». В последнее время эффективность деятельности предприятия снизилась, что в первую очередь связано с неэффективностью используемой на предприятии системы мотивации сотрудников. Возникла необходимость более полно и всесторонне использовать человеческий потенциал.

Взяв в качестве теоретической базы теорию потребностей А. Маслоу, разработайте комплекс мероприятий по исследованию мотивации персонала на предприятии.

Контрольные вопросы.

1. Что должно быть предметом исследований в анализе удовлетворённости физиологических потребностей персонала?
2. Что должно быть предметом исследований в анализе удовлетворённости потребностей персонала в безопасности?
3. Что должно быть предметом исследований в анализе удовлетворённости социальных потребностей персонала?
4. Что должно быть предметом исследований в анализе удовлетворённости потребностей персонала в уважении?

5. Что должно быть предметом исследований в анализе удовлетворённости потребностей персонала в самовыражении?

2.4. Рекомендации по оцениванию результатов деловой (ролевой) игры

Максимальное количество баллов	Критерии □
2	выставляется обучающемуся (индивидуально или как участнику группы), если содержание его деятельности полностью соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; четко организована работа по сюжету игры, присутствует вариативность в разрешении игровой ситуации, комментарии по ходу игры основываются на понятийном аппарате предметной области и иллюстрируют основные закономерности изучаемой дисциплины и ее прикладной аспект
1,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в основном соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет находит развитие, комментарии по ходу игры включают понятийный аппарат предметной области и отражают в основном понимание прикладного аспекта изучаемой дисциплины
1	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в целом соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не детализируется, комментарии по ходу игры в небольшой степени опираются на понятийный аппарат предметной области, прикладной аспект изучаемой дисциплины представлен фрагментарно
0,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности лишь частично соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не развивается, комментарии по ходу игры отсутствуют, обучающийся не демонстрирует понимания прикладного аспекта изучаемой дисциплины

ДЕЛОВАЯ (РОЛЕВАЯ) ИГРА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Деловая игра к теме 2.3 «Управление конфликтными ситуациями».

1. Тема (проблема) – необходимость предупреждения и устранения конфликтных ситуаций в рабочем коллективе промышленного предприятия.

2. Концепция игры - обоснование и создание научной концепции управления конфликтами между сотрудниками предприятия.

3. Роли (ролевые группы):

– учёный-теоретик в области анализа конфликтов и противоречий в рабочем коллективе, сотрудник научно-исследовательской организации;

– специалист-практик в сфере устранения конфликтов;

– работники предприятия;

– менеджер по персоналу;

–заместитель директора по персоналу предприятия.

4. Ожидаемый результат – рекомендации по управлению конфликтными ситуациями с учётом интересов всех сторон конфликта.

Методика проведения:

1. Деловая игра проводится согласно сценарию.

2. Ведущий предоставляет слово участникам для докладов и выступлений, следит за соблюдением регламента.

3. В процессе игры преподаватель обязан:

обеспечить высокую эффективность занятия;

контролировать ход игры, следить, чтобы игра шла по сценарию, быть готовым устранить возникшие отрицательные моменты;

следить за дисциплиной и порядком во время игры;

объективно оценивать каждое выступление.

4. В ходе игры докладчикам могут быть заданы вопросы в устной или письменной форме. Преподаватель обязан продумывать ответы на эти вопросы, и, если докладчики затрудняются дать ответы, он приходит им на помощь.

Окончательное заключение по итогам игры делает преподаватель, в связи с чем он обязан:

дать объективную оценку результатов деловой игры, отметив её положительные и отрицательные стороны;

сделать анализ и оценить работу обучающихся (доклады, выступления, отметив оперативность, деловитость, аккуратность, инициативу отдельных обучающихся; указать обучающихся на имеющиеся пробелы в знаниях и наметить меры по устранению их (через групповые или индивидуальные консультации и другие формы);

выставить оценки.

2.5. Рекомендации по оцениванию результатов кейс-задачи

Максимальное количество баллов	Критерии□
1	Кейс решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами изучаемой дисциплины и смежных дисциплин.
0,75	Кейс решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.
0,5	Кейс решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.
0,25	Кейс не решен или решен неправильно, обсуждение и помощь

	преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.
--	---

КЕЙС-ЗАДАЧА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Кейс-задача к теме 2.1 «Построение систем управления персоналом».

Описание задания

Предлагается обосновать и разработать мероприятия по внедрению наставничества как вида обучения на производственном предприятии.

Контрольные вопросы:

1. Насколько наставничество может быть эффективным при адаптации новых сотрудников на рабочем месте?

2. Кого из работников целесообразно привлекать в качестве наставников?

Кейс: Производственное предприятие «Лорент» расширяет объёмы производства и сбыта. Для заполнения вакансий на работу приняты молодые сотрудники. У новых работников ещё нет необходимых профессиональных знаний и навыков, хотя они трудолюбивы, ответственные, исполнительны и намерены продолжать работать на предприятии в дальнейшем. Однако, нередко из-за их ошибок в работе происходят сбои в производственных процессах, допускается брак при изготовлении продукции, имеют место нарекания со стороны опытных коллег.

Вместе с тем на предприятии работают и компетентные профессионалы, обладающие значительным производственным опытом. Предприятие стоит перед необходимостью обеспечить преемственность – подготавливать плавный переход во время смены кадрового состава и передавать знания от опытных специалистов молодым сотрудникам.

Учитывая наличие квалифицированных специалистов в кадровом составе, целесообразно внедрить такой вид обучения, как наставничество.

2.6. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
0,75	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
0,5	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
0*	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи*

* 0 в журнал не ставится

ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Вопросы к коллоквиуму по теме 2.2. «Методы управленческого и педагогического воздействия в зависимости от сферы производства»

1. Административные методы.
2. Экономические методы.
3. Психолого-педагогические методы.
4. Методы общественного воздействия.
5. Социально-психологические методы управления.
6. Убеждение. Воздействие на сознание, волю и чувства человека.
7. Упражнение. Планомерно организованное выполнение воспитанниками различных действий, практических дел с целью формирования и развития их личности.
8. Приучение. Организация планомерного и регулярного выполнения воспитанниками определённых действий в целях формирования хороших привычек.
9. Стимулирование.
10. Контроль и оценка.

2.7. Рекомендации по оцениванию дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, диспуты, дебаты).

Максимальное количество баллов	Критерии
1	<ul style="list-style-type: none"> - полное раскрытие темы; - указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы; - правильная формулировка понятий и категорий; - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
0,75	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
0,5	<ul style="list-style-type: none"> - отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной- двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы
0*	<ul style="list-style-type: none"> - содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в

	качестве критериев выставления положительных оценок др. *
--	---

* 0 в журнал не ставится

ТЕМЫ ДЛЯ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Темы для дискуссии по теме 1.3 «Основы методологии научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом»

1. Кадровое планирование.
2. Определение количественной и качественной потребности организации в персонале.
3. Поиск и отбор кадров.
4. Адаптация новых работников.
5. Реализация программ, направленных на создание условий для обеспечения вхождения новых работников в коллектив.
6. Обучение и развитие персонала.
7. Управление мотивацией персонала.
8. Разработка и внедрение методов материального и нематериального поощрения сотрудников, форм оплаты труда, тарификации производственного процесса.
9. Информационное и правовое обеспечение.
10. Решение юридических вопросов, разрешение трудовых конфликтов и споров, оповещение персонала о предстоящих изменениях и нововведениях.

2.8. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений

Максимальное количество баллов	Критерии
2	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
1,5	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
1	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных

	этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0,5	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Разделы, темы	Тематика докладов
Раздел 1. Формы научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом и их классификация: основы методологии научной деятельности	
Тема 1.1. Культура знания как основа научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом	<ul style="list-style-type: none"> – Познавательная культура. – Традиции, нормы, идеалы познания. – Корпоративная философия. – Базовые принципы и ценности предприятия, соответствующие стратегическим целям, приоритетам, стратегии управления знаниями. – Виды знания. – Гуманитарное познание. – Научное познание, религиозное познание.
Тема 1.2. Развитие и этапы формирования гуманитарной культуры как основы научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом	<ul style="list-style-type: none"> – Гуманитарная культура. – Герменевтические методы исследования, основанные на диалоге и понимании. – Гуманитарная экспертиза. – Гуманитарное проектирование. – Экзистенциальные диалоги. – Гуманистическая этика.
Тема 1.3. Основы методологии научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом	<ul style="list-style-type: none"> – Методология научно-исследовательской деятельности. – Принципы построения, формы и способы научно-познавательной деятельности. – Методология педагогической деятельности. – Отправные положения педагогической теории. – Подходы к рассмотрению педагогических явлений. – Практика воспитания, обучения и образования. – Функции методологии педагогической деятельности: – Признаки методологии в педагогическом исследовании.
Раздел 2. Практические методы организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом	
Тема 2.1.	– Системы управления персоналом.

Разделы, темы	Тематика докладов
Построение систем управления персоналом	<ul style="list-style-type: none"> – Управление данными о сотрудниках. – Рекрутинг. Средства для размещения вакансий, управления процессом подбора, проведения интервью и оценки кандидатов. – Управление рабочим временем и оплатой труда. – Обучение и развитие сотрудников. – Управление производительностью. – Аналитика и отчётность.
Тема 2.2. Методы управленческого и педагогического воздействия в зависимости от сферы производства	<ul style="list-style-type: none"> – Оказание помощи в построении карьеры сотрудников. – Воспитание сотрудников. – Педагогическое воздействие на персонал. – Профессиональное воспитание. – Правовое воспитание. – Нравственное воспитание. – Эстетическое воспитание.
Тема 2.3. Управление конфликтными ситуациями	<ul style="list-style-type: none"> – Систематический анализ причин и последствий конфликтов. – Использование специальных техник общения и ведения переговоров. Выстраивание конструктивных отношений между сторонами конфликта. – Развитие навыков лидерства у руководства и сотрудников. – Обучение сотрудников управлению конфликтами. Формирование в организации открытой и доверительной атмосферы. – Применение структурных методов. Разъяснение требований к работе, использование координационных механизмов, разработка и уточнение общеорганизационных целей

ВОПРОСЫ К ЗАЧЁТУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. Организация экспериментальной работы в образовательном учреждении.
2. Отслеживание процесса и результатов эксперимента.
3. Приемы обработки экспериментальных материалов. Количественный и качественный анализ данных с использованием математико-статистических методов.
4. Методы сбора экспериментальных данных. Источники информации.
5. Основные методы работы с текстом.
6. Методы графической организации текста.
7. Методы несистематизированного поиска решений.
8. Мозговой штурм, синектика.
9. Методы систематизированного поиска решений.
10. Приемы интерпретации результатов исследования. Определение возможностей, условий и границ использования полученных данных. Оформление результатов.
11. Основные виды изложения результатов исследования.
12. Особенности в подготовке научного отчета, доклада.
13. Особенности в подготовке статьи.
14. Основные требования, предъявляемые к текстам научных исследований.
15. Особенности исследований управления персоналом в современных условиях.
16. Классификация научно-исследовательских работ в области управления персоналом.
17. Принципы организации научных исследований.
18. Общая методика и организация учебно-исследовательской работы студентов
19. Основы проведения исследований в управлении человеческими ресурсами.

20. Методология, методы и методика исследований человеческих ресурсов.
21. Эмпирико-теоретические методы исследований.
22. Специфические методы исследований.
23. Теоретические методы исследований.
24. Стадии исследования.
25. Методические указания по составлению отчета о научно- исследовательской работе.
26. Виды и правила составления рефератов.
27. Правила составления аннотаций.
28. Способы апробации результатов исследования.
29. Методические указания по подготовке докладов.
30. Методические указания по составлению статей.
31. Разработка практических рекомендаций.
32. Коллективный труд в сфере исследований человеческих ресурсов.
33. Принципы управления научным коллективом.
34. Творческие способности исследователя.
35. Организация умственного труда исследователей.
36. Формирование коллектива исследователей.
37. Место информации в развитии творческих способностей исследователей.