

3
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

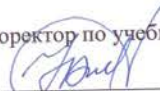
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования

**«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АВИАЦИОННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра управления в социальных и экономических системах

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 _____ ФИО

« 2 » 09 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**«ОРГАНИЗАЦИЯ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

Уровень подготовки

_____ (высшее образование – магистратура)

Направление подготовки (специальность)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Направленность подготовки (профиль, специализация)

Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

(наименование профиля подготовки, специализации)

Квалификация (степень) выпускника

магистр

Форма обучения

очная

Уфа 2015

ЛИСТ

согласования рабочей программы

Направление подготовки (специальность): 38.04.03. Управление персоналом
код и наименование

Направленность подготовки (профиль, специализация): Управление человеческими ресурсами и социальными процессами
наименование

Дисциплина: Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом

Учебный год 2015/2016

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры управления в социальных и экономических системах
наименование кафедры

протокол № 11 от "9" 06 2015 г.

Заведующий кафедрой Гайнанов Д.А.
подпись расшифровка подписи

Научный руководитель магистерской программы¹ Биккинин И.А.
подпись расшифровка подписи

Исполнители:

К.Э.Н., доцент

должность

Имашева З.З.
расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой У Гайнанов Д.А.
личная подпись расшифровка подписи

12.06.2016г.
дата

Председатель НМС по УГСН
протокол № 2 от "15" 06 2015 г.

Дегтярева И.В.
личная подпись расшифровка подписи

Библиотека Дегтярева Т.В.
личная подпись расшифровка подписи

12.06.15
дата

Декан факультета (директор института, филиала) Дегтярева И.В.
личная подпись расшифровка подписи

12.06.15
дата

Рабочая программа зарегистрирована в ООПБС/ООПИМА и внесена в электронную базу данных

Начальник Лашин У.А.
личная подпись расшифровка подписи

25.06.15
дата

Содержание

1.	Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	3
2.	Перечень результатов обучения.....	4
3.	Содержание и структура дисциплины (модуля).....	6
4.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	8
5.	Фонд оценочных средств.....	9
6.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).....	21
7.	Образовательные технологии.....	21
8.	Методические указания по освоению дисциплины.....	21
9.	Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	22
10.	Адаптация рабочей программы для лиц с ОВЗ.....	22
	Лист согласования рабочей программы дисциплины.....	
	Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины.....	

1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» является дисциплиной базовой части учебного плана.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от "8" апреля 2015 г. № 367.

Целью освоения дисциплины является формирование систематизированных знаний, умений и навыков организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом.

Задачи:

- Сформировать знания, умения и навыки организации научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом;
- Сформировать знания, умения и навыки организации педагогической деятельности в области управления персоналом.

Входные компетенции:

Компетенции, сформированные в результате освоения основной профессиональной образовательной программы бакалавриата и специалитета.

Исходящие компетенции:

№	Компетенция	Код	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции	Название дисциплины (модуля), для которой данная компетенция является входной
1.	Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	ОПК-11	базовый	Современные проблемы управления персоналом; Основа методологии научных исследований; Научно-исследовательская практика; Научно-исследовательская работа; Итоговая государственная аттестация.
2.	Умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели	ПК-22	базовый	Научно-исследовательская практика; Научно-исследовательская работа; Итоговая государственная аттестация.
3.	Владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации	ПК-24	базовый	Основа методологии научных исследований; Научно-исследовательская

№	Компетенция	Код	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции	Название дисциплины (модуля), для которой данная компетенция является входной
	по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом			практика; Преддипломная практика; Научно-исследовательская работа; Итоговая государственная аттестация.
4.	Умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	ПК-26	базовый	Технологии управления развитием персонала; Организация и проведение деловых игр и тренингов в учебном процессе; Управление коммуникативными процессами в бизнес-среде; Педагогическая практика.

2. Перечень результатов обучения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций.

Планируемые результаты обучения по дисциплине

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
1	Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	ОПК-11	Знать методы научного познания	Уметь применять на практике методы научного познания относительно к системе управления персоналом.	Формулированием проблем в области управления персоналом в результате самостоятельного изучения и анализа информации, представленной в кадровых Интернет-порталах и журналах

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
2	Умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели	ПК-22	Количественные и качественные методы оценки СУП, суть и технологию функционально-стоимостного анализа	Уметь проводить количественный анализ СУП, уметь разрабатывать качественные показатели СУП и проводить их анализ	
3	Владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	ПК-24	ведущие Интернет-порталы, журналы в области управления персоналом	Находить актуальную информацию по теме исследования	Информацией об Интернет-ресурсах в области управления персоналом

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
4	Умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	ПК-26	суть понятий образовательная программа, учебно-методический комплекс	формировать образовательную программу по подготовке кадров	технологий разработки программы подготовке персонала к выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 часов).

Трудоемкость дисциплины по видам работ

Вид работы	Трудоемкость, час.	
	<u>1</u> семестр	___ семестр
Лекции (Л)	8	
Практические занятия (ПЗ)	16	
Лабораторные работы (ЛР)	-	
КСР	3	
Курсовая проект работа (КР)	-	
Расчетно - графическая работа (РГР)	-	
Самостоятельная работа (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам, рубежному контролю и т.д.)	72	
Подготовка и сдача экзамена	-	
Подготовка и сдача зачета	9	
Вид итогового контроля (зачет, экзамен)	зачет	

Содержание разделов и формы текущего контроля

№	Наименование и содержание раздела	Количество часов						Литература, рекомендуемая студентам	Виды интерактивных образовательных технологий
		Аудиторная работа				СРС 72	Всего		
		Л	ПЗ	ЛР	КСР				
1	Научно-исследовательская работа в области управления персоналом	4	2	-	1	25	32	Р 6.1. №3 гл 2; Р 6.3. №1,2, 3, 4; Р 6.4. № 1	лекция классическая; проблемное обучение
2	Методы исследований в области управления персоналом	2	10	-	1	25	38	Р 6.3. №1,2, 3, 4; Р 6.4. № 1	работа в команде; проблемное обучение; деловая игра
3	Педагогическая деятельность в области управления персоналом	2	4	-	1	22	29	Р 6.1., №1 гл1, №2 гл 3; Р 6.4. № 1	работа в команде; проблемное обучение

Занятия, проводимые в интерактивной форме, составляют 100% от общего количества аудиторных часов по дисциплине «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом».

Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1.	1	Определение объекта, предмета исследования, проблем в области управления персоналом Анализ информационных источников в области управления персоналом	2
2,3,4,5,6	2	Количественный и качественный методы анализа систем управления персоналом	10
7,8	3	Формирование образовательной программы в области управления персоналом	4

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1 Определение объекта, предмета исследования, проблем в области управления персоналом. Анализ информационных источников в области управления персоналом.

Вопросы для самостоятельного изучения (подготовке к обсуждению):

1. Научная (научно-исследовательская) деятельность, фундаментальные и прикладные научные исследования
2. Методы проведения научных исследований

Задания:

1. Анализ Интернет-ресурсов в области управления персоналом
2. Поиск информации по теме магистерской диссертации
3. Определение объекта и предмета исследования по теме магистерской диссертации
4. Определение уровня исследованности темы магистерской диссертации

Тема 2 Количественный и качественный методы анализа систем управления персоналом

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Количественный анализ: понятие
2. Качественный анализ: понятие

Задания:

1. Определение количественных показателей анализа системы управления персоналом (СУП)
2. Определение качественных показателей для проведения анализа СУП относительно конкурентов, СУП ведущих организаций отрасли, эталонов

Тема 3 Формирование образовательной программы в области управления персоналом

Вопросы для самостоятельного изучения (подготовке к обсуждению):

1. Уровни профессионального образования в РФ
2. Концепция LLL-обучение в течение всей жизни
3. Дополнительное профессиональное образование – цели, задачи, виды программ
4. Современные формы обучения
5. Профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом, структура, обобщенные трудовые функции
6. Образовательные стандарты по направлениям 38.03.03 и 38.04.03 «Управление персоналом»

Задания:

1. Разработка программы подготовки специалиста по управлению персоналом в соответствии с профессиональным стандартом
2. Разработка программы повышения квалификации специалиста по управлению персоналом

5. Фонд оценочных средств

Оценка уровня освоения дисциплины осуществляется в виде текущего и промежуточного контроля успеваемости магистрантов, и на основе критериев оценки уровня освоения дисциплины.

Контроль представляет собой набор заданий и проводится в форме контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине и пр.);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных работ и заданий, предусмотренных ФОС дисциплины.

Оценивание проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции	Наименование оценочного средства*
1	Научно-исследовательская работа в области управления персоналом	ОПК-11	базовый	Т, ДЗ, Э
2	Методы исследований в области управления персоналом	ОПК-11	базовый	Т, задание
		ПК-22	базовый	Т, задание
		ПК-24	базовый	Т, задание
3	Педагогическая деятельность в области управления персоналом	ПК-26	базовый	Т, задание

При реализации дисциплины используется балльно-рейтинговая оценка освоения компетенций.

Виды учебной деятельности	Балл за конкретное задание	Число заданий	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Раздел 1 Научно-исследовательская работа в области управления персоналом				
Текущий контроль				
1. Аудиторная работа	Конспект лекций	2	0	6
	Обсуждение выполненного	1	0	5

Виды учебной деятельности	Балл за конкретное задание	Число заданий	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
	домашнего задания			
2. Оценка СРС	Определение объекта и предмета исследования по теме магистерской диссертации	1	0	5
Раздел 2 Методы исследований в области управления персоналом				
Текущий контроль				
1. Аудиторная работа	Конспект лекций	1	0	3
1.1	Формулирование проблемы в области управления персоналом в результате решения кейса.	1	0	5
1.2	Анализ количественных показателей СУП. Качественный анализ СУП.	1	0	5
1.3	Разработка системы сбалансированных показателей	1	0	5
2. Оценка СРС	Написание эссе по современному состоянию выбранного направления СУП	1	0	5
Раздел 3 Педагогическая деятельность в области управления персоналом				
Текущий контроль	Конспект лекций	1	1	2
1. Аудиторная работа	Разработка образовательной программы подготовки кадров	1	0	5
2. Оценка СРС	Анализ профессионального и образовательного стандартов по направлению Управление персоналом	1	0	5
Поощрительные баллы				
Написание научной статьи, тезисов доклада	5	1	0	5
Посещение занятий	0,5	1	0	12
Итоговый контроль				
Зачет	Ответ на вопрос зачетного билета. Защита работ, выполненных на	1	0	5

Виды учебной деятельности	Балл за конкретное задание	Число заданий	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
	практических занятиях и самостоятельно.			

Вопросы к зачету

1. Анализ и синтез – как методы научного познания
2. Объект и предмет исследования в области управления персоналом
3. Методы научных исследований в области управления персоналом
4. Структурирование объекта исследования, определение границ предмета исследования в области управления персоналом
5. Функции системы управления персоналом
6. Назовите официальные источники информации по поиску профессиональных стандартов, правовых документов в области управления персоналом
7. Назовите ведущие Интернет-порталы, журналы в области управления персоналом
8. Методы анализа системы управления персоналом
9. Количественные показатели анализа системы управления персоналом
10. Качественный анализ системы управления персоналом
11. Цель проведения функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом
12. Технология проведения ФСА
13. Управление по целям
14. Система сбалансированных показателей
15. Педагогическая деятельность – понятие
16. Уровни профессионального образования в РФ
17. Федеральный государственный образовательный стандарт: понятие, структура
18. Образовательная программа: понятие, структура
19. Профессиональный стандарт: понятие, структура
20. Обобщенные трудовые функции специалиста по управлению персоналом согласно профессионального стандарта

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если студент набрал не менее 50 баллов при текущем контроле и дал полный и достоверный ответ на вопрос зачетного билета;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если студент набрал менее 50 баллов при текущем контроле и/или дал не полный или недостоверный ответ на вопрос зачетного билета.

Типовые оценочные материалы

1. Раздел (тема) дисциплины «Научно-исследовательская работа в области управления персоналом»

ОПК-11 Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом

Домашнее задание: Анализ Интернет-сайтов организаций, федераций, союзов по труду и персоналу, выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом.

1) Проанализируйте Интернет-сайты организаций, федераций, союзов по труду и персоналу:

1. <http://www.unrussia.ru/ru/agencies/mezhdunarodnaya-organizatsiya-truda-mot> – Международная организация труда (МОТ) – специализированное агентство ООН
2. <http://www.kadrovik.ru/> – кадровый портал КАДРОВИК.РУ – сайт Национального союза кадровиков
3. <http://nasoup.com> – Национальный Союз «Управление персоналом»

4. <http://hrdevelopment.ru/> – Национальная конфедерация «Развитие человеческого капитала». Федерация Рекрутмента. Федерация оценки персонала. Федерация HR-event. Федерация HR-брендинга. Федерация HR-media.

2) Сформулируйте 5 современных проблем в области управления персоналом

Задание для выполнения в аудитории: Обсуждение выявленных проблем, ранжирование их по степени актуальности.

Критерии оценки:

- 5 баллов выставляется студенту, представившему пять проблем в области управления персоналом, аргументированно обосновавшему их выбор в результате анализа информации, представленной на предложенных Интернет-сайтах; активно участвовавшему при обсуждении представленных проблем другими студентами, предлагающему критерии для ранжирования проблем по степени актуальности;

- 4 балла выставляется студенту, представившему пять проблем в области управления персоналом, аргументированно обосновавшему их выбор в результате анализа информации, представленной на предложенных Интернет-сайтах; участвовавшему при обсуждении представленных проблем другими студентами, но не предлагающему критерии для ранжирования проблем по степени актуальности;

- 3 балла выставляется студенту, представившему менее пяти проблем в области управления персоналом, аргументированно обосновавшему их выбор в результате анализа информации, представленной на предложенных Интернет-сайтах; участвовавшему при обсуждении представленных проблем другими студентами;

- 2 балла выставляется студенту, представившему менее трех проблем в области управления персоналом, не умеющему аргументированно обосновать их выбор; не участвовавшему при обсуждении представленных проблем другими студентами;

- 1 балл выставляется студенту, представившему одну проблему в области управления персоналом; не участвовавшему при обсуждении представленных проблем другими студентами;

- 0 баллов выставляется студенту, не представившему ни одной проблемы в области управления персоналом.

2. Раздел (тема) дисциплины Методы исследований в области управления персоналом

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

Задание. В организации, являющейся дистрибьютором компании, производящей специализированное оборудование для нефтегазовой отрасли, используются балльные показатели результативности процессов в области управления персоналом. Разработаны эталонные показатели СУП.

Результаты оценки процессов рассматриваемого предприятия в области управления персоналом соответствует подчеркнутым значениям, представленным в таблице. Рассчитайте интегральные показатели оценки каждого процесса, постройте график тетраэдр. Сформулируйте проблемы в области управления персоналом и пути их решения.

Т а б л и ц а

Модель-эталон и шкала результативности системы управления персоналом

Показатели результативности процессов	Ед.изм.	Бальная шкала				
		Эталон 1	0,8	0,5	0,3	0
1	2	3	4	5	6	7
Подбор и найм						
Соответствие компетенций нового сотрудника требованиям должности	%	100	<u>80</u>	50	30	< 30

Показатели результативности процессов	Ед.изм.	Бальная шкала				
		Эталон 1	0,8	0,5	0,3	0
1	2	3	4	5	6	7
Скорость заполнения вакансий	дни	20	30	<u>40</u>	50	>50
Стоимость найма одного работника	тыс. руб.	50	60	70	<u>90</u>	>90
Адаптация						
Период адаптации нового сотрудника	мес.	0.5	<u>1</u>	2	3	>3
Количество уволившихся в течении 6-ти месяцев после принятия на работу	% от числа принятых	10	<u>30</u>	50	75	>75
Обучение						
Количество сотрудников, прошедших обучение	% от общей численности	80	60	40	20	< <u>20</u>
Затраты на обучение на одного сотрудника	тыс. руб.	100	80	50	<u>30</u>	<30
Применение знаний, полученных в результате обучения, в работе	% обученных сотрудников	100	70	<u>30</u>	10	<10
Мотивация						
Объем продаж	тыс. руб./мес.	1000	800	<u>500</u>	300	<300
Оценка и аттестация						
Количество сотрудников, прошедших аттестацию	%	100	<u>80</u>	50	30	<30
Корпоративная культура						
Количество конфликтов в коллективе	ед./год	0	<u>1</u>	2	3	>3

Критерии оценки:

- 5 баллов выставляется студенту, рассчитавшему интегральные показатели оценки каждого процесса, построившему график тетраэдр, сформулировавшему проблемы в области управления персоналом и предложившему пути их решения;
- 4 балла выставляется студенту, рассчитавшему интегральные показатели оценки каждого процесса, построившему график тетраэдр, сформулировавшему проблемы в области управления персоналом, не предложившему пути их решения;
- 3 балла выставляется студенту, рассчитавшему интегральные показатели оценки каждого процесса, построившему график тетраэдр, не сформулировавшему проблемы в области управления персоналом;
- 2 балла выставляется студенту, рассчитавшему интегральные показатели оценки каждого процесса, не построившему график тетраэдр;
- 1 балл выставляется студенту, рассчитавшему не все интегральные показатели оценки каждого процесса, не построившему график тетраэдр;
- 0 баллов выставляется студенту, не рассчитавшему интегральные показатели оценки каждого процесса.

3. Раздел (тема) дисциплины Методы исследований в области управления персоналом

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

Задание «Разработка качественных показателей СУП

Ведущему предприятию отрасли присвоен индекс значений показателей равный единице. Разработайте качественные характеристики показателей оценки системы управления персоналом предприятия, представленных в таблице.

Т а б л и ц а

Разработка показателей результативности системы управления персоналом

Индекс показателя				
0	0,3	0,5	0,8	1,0 – соответствует ведущему предприятию
1	2	3	4	5
Компетентность и мотивированность персонала				
Недостаточная квалификация и низкий уровень удовлетворенности и большинства работников	Недостаточная квалификация и низкий уровень удовлетворенности незначительной части работников	Средний уровень квалификации и удовлетворенности работников	Высокий уровень квалификации и средний уровень удовлетворенности работников	Высокий уровень квалификации, высокий уровень удовлетворенности работников
Уровень автоматизации процессов управления персоналом				
Уровень автоматизации менее 10%	Уровень автоматизации менее 30%	Уровень автоматизации 30-50%	Уровень автоматизации 50-80%	Уровень автоматизации выше 80%
Результативность системы отбора и найма				
Управление деловой карьерой				
Условия труда				
Уровень обмена информацией				
Социально-психологический климат в коллективе				
Уровень выделения средств на выполнение процессов в области управления персоналом				

Индекс показателя				
0	0,3	0,5	0,8	1,0 – соответствует ведущему предприятию
1	2	3	4	5

Критерии оценки:

- 5 баллов выставляется студенту, сформулировавшему показатели всех заданных направлений СУП, умеющему обосновать разработанные критерии;
- 4 балла выставляется студенту, сформулировавшему показатели всех заданных направлений СУП, умеющему обосновать не все разработанные критерии;
- 3 балла выставляется студенту, сформулировавшему показатели всех заданных направлений СУП, не умеющему обосновать разработанные критерии;
- 2 балла выставляется студенту, сформулировавшему показатели не всех заданных направлений СУП, умеющему обосновать разработанные критерии;
- 1 балл выставляется студенту, сформулировавшему показатели не всех заданных направлений СУП, не умеющему обосновать разработанные критерии;
- 0 баллов выставляется студенту, не сформулировавшему показатели заданных направлений СУП.

4. Раздел (тема) дисциплины – Организация педагогической деятельности в области управления персоналом

Задание «Разработка программы подготовки кадров»

ПК-26: Умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствие со стратегией развития организации

Стратегией организации в области управления персоналом является – Приведение системы компетенций и квалификаций сотрудников организации в соответствие с требованиями профессиональных стандартов. Разработайте программу подготовки специалиста по управлению персоналом в соответствие с требованиями профессионального стандарта по предложенному шаблону:

Учебная программа

подготовки специалиста

«Специалист по управлению персоналом»

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общая характеристика программы
 - 1.1. Цель реализации программы
 - 1.2. Требования к результатам освоения программы
2. Содержание программы
 - 2.1. Учебный план
 - 2.2. Содержание разделов учебного плана
3. Условия реализации программы
 - 3.1. Материально-технические условия реализации программы
 - 3.2. Учебно-методическое обеспечение программы
4. Оценка качества освоения программы
5. Составители программы

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы

Цель образовательной программы -

Целевая аудитория –

Задачи:

1.

2.

1.2 Требования к результатам освоения программы

В результате обучения слушатели приобретают знания по вопросам:

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

Н п/п	Раздел	Общая трудоем- кость	Аудитор- ные занятия, ч	Дистан- ционные занятия, ч	ФИО препода- вателя
1					
2					
3					
	Итого	40	20	20	

2.2 Содержание разделов

1.

2.

3.

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-технические условия реализации программы

3.2. Учебно-методическое обеспечение программы

4. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

5. СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Критерии оценки:

- 5 баллов выставляется студенту, проявившему активное участие при разработке учебной программы в группе, предлагающему логичные формулировки разделов, тем программы, вопросов, раскрывающих тему в соответствии с содержанием трудовых функций профессионального стандарта;

- 4 балла выставляется студенту, проявившему активное участие при разработке учебной программы в группе, предлагающему логичные формулировки разделов, тем программы, вопросов, раскрывающих тему, но не всегда соответствующих содержанию трудовых функций профессионального стандарта;

- 3 балла выставляется студенту, проявившему участие при разработке учебной программы в группе, иногда предлагающему логичные формулировки разделов, тем программы;

- 2 балла выставляется студенту, проявившему пассивное участие при разработке учебной программы в группе, очень редко предлагающему формулировки разделов, тем программы, вопросов, раскрывающих тему, но не всегда соответствующих содержанию трудовых функций профессионального стандарта;;

- 1 балл выставляется студенту, проявившему пассивное участие при разработке учебной программы в группе;

- 0 баллов выставляется студенту, не участвующему в разработке учебной программы.

5. Темы для эссе

Раздел (тема) дисциплины - Научно-исследовательская работа в области управления персоналом

Раздел (тема) дисциплины – Методы научных исследований в управлении персоналом

Раздел (тема дисциплины) – Педагогическая деятельность в области управления персоналом

ОПК-11: Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом

- 1 Функции системы управления персоналом
- 2 Место службы управления персоналом в системе управления организацией
- 3 Объект и предмет научного исследования по теме магистерской диссертации
- 4 Развитие научных исследований в управлении персоналом
- 5 Развитие технологий поиска, подбора, отбора и найма персонала
- 6 Развитие технологий оценки персонала
- 7 Развитие технологий мотивации персонала
- 8 Развитие технологий адаптации персонала
- 9 Развитие технологий обучения и развития персонала
- 10 Развитие технологий высвобождения персонала
- 11 Этапы функционально-стоимостного анализа СУП

Критерии оценки:

- 5 баллов выставляется студенту, если раскрыта тема задания, эссе имеет объем не менее 8 страниц, аккуратно оформлено; студент полно и достоверно отвечает на вопросы по теме эссе;
- 4 балла выставляется студенту, если раскрыта тема задания, эссе имеет объем менее 8 страниц, аккуратно оформлено; студент полно и достоверно отвечает на вопросы по теме эссе;
- 3 балла выставляется студенту, если раскрыта тема задания, эссе имеет объем менее 8 страниц, неаккуратно оформлено; студент полно и достоверно отвечает на вопросы по теме эссе;
- 2 балла выставляется студенту, если раскрыта тема задания, эссе имеет объем менее 8 страниц, неаккуратно оформлено; студент неполно и/или недостоверно отвечает на вопросы по теме эссе;
- 1 балл выставляется студенту, если не раскрыта тема задания, эссе имеет объем менее 8 страниц, или неаккуратно оформлено; студент неполно и/или достоверно отвечает на вопросы по теме эссе;
- 0 баллов выставляется студенту, не подготовившему эссе.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы формирования компетенций

Компетенция, ее этап и уровень формирования	Заявленный образовательный результат	Типовое задание из ФОС, позволяющее проверить сформированность образовательного результата	Процедура оценивания образовательного результата	Критерии оценки
ОПК-11, 1 этап, уровень базовый	Знать методы научного познания	Ответ на вопросы зачета.	Зачет сдается по окончании изучения курса. Зачет проводится в соответствии с расписанием сессии.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 11

Компетенция, ее этап и уровень формирования	Заявленный образовательный результат	Типовое задание из ФОС, позволяющее проверить сформированность образовательного результата	Процедура оценивания образовательного результата	Критерии оценки
ОПК-11, 2 этап, уровень базовый	Уметь применять на практике методы научного познания относительно к системе управления персоналом.	Эссе п.6. раздела рабочей программы Типовые оценочные материалы.	Эссе сдается студентом преподавателю в конце освоения дисциплины.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 17
ОПК-11, 3 этап, уровень базовый	Формулировать проблемы в области управления персоналом в результате самостоятельного изучения и анализа информации, представленной в кадровых Интернет-порталах и журналах	Домашнее задание п.1. раздела рабочей программы Типовые оценочные материалы	Результаты выполненного домашнего задания представляются студентом на обсуждение группы на практическом занятии. Практическая работа проводится в соответствии с расписанием проведения занятий.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 12
ПК-22, 1 этап, уровень базовый	Знать количественные методы анализа СУП	Ответ на вопросы зачета.	Зачет сдается по окончании изучения курса. Зачет проводится в соответствии с расписанием сессии.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 11
ПК-22, 2 этап, уровень базовый	Уметь проводить количественный анализ СУП	Задание п.2. раздела рабочей программы Типовые оценочные материалы.	Оценка выполняется преподавателем в процессе выполнения задания на практическом занятии. Практическая работа проводится в соответствии с расписанием	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 13

Компетенция, ее этап и уровень формирования	Заявленный образовательный результат	Типовое задание из ФОС, позволяющее проверить сформированность образовательного результата	Процедура оценивания образовательного результата	Критерии оценки
			проведения занятий.	
ПК-22, 3 этап, уровень базовый	Знать качественные методы анализа СУП	Ответ на вопросы зачета.	Зачет сдается по окончании изучения курса. Зачет проводится в соответствие с расписанием сессии.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 11
ПК-22, 4 этап, уровень базовый	Уметь разрабатывать качественные показатели СУП и проводить их анализ	Задание п.3. раздела рабочей программы Типовые оценочные материалы.	Оценка выполняется преподавателем в процессе выполнения задания на практическом занятии. Практическая работа проводится в соответствии с расписанием проведения занятий	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 14
ПК-22, 5 этап, уровень базовый	Знать суть функционально-стоимостного анализа	Ответ на вопросы зачета	Зачет сдается по окончании изучения курса. Зачет проводится в соответствие с расписанием сессии.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 11

Компетенция, ее этап и уровень формирования	Заявленный образовательный результат	Типовое задание из ФОС, позволяющее проверить сформированность образовательного результата	Процедура оценивания образовательного результата	Критерии оценки
ПК-22, 6 этап, уровень базовый	Знать технологию функционально-стоимостного анализа	Эссе п.6. раздела рабочей программы Типовые оценочные материалы.	Эссе сдается студентом преподавателю в конце освоения дисциплины.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 17
ПК-24, 1 этап, уровень пороговый	Знать ведущие Интернет-порталы, журналы в области управления персоналом	Ответ на вопросы зачета	Зачет сдается по окончании изучения курса. Зачет проводится в соответствии с расписанием сессии.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 11
ПК-24, 2 этап, уровень пороговый	уметь находить актуальную информацию по теме исследования, владеть информацией об Интернет-ресурсах в области управления персоналом	Домашнее задание п.1. раздела рабочей программы Типовые оценочные материалы	Результаты выполненного домашнего задания представляются студентом на практическом занятии. Практическая работа проводится в соответствии с расписанием проведения занятий.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 12
ПК-26, 1 этап, уровень пороговый	Знать суть понятий образовательная программа, учебно-методический комплекс	Ответ на вопросы зачета	Зачет сдается по окончании изучения курса. Зачет проводится в соответствии с расписанием сессии.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 11
ПК-26, 2 этап, уровень пороговый	Уметь формировать образовательную программу по подготовке кадров	Задание п.4. раздела рабочей программы Типовые оценочные материалы.	Оценка выполняется преподавателем в процессе выполнения задания на	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 16

Компетенция, ее этап и уровень формирования	Заявленный образовательный результат	Типовое задание из ФОС, позволяющее проверить сформированность образовательного результата	Процедура оценивания образовательного результата	Критерии оценки
			практическом занятии. Практическая работа проводится в соответствии с расписанием проведения занятий.	
ПК-26, 3 этап, уровень пороговый	Владеть технологий разработки программы подготовки персонала к выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом	Задание п.4. раздела рабочей программы Типовые оценочные материалы.	Оценка выполняется преподавателем в процессе выполнения задания на практическом занятии. Практическая работа проводится в соответствии с расписанием проведения занятий.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 16

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

6.1 Основная литература

1. Солнцева Наталия Владимировна. Управление в педагогической деятельности: / Н. В. Солнцева - Москва: Флинта, 2012 - 113, [1] с.
2. Телина И. А. Социальная педагогика: / Телина И.А. - Москва: ФЛИНТА, 2014
3. Шипилина Л. А. "Методология и методы психолого-педагогических исследований: учебное пособие для аспирантов и магистрантов по направлению "Педагогика": / Шипилина Л.А. - Москва: Флинта, 2011

6.2 Дополнительная литература

1. Иванчикова Т. В. Речевая компетентность в педагогической деятельности: : / Т. В. Иванчикова - Москва: Флинта, 2010 - 223 с.
2. Социальная работа с молодежью: учеб. пособие / под ред. Н. Ф. Басова - Москва: Дашков и К, 2015 - 328 с.

6.3. Интернет-ресурсы (электронные учебно-методические издания, лицензионное программное обеспечение)

- 1 <http://e.lanbook.com/> ЭБС «Лань» [Электронный ресурс]: Договор ЕД-671/0208-14 от 18.07.2014. Договор № ЕД -1217/0208-15 от 03.08.2015
- 2 <http://elibrary.ru/> Научная электронная библиотека eLIBRARY раздел «Информационные ресурсы», подраздел «Доступ к БД»

- 3 <http://www.library.ugatu.ac.ru/cgi-bin/zgate.exe?Init+ugatu-fulltxt.xml,simple-fulltxt.xml+rus>
Электронная коллекция образовательных ресурсов УГАТУ Свидетельство о регистрац.
№2012620618 от 22.06.2012
- 4 <http://e-library.ufa-rb.ru> ЭБС Ассоциации «Электронное образование Республики
Башкортостан»
- 5 СПС «КонсультантПлюс» Договор 1392/0403-14 т 10.12.14

6.4 Методические указания к практическим занятиям

1. Имашева З.З., Карамышева Э.Ф., Шарифгалиев И.А., Галимзянов И.В. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: практикум / Уфимск. гос. авиац. техн. ун-т. – Уфа: УГАТУ, 2015. – 115 с. (в электронном виде)

7. Образовательные технологии

При реализации дисциплины применяются обучение в аудитории в присутствии преподавателя и самостоятельные формы обучения в виде выполнения заданий, поиска литературы, подготовки к практическим работам и зачету.

8. Методические указания по освоению дисциплины

Рекомендуемый режим учебной работы по изучению курса «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом»

- посещение лекций и практических занятий по расписанию учебного процесса,
- конспектирование лекций в аудитории,
- проработка лекционного материала вне аудитории,
- выполнение практических заданий в аудитории,
- защита выполненных заданий в конце практический занятий,
- выполнение заданий для самостоятельной работы вне аудитории,
- при возникновении вопросов, непонимания тем дисциплины, заданий по дисциплине, необходимо обращаться к преподавателю,
- подготовка к зачету вне аудитории.

9 . Материально-техническое обеспечение дисциплины

Набор слайдов с лекциями по дисциплине «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в управлении персоналом»

10. Адаптация рабочей программы для лиц с ОВЗ

Адаптированная программа разрабатывается при наличии заявления со стороны обучающегося (родителей, законных представителей) и медицинских показаний (рекомендациями психолого-медико-педагогической комиссии). Для инвалидов адаптированная образовательная программа разрабатывается в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

ЛИСТ

согласования рабочей программы

Направление подготовки (специальность): 38.04.03. Управление персоналом

код и наименование

Направленность подготовки (профиль, специализация): Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

наименование

Дисциплина: Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом

Учебный год 2015/2016

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры управления в социальных и экономических системах

наименование кафедры

протокол № _____ от " ____ " _____ 20 ____ г.

Заведующий кафедрой Гайнанов Д.А.

подпись

расшифровка подписи

Научный руководитель магистерской программы¹ Биккинин И.А.

подпись

расшифровка подписи

Исполнители:

К.Э.Н., доцент

должность

подпись

Имашева З.З.

расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой У Гайнанов Д.А.

наименование кафедры

личная подпись

расшифровка подписи

дата

Председатель НМС по УГСН _____

протокол № _____ от " ____ " _____ 20 ____ г.

Дегтярева И.В.

личная подпись

расшифровка подписи

Библиотека _____

личная подпись

расшифровка подписи

дата

Декан факультета (директор института, филиала) _____

Дегтярева И.В.

личная подпись

расшифровка подписи

дата

Рабочая программа зарегистрирована в ООПБС/ООПМА и внесена в электронную базу данных

Начальник _____

личная подпись

расшифровка подписи

дата

Дополнения и изменения в рабочей программе учебной дисциплины
на 20__/20__ уч. год

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета (директор института, филиала)

ФИО

(подпись)

« ____ » _____ 20__ г.

В рабочую программу по дисциплине _____
для направления (специальности) _____
направленность (профиль, специализация) _____
вносятся следующие изменения:

1)

2)

ПЕРЕСМОТРЕНА на заседании кафедры _____
наименование кафедры

протокол № _____ от " ____ " _____ 2015 г.

Заведующий кафедрой _____
подпись расшифровка подписи

Научный руководитель магистерской
программы² _____
подпись расшифровка подписи

ОДОБРЕНА на заседании НМС по УГСН _____

протокол № _____ от " ____ " _____ 20__ г.

Председатель _____
личная подпись расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой³

наименование кафедры личная подпись расшифровка подписи дата

Библиотека⁴ _____
личная подпись расшифровка подписи дата

Дополнения и изменения внесены в базу данных рабочих программ дисциплин

Начальник ООПБС/ООПМА _____
личная подпись расшифровка подписи дата

² Только направлений подготовки магистров

³ Согласование осуществляется с выпускающими кафедрами (для рабочих программ, подготовленных на кафедрах, обеспечивающих подготовку для других направлений и специальностей)

⁴ Только при внесении изменений в список литературы

