

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Оценочные материалы по дисциплине (модулю)

дисциплина *Организация научно-исследовательской деятельности в управлении персоналом*

Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.09

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

38.03.03

код

Управление персоналом

наименование направления

Программа

Управление персоналом

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2020 г.

Разработчик (составитель)

доцент, кандидат психологических наук

Калашников В. Г.

ученая степень, должность, ФИО

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	3
2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	8
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	8
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	12
Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	12

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
		1	2	3	4	
1	2	3				4
		неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
Знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и	1 этап: Знания	Студент не владеет навыками разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также управления интеллектуальной	Студент не владеет навыками разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также управления интеллектуальной	Студент не владеет навыками разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также управления интеллектуальной	Студент не владеет навыками разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также управления интеллектуальной	Контрольная работа

умение применять их на практике (ПК-1)		собственностью и умение применять их на практике	собственностью и умение применять их на практике	собственностью и умение применять их на практике	собственностью и умение применять их на практике	
	2 этап: Умения	Не знает основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Показывает знания по основам разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основам формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основам управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Твердо знает Знанием основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Прочно усвоил основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Устный опрос
	3 этап: Владения	Обучающийся не умеет	Обучающийся частично умеет	Обучающийся умеет	Обучающийся умеет основательно	Тестовые задания

	(навыки / опыт деятельности)	реализовывать методы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	реализовывать методы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	реализовывать методы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	реализовывать методы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	
Способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе	1 этап: Знания	Отсутствие навыков	Фрагментарное применение навыков использования ИКТ и библиографических	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков использования	Успешное и систематическое применение навыков использования ИКТ и	Контрольная работа

информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-10)			источников для решения стандартных задач в сфере научно-исследовательской деятельности	ИКТ и библиографических источников для решения стандартных задач в сфере научно-исследовательской деятельности	библиографических источников для решения стандартных задач в сфере научно-исследовательской деятельности	
	2 этап: Умения	Отсутствие умений	Фрагментарное использование умений применять средства ИКТ для проведения научных исследований	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использование умений применять средства ИКТ для проведения научных исследований	Сформированное умение применять средства ИКТ для проведения научных исследований	Тестовые задания
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Отсутствие знаний	Фрагментарные представления о библиографических требованиях к оформлению результатов научно-исследовательской деятельности	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы представления о библиографических требованиях к оформлению результатов научно-исследовательской деятельности	Сформированные представления о библиографических требованиях к оформлению результатов научно-исследовательской деятельности	Устный опрос
Способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и	1 этап: Знания	Отсутствие умений	Фрагментарное использование умений оформлять результаты научно-исследовательской	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использование умения оформлять	Сформированное умение оформлять результаты научно-исследовательской деятельности в	Тестовые задания

задач своей организации (ОПК-5)			деятельности в сфере управления персоналом	результаты научно-исследовательской деятельности в сфере управления персоналом	сфере управления персоналом	
	2 этап: Умения	Отсутствие знаний	Фрагментарные представления о критериях оценки результатов научно-исследовательской деятельности в сфере управления персоналом	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы представления о критериях оценки результатов научно-исследовательской деятельности в сфере управления персоналом	Сформированные представления о критериях оценки результатов научно-исследовательской деятельности в сфере управления персоналом	Устный опрос
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Отсутствие навыков	Фрагментарное применение навыков анализа результатов научно-исследовательской деятельности в сфере управления персоналом	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков анализа результатов научно-исследовательской деятельности в сфере управления персоналом	Успешное и систематическое применение навыков анализа результатов научно-исследовательской деятельности в сфере управления персоналом	Контрольная работа

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

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

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-5 на этапе «Знания»

1. Роль научных исследований в совершенствовании системы управления.
2. Направления развития научных исследований в управлении персоналом.
3. Актуальность исследования.
4. Предмет и объект исследования.
5. Общая схема научного исследования.
6. Требования истинности, автономности, непротиворечивости, достаточности аргументов.
7. Выбор проблемы и темы, формулировка гипотезы исследования.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-10 на этапе «Знания»

8. Выбор методов, проверка гипотезы, исследования, формулировка выводов.
9. Литературное оформление и внедрение результатов исследования в практику.
10. Требования к отчету по научно-исследовательской работе.
11. Научный язык и научный стиль изложения.
12. Научная новизна и практическая значимость результатов исследования.
13. Методы научного познания: абстрагирование, метод восхождения от абстрактного к конкретному.
14. Методы научного познания: анализ, синтез.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-1 на этапе «Знания»

15. Методы научного познания: наблюдение.
16. Методы научного познания: исторический метод,
17. Методы научного познания: сравнение, измерение эксперимент.
18. Использование современных информационных технологий при поиске и изучении литературных источников и обработке результатов.
19. Публикация результатов исследования в открытой печати.
20. Оформление личных данных исследователя.

Тестовые задания

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-5 на этапе «Умения»

1. Разработка методики исследования осуществляется на этапе:
 - а) основном;
 - б) подготовительном;
 - в) информационном;
 - г) результирующем.
2. На эмпирическом этапе исследования осуществляется:
 - а) обобщение положений и правил, формулировка выводов;
 - б) описание фактов без последующих заключений и теоретических обобщений;

- в) сбор и анализ фактов, формулировка выводов и предложений.
- 3. Системный подход требует:
 - а) комплексного рассмотрения всех элементов системы в отдельности;
 - б) изучения объектов как целостной системы, состоящей из подсистем и элементов в их взаимосвязи и взаимодействии;
 - в) расчленения системы на отдельные элементы и самостоятельного их изучения;
 - г) создания комплексной системы анализа на предприятии.
- 4. Ретроспективный анализ имеет цель:
 - а) экстраполяция полученной динамики показателей на будущие периоды;
 - б) выявление и обозначение проблем по прошлой информации;
 - в) оценка тенденций развития объекта;
 - г) определение возможностей развития системы.
- 5. Согласно этому свойству информации данные должны быть правдивыми, правильными, без помех и шумов:
 - а) достоверность;
 - б) ценность;
 - в) открытость;
 - г) актуальность;
 - д) релевантность.

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-10 на этапе «Умения»

- 6. Метод исследования, предусматривающий получение информации о фактах со слов опрашиваемого:
 - а) наблюдение;
 - б) опрос;
 - в) анкетирование;
 - г) эксперимент.
- 7. Анализ предполагает:
 - а) соединение различных элементов объекта в единое целое;
 - б) разделение, расчленение объектов, явлений на части с целью получения информации о каждом элементе;
 - в) обработку данных, при которой изучаемая совокупность явлений разделяется на однородные по отдельным признакам группы и подгруппы;
 - г) изучение явлений и процессов с помощью построения моделей.
- 8. Анализ будущего состояния объекта, при котором осуществляется оценка возможных его состояний, прогноз и моделирование с помощью различных комбинаций имеющихся ресурсов:
 - а) диагностический;
 - б) перспективный;
 - в) ретроспективный;
 - г) фактографический;
 - д) системный.
- 9. Графический метод исследования, предполагающий выявление тенденций развития объекта и перенесение выявленных тенденций развития на будущие периоды:
 - а) экстраполяция;
 - б) факторный анализ;
 - в) интерполяция;
 - г) сравнительный анализ.
- 10. Функционально-стоимостной анализ — это:
 - а) метод совершенствования системы управления;
 - б) метод исследования функций управления с целью определения затрат на их

осуществление;

в) метод технико-экономического анализа системы управления, направленный на ее оптимизацию;

г) метод технико-экономического анализа функций управления, направленный на поиск путей совершенствования и резервов снижения затрат на управление.

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ПК-1 на этапе «Умения»

11. Свойство научного исследования, согласно которому все правила описания и изучения реальности должны быть сформулированы в явном виде:

- а) системность;
- б) эксплицитность;
- в) контролируемость;
- г) эмерджентность.

12. Качество, свойства системы, которые не присущи ее элементам в отдельности, а возникают благодаря объединению этих элементов в единую, целостную систему:

- а) контролируемость;
- б) инвариантность;
- в) эмерджентность;
- г) эксплицитность.

13. Релевантность — это свойство информации, согласно которому:

а) объем данных должен быть необходимым и достаточным для принятия решений;

б) затраты ресурсов на принятие правильного решения должны быть минимальными;

в) данные должны быть правдивыми, правильными, без помех и шумов;

г) данные доступны только определенному кругу лиц;

д) данные должны отбираться под конкретную задачу, цель и период времени.

14. Диагностика представляет собой:

а) метод исследования, позволяющий оценить объекта;

б) метод декомпозиции исследуемого объекта в статике и в пространственно-поэлементном разрезе для определения свойств целой системы как простой суммы свойств ее частей;

в) метод выявления недостатков в элементах системы с целью их устранения;

г) процесс распознавания и обозначения проблем исследуемого объекта.

15. Педагогическая технология - это

а) система проектирования и практического применения адекватных данной технологии педагогических закономерностей, принципов, целей, содержания, форм, методов и средств обучения;

б) строго научное проектирование и точное воспроизведение гарантирующих успех педагогических действий;

в) комплексный, интегративный процесс, включающий идеи, средства и способы организации деятельности для анализа проблем и управления решением проблем, охватывающих все аспекты усвоения знаний;

г) последовательная система действий педагога, связанная с решением педагогических задач, как планомерное решение и воплощение на практике заранее спроектированного педагогического процесса.

Контрольная работа

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-5 на этапе «Владения»

Научная статья. Темы статей:

1. Пути совершенствования организации рабочих мест менеджеров.
2. Управление профессионально-квалификационным продвижением кадров.
3. Перспективные направления развития теории лидерства.
4. Психологическое сопровождение при увольнении работника.
5. Ренайм сотрудников как актуальная проблема управления персоналом.
6. Аффективные состояния сотрудников в процессе увольнения с работы и способы их купирования
7. Внедрение методов визуального управления и контроля в офисе.
8. Управление личной карьерой в процессе обучения в университете.
9. Вклад теорий лидерства в процесс подготовки менеджеров.
10. Визуальное рабочее место менеджера.

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-10 на этапе «Владения»

11. Социальные страхи и их использование специалистами по управлению персоналом для регуляции поведения сотрудников.
12. Негативные последствия воздействия социальных страхов сотрудников в период реорганизации предприятия.
13. Феномен прокрастинации и особенности его проявления среди сотрудников офиса.
14. Экономическое значение «лайков» в интернет-экономике.
15. Влияние особенностей внешнего вида сотрудника на процесс трудоустройства, оплату труда и карьерный рост.
16. Применение методов управленческого воздействия в процессе управления студенческой группой.
17. Современные методики изучения проблемы моббинга в организации.
18. Боссинг: причины и последствия.
19. Кибербуллинг как современное проявление агрессии среди сотрудников.
20. Применение анализа невербальных показателей в процессе интервью для оценки потенциального сотрудника организации.

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ПК-1 на этапе «Владения»

21. Методика проведения стресс-собеседования при приеме на работу.
22. Современные технологии управления карьерой сотрудников.
23. Управление талантами как новое направление работы с персоналом.
24. Бумеранг сотрудников: российский и зарубежный опыт.
25. Способы формирования лояльности персонала организации.
26. Причины сохранения архаичных типов деловой культуры в России.
27. Роль этических кодексов в повышении эффективности деятельности организации.
28. Самопредпринимательство в социальных сетях.
29. Технологии создания персонального бренда.

Вопросы к зачету по курсу «Организация научно-исследовательской деятельности»

1. Роль научных исследований в совершенствовании системы управления.
2. Направления развития научных исследований в управлении персоналом.
3. Актуальность исследования.
4. Предмет и объект исследования.
5. Общая схема научного исследования.

6. Требования истинности, автономности, непротиворечивости, достаточности аргументов.
7. Выбор проблемы и темы, формулировка гипотезы исследования.
8. Выбор методов, проверка гипотезы, исследования, формулировка выводов.
9. Литературное оформление и внедрение результатов исследования в практику.
10. Требования к отчету по научно-исследовательской работе.
11. Научный язык и научный стиль изложения.
12. Научная новизна и практическая значимость результатов исследования.
13. Методы научного познания: абстрагирование, метод восхождения от абстрактного к конкретному.
14. Методы научного познания: анализ, синтез,
15. Методы научного познания: наблюдение.
16. Методы научного познания: исторический метод,
17. Методы научного познания: сравнение, измерение эксперимент.
18. Использование современных информационных технологий при поиске и изучении литературных источников и обработке результатов.
19. Публикация результатов исследования в открытой печати.
20. Оформление личных данных исследователя.
21. Научная статья и современные требования к ней.
22. Наукометрические показатели.
23. Технология организации и проведения круглого стола.
24. Технология организации и проведения научной дискуссии.
25. Технология организации и проведения научной конференции.
26. Нормативно-правовое регулирование научно-исследовательской деятельности (Федеральный закон от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике». С изменениями и дополнениями).

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

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

Рейтинг план дисциплины

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
<u>Раздел 1.</u>				
Текущий контроль			0	25
1) Устный опрос	1	10	0	10
2) Тестирование	1	10	0	10
3) СРС (реферат)	5	1	0	5
Рубежный контроль			0	25
4) Контрольная работа	5	5	0	25
<u>Раздел 2.</u>				

Текущий контроль			0	25
1) Устный опрос	1	10	0	10
2) Тестирование	1	10	0	10
3) СРС (реферат)	5	1	0	5
Рубежный контроль			0	25
4) Контрольная работа	5	5	0	25
		Итого:	0	100
Поощрительные баллы			0	10
Участие в конференции			0	5
Публикация статей			0	5
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических занятий			0	-10

Объем и уровень сформированности компетенций целиком или на различных этапах у обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80 - 100%; «удовлетворительно» – выполнено 40 - 80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0 - 40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

$$\text{Рейтинговый балл} = k \times \text{Максимальный балл}$$

$$\text{Рейтинговый балл} = k \cdot \text{Максимальный балл},$$

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,6$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

- зачтено - при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено - при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.
- зачтено - при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено - при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл = $k \times$ Максимальный балл,

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На зачете выставляется оценка:

- зачтено - при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено - при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.