

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 29.09/2021 13:26:53

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a1609b644b37d8986ab6255891f798f013a1751faa

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Я.ГОРИНА»**

«Утверждаю»

Декан экономического факультета

д.э.н., доцент Маш Т.И. Наседкина
уч. степень, уч. звание Ф.И.О.

«04» июня 2019г.

ПРОГРАММА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ

(научно-исследовательская работа (НИР))

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Квалификация: магистр (программа прикладной магистратуры)

год начала подготовки – 2019

Майский 2019

Рабочая программа Производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности составлена с учетом требований:

- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 05.04.2017 г. № 301;
- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. №367;
- «Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования» утвержденного Министерством образования и науки Российской Федерации от 27.11.2015 г. № 1383;
- «Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования» Белгородского государственного аграрного университета имени В.Я. Горина, утвержденного решением ученого совета университета от 01.03. 2018 г., протокол № 3.
- основной профессиональной образовательной программы ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Составители: к.соц.н., доцент кафедры экономической теории и экономики АПК Добрунова А.И., к.э.н., доцент кафедры экономической теории и экономики АПК Чугай Д.Ю., к.э.н., доцент кафедры экономической теории и экономики АПК Яковенко Н.Ю., старший преподаватель кафедры экономической теории и экономики АПК Ващейкина Ю.Ю.

Рассмотрена на заседании кафедры экономической теории и экономики АПК «17» июня 2020 г., протокол №13
Зав. кафедрой _____ Китаёв Ю.А.

Одобрена методической комиссией экономического факультета «26» июня 2020 г., протокол №10
Председатель методической комиссии экономического факультета _____ Черных А.И.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы _____ Яковенко Н.Ю.

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Цель научно-исследовательской работы – формирование у магистрантов навыков самостоятельных научных исследований, а также навыков проведения научных исследований в составе научного коллектива. Конечной целью научных исследований является подготовка выпускной квалификационной работы.

Задачи научных исследований магистранта:

- обеспечение становления профессионального научно-исследовательского мышления магистранта, формирование четкого представления об основных профессиональных задачах, способах их решения;

- формирование умений использовать современные технологии сбора информации, обработки и интерпретации полученных эмпирических данных, владение современными методами исследований;

- формирование готовности и базовых умений самостоятельного формулирования и решения задач, возникающих в ходе научно-исследовательской деятельности и требующих углубленных профессиональных знаний;

- формирование способности к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач;

- формирование способности проектировать и осуществлять комплексные исследования на основе целостного системного научного мировоззрения;

- формирование готовности участвовать в работе российских и международных исследовательских коллективов по решению научных и научно-образовательных задач;

- развитие и совершенствование качеств личности, необходимых в научно-исследовательской деятельности: способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития, способность следовать этическим нормам в профессиональной деятельности и др.

Научные исследования выполняются магистрантом под руководством научного руководителя. Направление научных исследований магистранта определяется в соответствии с направленностью образовательной программы и темой ВКР.

II. МЕСТО В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Научно-исследовательская работа (НИР) является составляющей основной профессиональной образовательной программы и входит в Блок 2. Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР), шифр – Б2. В.03(Н). Проведение научных исследований является основой для выполнения выпускной квалификационной работы.

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-11	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знать: принципы отбора актуальных научных проблем управления персоналом, уровни и процедуру постановки научной проблемы
		Уметь: выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
		Владеть: технологией постановки научной проблемы
ОПК-12	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Знать: состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения в решении конкретных проблем управления персоналом; порядок организации и планирования прикладного исследования
		Уметь: выбирать методы исследований, необходимые для изучения конкретной управленческой ситуации; разрабатывать инструментарий конкретного исследования; проводить эмпирические исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом
		Владеть: инструментальными средствами прикладного исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации
ПК-12	владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности	Знать: состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения для <i>проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации</i>
		Уметь: определять состав и последовательность этапов исследования; выбирать методы сбора и анализа информации; проводить эмпирические исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных

		исследований проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации
		Владеть: инструментальными средствами эмпирического исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации; навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации о состоянии развития организации и ее кадрового потенциала
ПК-13	знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	<i>Знать:</i> методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
		<i>Уметь:</i> использовать на практике методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
		<i>Владеть:</i> навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
ПК-14	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	<i>Знать:</i> методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации
		<i>Уметь:</i> применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации
		<i>Владеть:</i> методами оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации
ПК-15	знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	<i>Знать:</i> методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования
		<i>Уметь:</i> использовать на практике методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации
		<i>Владеть:</i> методами оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике

ПК-16	владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Знать: методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.
		Уметь: применять на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
		Владеть: навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.
ПК-17	владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Знать: методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом
		Уметь: применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
		Владеть: методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний

IV. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

4.1. Структура научных исследований

	Количество часов (очная форма обучения)				
	Всего	в т.ч. по семестрам			
		1	2	3	4
Общая трудоемкость, ЗЕТ	9	-	-		9
Общее количество часов	324	-	-		324
Форма итогового контроля		Отчет			

	Количество часов (заочная форма обучения)			
	Всего	в т.ч. по курсам		
		1	2	3
Общая трудоемкость, ЗЕТ	9		9	
Общее количество часов	324		324	
Форма итогового контроля		Отчет		

4.2. Виды и содержание научных исследований магистранта

Научно-исследовательская работа выполняется магистрантом под руководством научного руководителя. Направление научно-

исследовательской деятельности магистранта определяется в соответствии с избранным профилем – Управление персоналом и конкретной темой выпускной квалификационной работы.

Содержание научно-исследовательской деятельности определяется кафедрой экономической теории и экономики АПК, осуществляющей подготовку магистрантов в соответствии с избранным профилем – Управление персоналом организации.

Перечень форм научных исследований для магистрантов определяется научным направлением и тематикой ВКР. Руководитель устанавливает обязательный перечень форм научных исследований (в том числе необходимых для получения зачетов по научно-исследовательской работе) и степень участия в научных исследованиях магистранта в течение всего периода обучения.

Результатом научных исследований является: обоснование актуальности выбранной темы и характеристика современного состояния изучаемой проблемы; сбор фактологического материала для выпускной квалификационной работы.

Основной формой деятельности магистрантов при выполнении научных исследований и выпускной квалификационной работы является самостоятельная работа с консультацией у руководителя и обсуждением основных разделов: целей и задач исследований, научной и практической значимости теоретических и прикладных исследований, полученных результатов, выводов. Контроль выполнения самостоятельной работы в ходе научных исследований проводится в виде собеседования с руководителем, публичных выступлений, публикации результатов научных исследований в открытой печати (статьи, доклады).

V. Сроки проведения и основные этапы научных исследований

Научные исследования магистранта осуществляются на протяжении всего периода обучения в магистратуре.

Основными этапами научно-исследовательской деятельности магистранта являются:

1) планирование научно-исследовательской деятельности:

- ознакомление с тематикой научно-исследовательских работ в данной сфере;

- выбор проблемы исследования, формулировка темы;

2) непосредственное выполнение научно-исследовательской деятельности:

3) составление отчета о научно-исследовательской деятельности:

Перечень форм научно-исследовательской деятельности для магистрантов может быть конкретизирован и дополнен в зависимости от сложности и специфики исследуемой проблемы. Научный руководитель магистранта устанавливает обязательный перечень форм научно-исследовательской деятельности и степень участия магистранта в научно-исследовательской деятельности в течение всего периода обучения.

VI. Руководство и контроль научных исследований

Руководство научными исследованиями магистранта осуществляется научным руководителем. Обсуждение промежуточных результатов научных исследований проводится на выпускающей кафедре экономической теории и экономики АПК с привлечением научных руководителей и ведущих научно-педагогических работников.

Результаты научных исследований должны быть оформлены в письменном отчете и представлены для утверждения научному руководителю. К отчету прилагаются: аналитический материал учета первичных данных, результаты математической обработки данных, ксерокопии статей, тезисы докладов, тексты докладов и выступлений на научно-практических конференциях, сертификаты, дипломы, грамоты за участие в научных форумах.

VII. Критерии оценки магистранта по итогам научно-исследовательской работы

Аттестация научно-исследовательской работы проводится руководителем магистранта. Формы аттестации результатов практики устанавливаются учебным планом с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Форма отчетности по научно-исследовательской работе (НИР) – отчет

Форма промежуточной аттестации – зачет.

Процедура оценки научно-исследовательской работы магистранта, производится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Магистрант должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные научно-исследовательской работой к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой практики по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета с учетом представленной характеристики.

Аттестация практики проводится по результатам всех видов деятельности и при наличии отчетной документации по научно-исследовательской работе. Итоговая оценка определяется как комплексная по результатам НИР.

Для оценки компетенций используется балльная шкала оценок.

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы.

Для этапа «Знать»:

- результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количества баллов (100 баллов);

- результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов;

- результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов;

- результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия, – 0 % от максимального количества баллов.

Для этапов «Уметь» и «Владеть»:

– индивидуальное задание выполнено в полном объеме, студент проявил высокий уровень самостоятельности и творческий подход к его выполнению. Выполнены все требования к выполнению, написанию и защите отчета. Умение (навык) сформировано полностью – 86-100% от максимального количества баллов;

– индивидуальное задание выполнено в полном объеме. Выполнены основные требования к выполнению, оформлению и защите отчета. Имеются отдельные замечания и недостатки. Умение (навык) сформировано достаточно полно – 68-85% от максимального количества баллов;

– индивидуальное задание в целом выполнено, однако имеются недостатки при выполнении в ходе практики отдельных разделов (частей) задания. Выполнены базовые требования к выполнению, оформлению и защите отчета. Имеются достаточно существенные замечания и недостатки, требующие значительных затрат времени на исправление. Умение (навык) сформировано на минимально допустимом уровне – 51-67% от максимального количества баллов;

– индивидуальное задание не выполнено или выполнено лишь частично. Требования к написанию и защите отчета не выполнены. Имеются многочисленные существенные замечания и недостатки, которые не могут быть исправлены. Умение (навык) не сформировано – 0 % от максимального количества баллов.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 балл и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.

VIII. Методические указания по выполнению научных исследований

По итогам выполнения научных исследований магистранту необходимо представить на кафедру отчет.

В отчете необходимо указывать тему выпускной квалификационной работы, цель и задачи исследования, новизну и актуальность темы исследований, анализ основных показателей по теме исследования. К отчету прилагается обзор литературы по теме исследования

8.1 Связь научно-исследовательской работы магистрантов и проектирования выпускной квалификационной работы

Научно-исследовательская деятельность магистранта является одной из важнейших форм подготовки магистрантов по направлению «Управление персоналом», направленности (профилю) «Управление персоналом организации». Она дает возможность магистрантам овладеть научными методами познания, расширяет эрудицию и кругозор, способствует глубокому усвоению изучаемого материала, повышает интерес к учебе и будущей специальности, прививает навыки самостоятельного решения организационно-экономических, научных и практических задач, способствует успешной подготовке к защите выпускных квалификационных работ.

Приобщение магистрантов осуществляется в рамках научно-исследовательской деятельности, при работе на научных семинарах, на конференциях, при написании статей, подготовке научных рефератов, отчетов, при участии в выполнении хоздоговорных тем, грантовой деятельности и т.д.

Такое разнообразие форм научно-исследовательской деятельности создает условия для самостоятельной творческой работы магистрантов, завершающим этапом которой является выполнение и защита выпускной

квалификационной работы.

Все результаты научного исследования в дальнейшем используются магистрантами для подготовки выпускных квалификационных работ.

8.2. Требования к отчету по практике

По окончании практики студент-магистр составляет отчет и вместе с дневником сдает его руководителю практики от ВУЗа. В отчете должны содержаться сведения о проделанной работе в соответствии с программой практики.

Работа оформляется в виде текста, подготовленного на персональном компьютере с помощью текстового редактора и отпечатанного на принтере на листах формата А4 с одной стороны. Текст на листе должен иметь книжную ориентацию, альбомная ориентация допускается только для таблиц и схем Приложений. Основной цвет шрифта - черный.

Параметры страницы:

- поля: верхнее и нижнее поля по 25 мм, правое поле – 15 мм, левое поле (где сшивается работа) – 30 мм;
- гарнитура (шрифт) – Times New Roman;
- кегль (размер шрифта) – 14 пт;
- межстрочный интервал – 1,5;
- абзац (красная строка) – 1,25;
- табуляция (если используется) – 1,25;

Следует обратить внимание на интервалы между абзацами. Они должны иметь значения 0 пт. Установить их можно вручную, через меню «Абзац». Разрешается использовать компьютерные возможности акцентирования внимания на определенных элементах работы (названиях разделов, графического материала).

Форма титульного листа отчета показана в приложении 4.

Нумерация страниц в отчете сквозная. Таблицы и рисунки, расположенные на отдельных страницах, список литературы включаются в сквозную нумерацию страниц. Приложения в сквозную нумерацию страниц не включаются.

Первой страницей является титульный лист, второй – содержание. На титульном листе и содержании страницы не проставляются, но учитываются. Каждый раздел отчета и список литературы начинают с новой страницы. Номер страницы проставляется в правом нижнем углу.

Нумеруются таблицы в пределах подраздела (например, Таблица 1.1).

При переносе части таблицы на другую страницу название следует помещать только над первой частью таблицы. Над другими частями пишут слова «продолжение таблицы» с указанием номера. При отсутствии

отдельных данных в таблице следует ставить прочерк (тире).

Работа в обязательном порядке подписывается студентом на последней странице (перед Списком литературы), там же проставляется дата.

В результате защиты отчета по практике руководитель практики принимает решения о выставлении оценки в виде зачета.

IX. Учебно-методическое и информационное обеспечение

10.1. Основная литература:

1. Худобина, Г. И. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 - Управление персоналом (уровень магистратуры) / Г. И. Худобина ; Белгородский ГАУ. - Майский : Белгородский ГАУ, 2017. - 54 с. Режим доступа:

http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=162715983538482713&Image_file_name=Only%5Fin%5FEC%5CHudobinaG%2EI%2EUpravlenie%5Fpersonalom%2EUchebnoe%5Fdlya%5FUpravlenie%5Fpersonalom%2Epdf&mfn=52685&FT_REQUEST=%D0%A5%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%BD%D0%B0%2C%20%D0%93%2E%20%D0%98%2E%20%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%B%D0%BE%D0%BC%20%5B%D0%AD%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%5D%20%3A&CODE=54&PAGE=1

10.2. Дополнительная литература:

1. Худобина, Г. И. Оценка персонала и результатов его труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 - Управление персоналом (уровень магистратуры) / Г. И. Худобина ; Белгородский ГАУ. - Майский : Белгородский ГАУ, 2017. - 70 с. Режим доступа:

http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=162010983538432513&Image_file_name=Only%5Fin%5FEC%5CHudobinaG%2EI%2EOtsenka%5Fpersonala%5Frezultatov%5Ftruda%2Epdf&mfn=52686&FT_REQUEST=%D0%A5%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%BD%D0%B0%2C%20%D0%93%2E%20%D0%98%2E%20%D0%9E%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%

[BA%D0%B0%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B0%20%D1%80%D0%B5%D0%B7%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%B2%20%D0%B5%D0%B3%D0%BE%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0&CODE=70&PAGE=1](http://www.bsaa.edu.ru/InfResource/library/video)

2. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 - Управление персоналом (уровень магистратуры) / Белгородский ГАУ ; сост. Д. Ю. Чугай. - Белгород : Белгородский ГАУ, 2017. - 85 с. Режим доступа:

http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READ_ER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=182410983538492715&Image_file_name=Only%5Fin%5FEC%5CKorporativnaya%5Fsotsialnaya%5Fotvetstvennost%2Epdf&mf n=52684&FT_REQUEST=%D0%9A%D0%BE%D1%80%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C%20%5B%D0%AD%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81&CODE=85&PAGE=1

9.3. Периодические издания

Управление персоналом <http://www.top-personal.ru/>

Экономика сельского хозяйства России <http://www.esxr.ru/>

Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий <http://www.eshpp.ru/>

АПК: Экономика управление.

http://vniiesh.ru/publications/zhurnal_laquoapk

9.4. Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа: <http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

9.5. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

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

2. База данных Research Papers in Economics – <https://edirc.repec.org/data/derasru.html>

3. Единый архив экономических и социологических данных http://sophist.hse.ru/data_access.shtml

4. Всероссийский институт научной и технической информации – Режим до-ступа: <http://www.viniti.ru/>

5. СПС Консультант Плюс: Версия Проф – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

6. Информационное правовое обеспечение «Гарант» (для учебного процесса) – Режим доступа: <http://www.garant.ru>

7. Научная электронная библиотека – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

8. Международная информационная система по сельскому хозяйству и смежным с ним отраслям «AGRIS (Agricultural Research Information System)» – Режим доступа: <http://agris.fao.org>

9. ЭБС «ZNANIUM.COM» – Режим доступа: <http://znanium.com>

10. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» – Режим доступа: <http://e.lanbook.com/books>

11. Web of Science — поисковая платформа, объединяющая реферативные базы данных публикаций в научных журналах и патентов <https://clarivate.com/products/web-of-science/>

12. Scopus - единая база данных, содержащая аннотации и информацию о цитируемости рецензируемой научной литературы <http://www.elsevierscience.ru/products/scopus/>

13. Google Scholar – бесплатная поисковая система по полным текстам научных публикаций всех форматов и дисциплин <https://scholar.google.ru/>

9.6. Перечень программного обеспечения, информационных технологий

В качестве программного обеспечения используются:

- Программы офисного пакета Windows 7;
- Microsoft office 2010 standard;
- Антивирус Kaspersky Endpoint security стандартный;
- Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина. Система электронной поддержки учебных курсов.

9.7. Материально-техническое обеспечение научно-исследовательской деятельности

1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

Помещения профильной организации, на которой проходит практика	Материально-техническая база профильной организации, на которой проходит практика
Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, занятий семинарского типа,	Специализированная мебель для обучающихся на 30 посадочных мест. <i>Рабочее место преподавателя:</i> стол,

<p>групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации № 233**</p>	<p>стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная, комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p> <p><i>Набор демонстрационного оборудования:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - мультимедийный проектор Optoma DLP Texas Instruments; - настенный рулонный экран для проектора ScreenMedia; - 2 акустические колонки Defender. <p><i>Информационные стенды (платишеты настенные):</i></p> <p>Стол, стулья, доска настенная, кафедра, мультимедийный проектор EPSON, экран проектора, аудио-система.</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***</p>	<p>Читальный зал (вход №009) на 37 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p> <p><i>Оборудование рабочего места библиотекаря:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; <p><i>Набор демонстрационного оборудования:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); - аудио-видео кабель HDMI (для подключения телевизора к компьютеру). <p>Читальный зал (вход №012) на 80 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ, в том числе 10 мест, оснащенных</p>

	<p>комплектами компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p> <p>Оборудование рабочего места библиотекаря: библиотечная кафедра-стойка на три рабочих места; комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p>
--	--

2. Комплект лицензионного программного обеспечения

<p>Помещения профильной организации, на которой проходит практика</p>	
<p>Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации № 233**</p>	<p>MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензия. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***</p>	<p>Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии-бессрочно.</p> <p>MSOfficeStd 2010 RUSOPLNLAcadmс. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>Anti-virusKasperskyEndpointSecurity для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018).Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p> <p>Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно.</p> <p>СПС КонсультантПлюс: Версия</p>

	Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно. RNVoice-v0.4-a2 синтезатор речи Программа Valabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов. Программа экранного доступа NDVA
--	--

3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе магистратуры:

- ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001919000019 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 11.12.2019
- ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015
- ЭБС «Лань», договор №27 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 03.09.2019
- ЭБС «Рукопт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис»

4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..
- БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ
НА 2019 / 2020 УЧЕБНЫЙ ГОД
ПРОГРАММЫ**

«Научно-исследовательская работа (НИР)»»

дисциплина (модуль)

38. 04. 03 Управление персоналом (профиль) –

Управление персоналом организации

направление подготовки/специальность

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПД)

ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПД)

УДАЛЕНО (с указанием раздела РПД)

Кафедра Экономической теории и
экономики АПК

г _____ № _____
Дата

Методическая комиссия экономического факультета

«__» _____ 201 года, протокол № _____

Председатель методкомиссии _____ Черных А. И.

Декан экономического факультета _____ Наседкина Т. И.

«__» _____ 201 г

Приложение №2 к рабочей программе дисциплины

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я.
Горина»
(ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ)**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

по ПРОГРАММЕ
Научно-исследовательская работа (НИР)

Направление подготовки 38.04.03. – Управление персоналом

Направленность (профиль) – Управление персоналом организации

Квалификация – «магистр (программа прикладной магистратуры)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

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

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование разделов (этапов) практики и (или) видов работ	Наименование оценочного средства	Код контролируемой компетенции
ОПК-11	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: принципы отбора актуальных научных проблем управления персоналом, уровни и процедуру постановки научной проблемы	Обязательный и индивидуальный элемент практики	собеседование	отчет по практике
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Обязательный и индивидуальный элемент практики	собеседование	отчет по практике
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: технологией постановки научной проблемы	Обязательный и индивидуальный элемент практики	индивидуальное задание	отчет по практике
ОПК-12	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения в решении конкретных проблем управления персоналом; порядок организации и планирования	Обязательный и индивидуальный элемент практики	собеседование	отчет по практике

			прикладного исследования			
		Второй этап (продвинутый уровень)	<p>Уметь: выбирать методы исследований, необходимые для изучения конкретной управленческой ситуации;</p> <p>разрабатывать инструментарий конкретного исследования;</p> <p>проводить эмпирические исследования;</p> <p>обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом</p>	Обязательный и индивидуальный элемент практики	собеседование	отчет по практике
		Третий этап (высокий уровень)	<p>Владеть: инструментальными средствами прикладного исследования, получения, хранения, обработки и предоставления</p>	Обязательный и индивидуальный элемент практики	индивидуальное задание	отчет по практике

			информации			
ПК-12	владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: <i>состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения для проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации</i>	Обязательный и индивидуальный элемент практики	собеседование	отчет по практике
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: определять состав и последовательность этапов исследования; выбирать методы сбора и анализа информации; проводить эмпирические исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований	Обязательный и индивидуальный элемент практики	собеседование	отчет по практике

			проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации			
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: инструментальными средствами эмпирического исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации; навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации о состоянии развития организации и ее кадрового потенциала	Обязательный и индивидуальный элемент практики	индивидуальное задание	отчет по практике
ПК-13	знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Обязательный и индивидуальный элемент практики	собеседование	отчет по практике
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: использовать на практике методы оценки эффективности, действующей в	Обязательный и индивидуальный элемент практики	собеседование	отчет по практике

			организации системы найма и адаптации персонала			
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Обязательный и индивидуальный элемент практики	индивидуальное задание	отчет по практике
ПК-14	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Обязательный и индивидуальный элемент практики	собеседование	отчет по практике
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Обязательный и индивидуальный элемент практики	собеседование	отчет по практике
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: методами оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей	Обязательный и индивидуальный элемент практики	индивидуальное задание	отчет по практике

			организации			
ПК-15	знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования	Обязательный и индивидуальный элемент практики	собеседование	отчет по практике
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: использовать на практике методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации	Обязательный и индивидуальный элемент практики	собеседование	отчет по практике
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: методами оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	Обязательный и индивидуальный элемент практики	индивидуальное задание	отчет по практике
ПК-16	владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.	Обязательный и индивидуальный элемент практики	собеседование	отчет по практике

		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: применять на практике методы анализа морально- психологического климата и состояния организационной культуры	Обязательный и индивидуальный элемент практики	собеседование	отчет по практике
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками анализа морально- психологического климата и состояния организационной культуры.	Обязательный и индивидуальный элемент практики	индивидуально е задание	отчет по практике
ПК-17	владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом	Обязательный и индивидуальный элемент практики	собеседование	отчет по практике
	травматизма и профессиональных заболеваний	Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Обязательный и индивидуальный элемент практики	собеседование	отчет по практике
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: методами оценки и прогнозирования рисков в управлении	Обязательный и индивидуальный элемент практики	индивидуально е задание	отчет по практике

			персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний			
--	--	--	---	--	--	--

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетентность не сформирована</i>	<i>Пороговый уровень компетентности</i>	<i>Продвинутый уровень компетентности</i>	<i>Высокий уровень</i>
		<i>незачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>зачтено</i>
ОПК-11	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом <i>не сформировано</i>	<i>Частично владеет</i> умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	<i>Владеет</i> умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	<i>Свободно владеет</i> умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
	Знать: принципы отбора актуальных научных проблем управления персоналом, уровни и процедуру постановки научной проблемы	Не знает теоретические основы и принципы отбора актуальных научных проблем управления персоналом, уровни и процедуру постановки научной проблемы	Частично знает принципы отбора актуальных научных проблем управления персоналом, уровни и процедуру постановки научной проблемы	Сформированы принципы отбора актуальных научных проблем управления персоналом, уровни и процедуру постановки научной проблемы	Сформированы принципы отбора актуальных научных проблем управления персоналом, уровни и процедуру постановки научной проблемы
	Уметь: выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Не умеет выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Частично умеет выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Умеет выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Способен выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
	Владеть: технологией постановки научной проблемы	Не владеет технологией постановки научной проблемы	Частично владеет технологией постановки научной проблемы	Владеет технологией постановки научной проблемы	Свободно владеет технологией постановки научной проблемы
ОПК-12	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в	<i>Частично владеет</i> умением разрабатывать и применять методы и инструменты	<i>Владеет</i> умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения	<i>Свободно владеет</i> Умением разрабатывать и применять методы и инструменты

	системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	системе управления персоналом и проводить анализ их результатов <i>не сформирована</i>	проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
	Знать: состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения в решении конкретных проблем управления персоналом; порядок организации и планирования прикладного исследования	Не знает состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения в решении конкретных проблем управления персоналом; порядок организации и планирования прикладного исследования	Частично знает состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения в решении конкретных проблем управления персоналом; порядок организации и планирования прикладного исследования	Сформированы знания состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения в решении конкретных проблем управления персоналом; порядок организации и планирования прикладного исследования	Сформированы систематизированные знания о состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения в решении конкретных проблем управления персоналом; порядок организации и планирования прикладного исследования
	Уметь: выбирать методы исследований, необходимые для изучения конкретной управленческой ситуации; разрабатывать инструментарий конкретного исследования; проводить эмпирические	Не умеет выбирать методы исследований, необходимые для изучения конкретной управленческой ситуации; разрабатывать инструментарий конкретного исследования; проводить эмпирические	Частично умеет выбирать методы исследований, необходимые для изучения конкретной управленческой ситуации; разрабатывать инструментарий конкретного исследования; проводить эмпирические	Умеет выбирать методы исследований, необходимые для изучения конкретной управленческой ситуации; разрабатывать инструментарий конкретного исследования; проводить эмпирические	Способен выбирать методы исследований, необходимые для изучения конкретной управленческой ситуации; разрабатывать инструментарий конкретного исследования; проводить эмпирические

	исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом	исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом	исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом	исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом	исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом
	Владеть: инструментальными средствами прикладного исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации	Не владеет инструментальными средствами прикладного исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации	Частично владеет инструментальными средствами прикладного исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации	Владеет инструментальными средствами прикладного исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации	Свободно владеет инструментальными средствами прикладного исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации
ПК-12	владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной	<i>Не сформировано владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния</i>	<i>Частично сформировано владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга</i>	<i>Владеет принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития</i>	<i>Свободно владеет принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития</i>

	деятельности	<i>развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности</i>	<i>состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности</i>	<i>организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности</i>	<i>организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности</i>
	Знать: состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения для проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации	Допускает грубые ошибки в составе, назначении и содержании применяемых методов исследований, возможности их применения для проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации	Может изложить состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения для проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации	Знает состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения для проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации	Аргументировано приводит состав, назначение и содержание применяемых методов исследований, возможности их применения для проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации
	Уметь: определять состав и последовательность этапов исследования; выбирать методы сбора и анализа информации; проводить эмпирические исследования;	Не умеет определять состав и последовательность этапов исследования; выбирать методы сбора и анализа информации; проводить	Частично умеет определять состав и последовательность этапов исследования; выбирать методы сбора и анализа информации;	Способен определять состав и последовательность этапов исследования; выбирать методы сбора и анализа информации;	Способен самостоятельно определять состав и последовательность этапов исследования; выбирать методы сбора и анализа

	<p>обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации</p>	<p>эмпирические исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации</p>	<p>проводить эмпирические исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации</p>	<p>проводить эмпирические исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации</p>	<p>информации; проводить эмпирические исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации</p>
	<p>Владеть: инструментальными средствами эмпирического исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации; навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации о</p>	<p>Не владеет инструментальными средствами эмпирического исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации; навыками поиска, сбора, обработки, анализа и</p>	<p>Частично владеет инструментальным и средствами эмпирического исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации; навыками поиска, сбора, обработки, анализа и</p>	<p>Способен владеть инструментальным и средствами эмпирического исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации; навыками поиска, сбора, обработки, анализа и</p>	<p>Способен самостоятельно использовать инструментальные средства эмпирического исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации; навыками поиска,</p>

	состоянии развития организации и ее кадрового потенциала	систематизации информации о состоянии развития организации и ее кадрового потенциала	систематизации информации о состоянии развития организации и ее кадрового потенциала	систематизации информации о состоянии развития организации и ее кадрового потенциала	сбора, обработки, анализа и систематизации информации о состоянии развития организации и ее кадрового потенциала
ПК-13	знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	<i>Не сформировано знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала</i>	<i>Частично сформировано знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала</i>	<i>Владеет методами и навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала</i>	<i>Свободно владеет методами навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала</i>
	Знать: методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Допускает грубые ошибки в методах оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Может изложить методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Способен определять методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Способен самостоятельно выбирать методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
	Уметь: использовать на практике методы оценки эффективности, действующей в	Не умеет определять методы оценки эффективности,	Частично умеет определять методы оценки эффективности,	Способен определять методы оценки эффективности,	Способен самостоятельно определять методы оценки

	организации системы найма и адаптации персонала	действующей в организации системы найма и адаптации персонала	действующей в организации системы найма и адаптации персонала	действующей в организации системы найма и адаптации персонала	эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
	Владеть: навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Не умеет использовать навыки оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Частично умеет использовать навыки оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Способен использовать навыки оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Способен самостоятельно использовать навыки оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
ПК-14	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	<i>Не сформировано умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации</i>	<i>Частично сформировано умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации</i>	<i>Владеет умением выбирать методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации</i>	<i>Свободно владеет умением выбирать методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации</i>
	Знать: методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение	Допускает грубые ошибки в методах оценки эффективности системы обучения и	Может изложить методы оценки эффективности системы обучения и развития	Способен определять методы оценки эффективности системы обучения	Способен самостоятельно выбирать методы оценки эффективности

	целей организации	развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	персонала и ее вклада в достижение целей организации	и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации
	Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Не умеет определять методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Частично умеет определять методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Способен определять методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Способен самостоятельно определять методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации
	Владеть: методами оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Не владеет методами оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Частично владеет методами оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Владеет методами оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Свободно владеет методами оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации
ПК-15	знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности	Не сформировано знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа	Частично сформировано знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования,	Владеет умением выбирать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа	Свободно владеет методами оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособ

	политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	<i>конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике</i>	<i>методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике</i>	<i>конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике</i>	<i>ности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике</i>
	Знать: методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования	Допускает грубые ошибки в методах оценки эффективности системы мотивации и стимулирования	Может изложить методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования	Способен определять методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования	Способен самостоятельно выбирать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования
	Уметь: использовать на практике методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации	Не умеет использовать на практике методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации	Частично умеет использовать на практике методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации	Способен использовать на практике методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации	Способен самостоятельно использовать на практике методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации
	Владеть: методами оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа	Не владеет методами оценки эффективности системы мотивации и стимулирования,	Частично владеет методами оценки эффективности системы мотивации и стимулирования,	Способен выбирать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования,	Способен самостоятельно выбирать методы оценки эффективности

	конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике
ПК-16	владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	<i>Не сформированы навыки анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</i>	<i>Частично сформированы навыки анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</i>	<i>Владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</i>	<i>Свободно владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</i>
	Знать: методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.	Допускает грубые ошибки в методах анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.	Может изложить методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.	Способен определять методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.	Способен самостоятельно выбирать методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.
	Уметь: применять на практике методы анализа	Не умеет применять на практике методы анализа морально-	Частично умеет применять на практике методы	Способен применять на практике методы	Способен самостоятельно применять на

	морально-психологического климата и состояния организационной культуры	психологического климата и состояния организационной культуры	анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
	Владеть: навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.	Не владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.	Частично владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.	Способен использовать навыки анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.	Способен самостоятельно использовать навыки анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.
ПК-17	владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	<i>Не сформировано владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний</i>	<i>Частично сформировано владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний</i>	<i>Владеет умением выбирать методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний</i>	<i>Свободно владеет методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний</i>
	Знать: методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом	Допускает грубые ошибки в методах оценки и прогнозирования рисков в	Может изложить методы оценки и прогнозирования рисков в управлении	Способен определять методы оценки и прогнозирования рисков в	Способен самостоятельно выбирать методы оценки и прогнозирования

		управлении персоналом	персоналом	управлении персоналом	рисков в управлении персоналом
	Уметь: применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Не умеет определять методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом	Частично умеет определять методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом	Способен определять методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом	Способен самостоятельно определять методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом
	Владеть: методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Не владеет методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Частично владеет методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Способен выбирать методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Способен самостоятельно выбирать методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний

2.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

2.3.1. Первый этап («Знать»)

ЗНАТЬ (помнить и понимать): обучающийся помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний

Теоретические вопросы для устного опроса по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

1. Ведение организационной и распорядительной документации по персоналу.
2. Ведение документации по учету и движению кадров.
3. Администрирование процессов и документооборота по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы.
4. Порядок сбора информации о потребностях организации в персонале.
5. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.
6. Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом.
7. Организация и проведение оценки персонала.
8. Организация и проведение аттестации персонала.
9. Администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала.
10. Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.
11. Организация обучения персонала.
12. Организация адаптации и стажировки персонала.
13. Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала.
14. Организация труда персонала.
15. Организация оплаты труда персонала.
16. Администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала.
17. Разработка корпоративной социальной политики.
18. Реализация корпоративной социальной политики.
19. Администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики.
20. Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения.

Критерии и шкала оценивания ответов на теоретические вопросы

Критерии оценивания ответов	Шкала оценивания
Результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количества баллов (100 баллов).	зачтено
Результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов (100 баллов).	зачтено
Результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов (100 баллов).	зачтено
Результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия, – 0-50 % от максимального количества баллов (100 баллов).	незачтено

2.3.2. Второй этап («Уметь»)

УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): уметь использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации, исследовательских данных и т. д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной.

Для этапа «Уметь» оценочными средствами прохождения государственной итоговой аттестации являются исследовательские вопросы к защите выпускной квалификационной работы по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации».

**Исследовательские вопросы для устного опроса по направлению
подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль)
«Управление персоналом организации»**

1. Разработка проблем науки управления и методов её познания. Теоретические взгляды на природу, сущность и развитие управления. Современные направления теоретико-методологических разработок в области управления. Предметные и междисциплинарные основания управления.
2. Сущность, структура и отличительные особенности системы публичного управления, основные тенденции и направления ее развития в современных условиях. Принципы организации, ресурсы и процесс публичного управления.
3. Публичное управление в условиях глобализации и становления информационного общества. Особенности национальной организации системы публичного управления. Реформы в системе публичного управления.
4. Государственная политика, механизмы, методы и технологии ее разработки и реализации. Стратегии и тактики в осуществлении государственной политики.
5. Особенности разработки и реализации государственной политики в экономической и социальной сферах. Прямые и обратные связи государственной политики, механизмов, методов и технологий ее разработки и реализации. Развитие форм государственно-частного партнерства. Управление государственным имуществом.
6. Управление по результатам. Система ответственности в сфере публичного управления.
7. Информационное обеспечение системы публичного управления. «Электронная демократия», «электронное государство», «электронное правительство» и технологии электронного администрирования.
8. Управление экономическими системами, принципы, формы и методы его осуществления. Зависимость управления от характера и состояния экономической системы. Управление изменениями в экономических системах. Теория и практика управления интеграционными образованиями и процессами интеграции бизнеса.
9. Организация как объект управления. Теоретико-методические основы управления организацией. Функциональное содержание управления. Структуры управления организацией. Долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные аспекты управления организацией, текущее управление. Управление организацией по стадиям её жизненного цикла.

10. Проектирование систем управления организациями. Новые формы функционирования и развития систем управления организациями. Информационные системы в управлении организациями. Качество управления организацией. Методология развития бизнес-процессов. Развитие методологии и методов управления корпоративной инновационной системой.
11. Процесс управления организацией, её отдельными подсистемами и функциями. Целеполагание и планирование в управлении организацией. Контроль, мониторинг и бенчмаркинг. Механизмы и методы принятия и реализации управленческих решений. Управление проектом. Управление знаниями. Риск-менеджмент. Управление производством. Современные производственные системы.
12. Оценка управления организациями как социальными и экономическими системами. Критерии оценки эффективности управления. Методы и показатели оценки результативности управления.
13. Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Группа и поведение группы в процессе управления. Современные теории командообразования, межгрупповые отношения в процессе управления.
14. Организационная культура. Влияние организационной культуры на экономическое и социальное поведение людей. Социокультурные, социально-политические и социально-экономические факторы развития организационной культуры. Методологические вопросы изучения организационной культуры.
15. Стратегический менеджмент, методы и формы его осуществления. Внешняя и внутренняя среда организации. Процесс и методы разработки и реализации стратегии. Развитие форм стратегического партнерства. Содержание и методы стратегического контроля. Корпоративные стратегии, оптимизация размера фирмы и вертикальная интеграция, стратегии диверсификации. Формирование и управление цепочками создания ценности. Конкурентоспособность бизнеса. Создание и удержание ключевых компетенций. Стратегические ресурсы и организационные способности фирмы. Сбалансированная система показателей как инструмент реализации стратегии организации. Процесс построения сбалансированной системы показателей (ССП). Преимущества и недостатки применения СП в российских условиях. Управление жизнеспособностью организации.
16. Управление организацией в контексте международного бизнеса. Организация и управление международной компанией. Международные

бизнес-стратегии. Международные альянсы и сети фирм. Слияния и поглощения в международном бизнесе.

17. Корпоративное управление. Формы и методы корпоративного контроля. Управление стоимостью фирмы. Роль и влияние стейкхолдеров на организацию. Миссия организации. Корпоративная социальная ответственность. Социальная и экологическая ответственность бизнеса.
18. Лидерство в организации. Типы и модели лидерства. Диалектика взаимосвязей лидера и последователей. Управление конфликтами. Типы конфликтов в процессах управления организацией, формы и методы их преодоления. Пути и методы предупреждения трудовых конфликтов и их разрешения.
19. Кадры управления: роль и место в системе управления. Формирование, подготовка и развитие кадров управления. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров. Методы стимулирование менеджеров высшего звена.
20. Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом.
21. Эффективность труда персонала. Взаимосвязь эффективности управления персоналом с результативностью труда каждого работника. Оценка персонала и результатов его труда. Организация социально-трудового мониторинга, проведение анализа трудовых показателей. Контроллинг и аудит персонала, планирование и прогнозирование развития. Бюджетирование расходов на персонал.
22. Социальное развитие и социальное партнёрство как ключевое направление регулирования социально-трудовых и социально-экономических отношений в рыночном хозяйстве. Трудовые отношения и их регулирование посредством социального партнерства (генеральные, отраслевые, территориальные соглашения и коллективные договора); механизмы регулирования трудовых отношений при различных формах собственности; мотивы и стимулы к труду, их взаимосвязи с трудовым поведением работников, удовлетворенностью трудом.
23. Международные аспекты в области управления персоналом. Проблемы кросскультурного взаимодействия и управления кросскультурными

коллективами. Деятельность международных организаций по вопросам управления персоналом.

24. История управленческой мысли. Зарождение и развитие взглядов на управление в рамках отдельных научных школ. Взаимосвязь между развитием теоретического осмысления управления и процессами, протекающими в экономических системах.
25. Историческое развитие систем управления. Логика развития систем управления, факторы, определяющие динамику и направление эволюции систем управления. Сравнительный анализ систем управления в различных социо-культурных и политических средах. Исторический опыт развития систем управления в отдельных странах.
26. Управленческое консультирование. Роль и место управленческого консультирования в практике развития систем управления. Содержание, формы и методы управленческого консультирования. Формирование и развитие кадров управленческого консультирования.
27. Теория и практика управления некоммерческими организациями.
28. Теория и практика антикризисного управления организацией. Развитие моделей антикризисного управления.

Критерии и шкала оценивания ответов на исследовательские вопросы

Критерии оценивания ответов	Шкала оценивания
Результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количество баллов (100 баллов).	зачтено
Результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов (100 баллов).	зачтено
Результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов (100 баллов).	зачтено
Результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не	незачтено

соответствующий полностью требованиям критерия, – 0-50 % от максимального количества баллов (100 баллов).	
---	--

2.3.3.Третий этап («Владеть»)

ВЛАДЕТЬ наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками, необходимыми для компетентной профессиональной деятельности.

Для этапа «Владеть» оценочными средствами оцени научно-исследовательской деятельности являются научно-исследовательские вопросы .

Индивидуальные задания для научно-исследовательской работы (НИР) подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

1. Мотивация в механизме управления персоналом сельскохозяйственных предприятий Белгородской области
2. Совершенствование методов преодоления трудовых конфликтов (на примере ...)
3. Оценка в системе управления персоналом организации (на примере ...)
4. Совершенствование работы отдела кадров организации (на примере ...)
5. Управление производительностью труда на основе мотивации персонала (на примере ...)
6. Совершенствование системы управления персоналом организации (на примере ...)
7. Совершенствование системы адаптации персонала (на примере ...)
8. Совершенствование системы развития персонала организации (на примере ...)
9. Развитие организационной культуры предприятия (на примере ...)
10. Управление социальным развитием персонала организации (на примере ...)
11. Совершенствование кадровой политики организации (на примере ...)
12. Повышение эффективности управления персоналом на предприятии (на примере ...)
13. Совершенствование организации управленческого труда (на примере ...)
14. Совершенствование технологии найма персонала (на примере ...)
15. Совершенствование системы управления карьерой персонала организации (на примере ...)
16. Эффективность использования трудовых ресурсов в системе управления организацией (на примере ...)
17. Управление формированием и развитием кадрового потенциала организации (на примере ...)
18. Совершенствование процедуры аттестации персонала (на примере ...)
19. Формирование и развитие профессиональной культуры управленческого персонала (на примере ...)

20. Формирование системы обучения персонала на предприятии (на примере ...)
21. Формирование и развитие рынка труда (на примере ...)
22. Совершенствование деятельности кадровых агентств на рынке труда (на примере ...)
23. Направления реорганизации процессов набора и отбора персонала в системе управления организацией (на примере ...)
24. Влияние социально-трудовых отношений на формирование трудовых ресурсов (на примере ...)
25. Повышение эффективности кадровых решений в управлении организацией (на примере ...)
26. Оценка эффективности работы управленческого персонала организации (на примере ...)
27. Организация коммуникационных процессов управления в организации (на примере ...)
28. Совершенствование системы управления персоналом на основе применения информационных технологий на предприятии (на примере ...)
29. Совершенствование документационного обеспечения управления персоналом (на примере ...)

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы.

Для этапа «Уметь»:

– индивидуальное задание выполнено в полном объеме, студент проявил высокий уровень самостоятельности и творческий подход к его выполнению. Выполнены все требования к выполнению, написанию и защите отчета. Умение сформировано полностью – 86-100% от максимального количества баллов;

– индивидуальное задание выполнено в полном объеме. Выполнены основные требования к выполнению, оформлению и защите отчета. Имеются отдельные замечания и недостатки. Умение сформировано достаточно полно – 68-85% от максимального количества баллов;

– индивидуальное задание в целом выполнено, однако имеются недостатки при выполнении в ходе практики отдельных разделов (частей) задания. Выполнены базовые требования к выполнению, оформлению и защите отчета. Имеются достаточно существенные замечания и недостатки, требующие значительных затрат времени на исправление. Умение сформировано на минимально допустимом уровне – 51-67% от максимального количества баллов;

– индивидуальное задание не выполнено или выполнено лишь частично. Требования к написанию и защите отчета не выполнены. Имеются многочисленные существенные замечания и недостатки, которые

не могут быть исправлены. Умение не сформировано – 0 % от максимального количества баллов.

Вопросы для защиты отчета по научно-исследовательской работе (НИР)

1. Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения.
2. Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения.
3. Разработка системы стратегического управления персоналом организации.
4. Реализация системы стратегического управления персоналом организации.
5. Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации.
6. Обработка и анализ поступающей документации по персоналу.
7. Разработка и оформление документации по персоналу (первичной, учетной, плановой, по социальному обеспечению, организационной, распорядительной).
8. Регистрация, учет и текущее хранение организационной и распорядительной документации по персоналу.
9. Проекты организационных и распорядительных документов по персоналу.
10. Порядок оформления, ведения и хранения документов по персоналу.
11. Порядок учета движения кадров и составления установленной отчетности.
12. Структура организации.
13. Технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций.
14. Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик.
15. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.
16. Вакантные должности (профессии, специальности).
17. Порядок заключения договоров (контрактов).
18. Порядок оформления документов, предоставляемых в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников.
19. Система, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры.
20. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.
21. Особенности управления персоналом в американских фирмах
22. Особенности управления персоналом в японских фирмах
23. Формирование человеческого капитала

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляется «зачтено/незачтено»

Критерии оценки «зачтено» и «не зачтено»

Оценки «зачтено» заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой НИР, усвоивший основную и знакомый с дополнительной рекомендованной литературой, способный к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценки «не зачтено» заслуживает обучающийся обнаруживший пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающий принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой НИР заданий. Оценка результатов практики вносится в приложение к диплому.

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

Процедура оценки знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в разделе (этапе) практики к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля раздела (этапа) практики.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой практики по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета с учетом представленной характеристики.

Аттестация практики проводится по результатам всех видов деятельности и при наличии отчетной документации по практике. Итоговая оценка определяется как комплексная по результатам прохождения практики.

Для оценки компетенций используется балльная шкала оценок.

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы.

Для этапа «Знать»:

- результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количества баллов (100 баллов);

- результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов;

- результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов;

- результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия, – 0 % от максимального количества баллов.

Для этапов «Уметь» и «Владеть»:

– индивидуальное задание выполнено в полном объеме, студент проявил высокий уровень самостоятельности и творческий подход к его выполнению. Выполнены все требования к выполнению, написанию и защите отчета. Умение (навык) сформировано полностью – 86-100% от максимального количества баллов;

– индивидуальное задание выполнено в полном объеме. Выполнены основные требования к выполнению, оформлению и защите отчета. Имеются отдельные замечания и недостатки. Умение (навык) сформировано достаточно полно – 68-85% от максимального количества баллов;

– индивидуальное задание в целом выполнено, однако имеются недостатки при выполнении в ходе практики отдельных разделов (частей) задания. Выполнены базовые требования к выполнению, оформлению и защите отчета. Имеются достаточно существенные замечания и недостатки, требующие значительных затрат времени на исправление. Умение (навык) сформировано на минимально допустимом уровне – 51-67% от максимального количества баллов;

– индивидуальное задание не выполнено или выполнено лишь частично. Требования к написанию и защите отчета не выполнены.

Имеются многочисленные существенные замечания и недостатки, которые не могут быть исправлены. Умение (навык) не сформировано – 0 % от максимального количества баллов.

Итоговая оценка /зачёта/ компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 балл и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.

Оформление библиографических ссылок и списка литературы

Оформление внутритекстовых ссылок

Во внутритекстовых ссылках на произведение, включенное в список литературы, после упоминания о нем или после цитаты из него в квадратных скобках проставляется номер, под которым он значится в списке литературы, например, «А.Я. Важев [10] и М.Я. Штейман [30] считают ...».

Если ссылаются на определенные страницы произведения, ссылку оформляют следующим образом: «В своей монографии И.А. Ламыкин [15, с.105] пишет...».

Если ссылаются на несколько работ одного автора или на работы нескольких авторов, то в скобках указывается номера этих работ, например: «Ряд авторов работ [9, 14,45] считают...».

Оформление подстрочных ссылок

В подстрочных ссылках приводят либо полностью библиографическое описание произведения, на которое дается ссылка, либо недостающие элементы описания. Такая ссылка располагается под текстом и печатается через 1,0 интервала, например:

В тексте: «...издержки производства товара отнюдь не являются такой рубрикой, которая существует лишь в капиталистическом счетоводстве...».

В ссылке:

Ч.1. Маркс К. Капитал. - Т.3. // Маркс К., Энгельс Ф.- Соч. - 2-е изд. - Т.25.- -С.33.

Если на одной странице подряд дается несколько ссылок на одну работу, то при повторных ссылках приводятся слова: «там же» и номер страницы, с которой взята цитата, например:

1. Там же, С.40.

При ссылке на многотомное издание указывают номер тома, выпуска или части, например:

2. Там же, Т.26.-Ч.2. -С. 108.

Составление и оформление списка литературы

Список использованной литературы является составной частью научного исследования и отражает степень изученности данной проблемы. Важную роль при оформлении списка имеет отбор литературы. В списке литературы можно показать всю использованную при работе над темой литературу, только основную или только цитированную. Решение этих вопросов прежде всего зависит от характера работы, и только сам магистрант может определить ценность собранной литературы и решить, что следует включить в список. Расположение материала в списке литературы зависит от темы исследования, от характера и количества приведенных источников.

Существует несколько способов расположения материала в списке

литературы: алфавитный, систематический - по главам выпускной квалификационной работы, хронологический - по годам публикации. Однако наиболее распространенным способом является алфавитный. При данном способе расположения литературы фамилии авторов и заглавия книг и статей указываются строго в алфавитном порядке. Работы, написанные в соавторстве, - в алфавите фамилии соавторов. Работы авторов-однофамильцев - в алфавите инициалов. При использовании данного способа следует знать, что необходимо соблюдать следующую очередность размещения в списке использованной литературы: законы государства, законодательные и нормативные акты, методические рекомендации министерств, ведомств, остальные источники строго по алфавиту.

Нумерация списка использованной литературы должна быть сплошной от первого до последнего названия.

Пример оформления списка литературы:

Гражданский кодекс РФ. Часть I, утвержден Государственной Думой РФ 21 октября 1994 года.

Федеральный Закон «О бухгалтерском учете» от 22 ноября 2011 г. №402-ФЗ.

Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утверждено приказом Министерства финансов Российской Федерации от 29 июля 1998 г. № 34н.

Алборов Р.А. Аудит в организациях промышленности, торговли и АПК. - 3-е изд. перераб. и доп. / Р.А. Алборов. - М.: Изд-во «Дело и сервис», 2007. - 412с.

Алборов Р.А. Принципы и основы бухгалтерского учета / Р. А. Алборов. - М.: Изд-во «Кнорус», 2008. - 344 с.

Ивашкевич В.Б. Практикум по управленческому учету и контроллингу / В.Б. Ивашкевич. - М.: Изд-во «Финансы и статистика», 2009. - 192 с.

Библиографическое описание произведений печати

Описание книг

Книгу одного, двух или трех авторов описывают под первой фамилией авторов, например:

Аксененко А.Ф. Нормативный метод учета в промышленности: теория, практика и перспективы развития / А.Ф. Анисенко. – М.: Изд-во «Финансы и статистика», 1983. - 224с.

Васькин Ф.И. Бухгалтерский финансовый учет / Ф.И. Васькин, А.Ф. Дятлова. - М.: Изд-во «КолоС», 2004. - 560 с.

Алборов Р.А. Учет продукции (товаров), доходов, расходов и финансовых результатов / Р.А. Алборов, Л.И. Хоружий, С.М. Концевая. - М.: ЗАО Изд-во «Экономика», 2002. - 130 с.

Книги четырех и более авторов, а также сборники статей описываются под заглавием. Сведения об авторстве указываются после, за разделительным знаком - косая черта (/). Фамилии четырех авторов приводят в сведениях об

авторстве полностью. Например: Бухгалтерский учет / Е.П. Козлова, Н.В. Парашутин, Т.Н. Бабченко, Е.Н. Галанина. - 2-е изд. доп. - М.: Изд-во «Финансы и статистика», 1996.-576с.

Если авторов больше четырех, как правило, указывают фамилии первых трех авторов с прибавлением слов «и др.». Например: Бухгалтерский учет / П.С. Безруких, М.П. Кондаков, В.Ф. Палий и др., - М.: Бухгалтерский учет, 1994.-528с.

Описание статьи

Схема описания. Сведения об авторах (индивидуальных или коллективных). Сведения об издании, в котором опубликована статья (название издания), год издания, том, выпуск, номера страниц, на которых помещена статья. После сведения о статье ставят две косые черты (//), например:

Концевая С.М. Развитие внутреннего контроля в сельском хозяйстве с использованием Международного опыта /С.М. Концевая // Международный сельскохозяйственный журнал. - 2009. - № 1. - С. 17-19.

Алборов Р.А. Концепция развития бухгалтерского учета в сельском хозяйстве / Р.А. Алборов, С.М., Концевая, В.И. Хоружий // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2008. - № 2. - С. 43-49.

Описание изданий под общей редакцией

Методика учета и анализа себестоимости продукции / Под ред. А.Д. Шеремета. - М.: Финансы и статистика, 1987. - 250 с.

Бухгалтерский учет и аудит в системе экономических методов управления / Под общей ред. Р.А. Алборова. - Ижевск: ФГОУ ВПО «Ижевская ГСХА», 2006. - 200 с.

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Я. ГОРИНА

Факультет _____

Кафедра _____

ОТЧЕТ ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ
(научно-исследовательская работа (НИР))
тип практики

ФИО _____ _____
подпись

курс _____ факультет _____

Направление подготовки _____
шифр, наименование

Направленность (профиль) подготовки _____

Руководитель практики _____
должность

_____ _____
Ф.И.О. подпись

Сведения о защите _____

Дата защиты « _____ » _____ 201__ г. _____

Майский, 201__ г.

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

для научно-исследовательской работы
студент(ом)кой _____

_____ (фамилия, имя, отчество)

Тема _____ задания _____

Место _____ прохождения _____ практики _____

(полное наименование предприятия, организации,
учреждения)

п / п	Перечень работ (заданий)	Сроки выполнения задания (время прохождения практики)	Отметка о выполнении

Студент _____

Руководитель практики _____

Содержание

Введение.....

.....

Основная
часть.....

Заключение.....

.....

Список ИСПОЛЬЗОВА
источников.....

Приложения (при наличии)