

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Агабекян Раиса Левоновна

Должность: ректор

Дата подписания: 11.07.2023 09:03:08

Уникальный программный ключ:

4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcda9201d015c4dbaa123177474730709b90cbe

**Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное
учреждение высшего образования
«Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»
(г. Краснодар)**

(НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе, доцент

_____ Н.И. Севрюгина

17 апреля 2023 г.

Б1.В.05

Стратегия управления человеческим капиталом рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Кафедра государственного и корпоративного управления**

Учебный план 38.04.02 Менеджмент

Квалификация **магистр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 144

в том числе:

аудиторные занятия 64

самостоятельная работа 44

контактная работа во время
промежуточной аттестации (ИКР) 0

часов на контроль 34,7

Виды контроля в семестрах:
экзамены 4

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	4 (2.2)		Итого	
	Неделя 7 4/6		уп	рп
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	32	32	32	32
Практические	32	32	32	32
Контактная работа на аттестации (в период экз. сессий)	0,3	0,3	0,3	0,3
Консультации перед экзаменом	1	1	1	1
В том числе инт.	12	12	12	12
В том числе в форме практ.подготовк и	4	4	4	4
Итого ауд.	64	64	64	64
Контактная работа	65,3	65,3	65,3	65,3
Сам. работа	44	44	44	44
Часы на контроль	34,7	34,7	34,7	34,7
Итого	144	144	144	144

Программу составил(и):

кэн, Доцент, Мугаева Екатерина Викторовна

Рецензент(ы):

директор АНО Западно-Кавказский НИИ культурного и природного наследия (Краснодар), Бондарь В.В.;кин, доцент кафедры гуманитарных дисциплин КФ РЭУ им. Г.В. Плеханова, Алексеенко Н.О.

Рабочая программа дисциплины

Стратегия управления человеческим капиталом

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952)

составлена на основании учебного плана:

38.04.02 Менеджмент

утвержденного учёным советом вуза от 17.04.2023 протокол № 9.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Кафедра государственного и корпоративного управления

Протокол от 04.04.2023 г. № 8

Зав. кафедрой Мугаева Екатерина Викторовна

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС, протокол №9 от 17 апреля 2023 г.

Председатель НМС проф. Павелко Н.Н.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Целью изучения дисциплины «Управления персоналом» является формирование у обучающихся системных представлений о будущей
1.2	профессии, а также о теоретических основах, методологии,
1.3	методах и практики исследования управленческих
1.4	процессов и закономерностей.
<p>Задачи: К задачам относят:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сформировать у обучающихся реальное представление о профессии менеджера по персоналу, ее месте и роли в современном обществе; – формирование у обучающихся первичных навыков самостоятельного изучения и умений выявления актуальных проблем в области профессиональной подготовки; – приобретение опыта работы с литературными источниками, их систематизацией; – формирование умений выбора тем научного исследования; – ознакомить обучающихся с основными направлениями будущей профессиональной деятельности – в органах государственной власти и управления, в частных компаниях и корпоративных структурах; – подготовить обучающихся к более успешному освоению основной профессиональной образовательной программы специальности 38.03.03. Управление персоналом. 	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:		Б1.В
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Стратегии развития современной организации	
2.1.2	Теория организации и организационное поведение	
2.1.3	Методы исследований в стратегическом менеджменте	
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Управление научно-исследовательскими проектами в менеджменте организации	
2.2.2	Стратегический менеджмент (продвинутый уровень)	
2.2.3	Стратегический и управленческий консалтинг	
2.2.4	Стратегические управленческие решения	
2.2.5	Производственная практика: научно-исследовательская работа	

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ и планируемые результаты обучения**4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Практ. подг.
	Раздел 1. Модуль 1 Управление персоналом как подсистема управления предприятием					
1.1	Трудовой потенциал организации Современное представление концепции управления персоналом. Эволюция концептуальных подходов к роли персонала в организации. Расчет показателей трудового потенциала. /Лек/	4	16	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-1.1 ПК-1.2	Л1.1 Л1.1 Л1.1Л2.1 Л2.1 Л2.1 Л2.1 Э1 Э2 Э3	

1.2	Разработка модели компетенций. Система управления персоналом организации Принципы и методы построения системы управления персоналом. Функции системы управления персоналом. Место СУП в структуре управления предприятием /Пр/	4	16	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-1.1	Л1.1 Л1.4 Л1.1 Л2.1Л1.1 Л2.1Л3.2 Л2.1 Э1 Э2 Э3	4
1.3	1. Трудовой потенциал организации 2. Система управления персоналом организации 3. Методология управления персоналом 4. Организационная структура системы управления персоналом /Ср/	4	22	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-1.1	Л1.1 Л3.2 Л1.1Л1.1 Л1.1 Л2.1Л2.1 Л2.1 Л1.1 Э1 Э2 Э3	
Раздел 2. Модуль 2 Технологии управления персоналом						
2.1	Планирование и найм персонала Маркетинг персонала. Нормирование в управлении персоналом. Кадровое планирование. Методы подбора и отбора персонала. /Лек/	4	16	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-1.1	Л1.1 Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.1Л1.4 Л2.1 Л1.1 Э1 Э2 Э3	
2.2	Оценка эффективности процесса поиска и подбора кадров. Работа с персоналом после приема. Обучение и развитие персонала Развитие персонала. Востребованность результатов обучения. Бюджет расходов на развитие персонала. Оценка эффективности обучения /Пр/	4	16	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л1.1Л1.1 Л3.2 Л1.1Л2.1 Л1.1 Э1 Э2 Э3	
2.3	1. Кадровая политика и стратегия организации 2. Планирование и найм персонала 3. Обучение и развитие персонала 4. Управление текучестью кадров /Ср/	4	22	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-1.1	Л1.1 Л1.4 Л3.2 Л2.1 Л1.1 Л1.1 Л2.1Л2.1 Л2.1Л1.1 Э1 Э2 Э3	
Раздел 3. Промежуточная аттестация						
3.1	Экзамен /КАЭ/	4	0,3	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-1.1	Л1.1 Л3.2 Л2.1 Л1.1Л1.1 Л2.1 Л1.1 Л2.1 Э1 Э2 Э3	
3.2	/Консл/	4	1	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-1.1		

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Перечень вопросов к зачету

1. Управление персоналом организации как вид деятельности
2. Концепции человеческих отношений и научного управления
3. Концепции индивидуальной ответственности и командного менеджмента
4. Экономический подход к управлению персоналом
5. Органический подход к управлению персоналом
6. Гуманистический подход к управлению персоналом
7. Анализ национальных моделей управления персоналом
8. Структура персонала: виды и характеристика
9. Методы измерения трудового потенциала
10. Принципы и правила составления модели компетенций
11. Структурное месторасположение кадровой службы
12. Система управления персонала как подсистема управления на предприятии
13. Кадровая политика организации.
14. Формирование оргструктуры системы управления персоналом
15. Классификация методов управления
16. Современные методы управления персоналом
17. Классификации видов стратегии

18. Типы кадровых политик и их характеристика
19. Этапы построения кадровой политики
20. Содержание организационной культуры
21. Типы организационной культуры
22. Организация исследования рынка труда
23. Цели, задачи и методы кадрового планирования
24. Задачи подбора и отбора персонала
25. Достоинства и недостатки внутреннего и внешнего отбора персонала
26. Лизинг, аутстаффинг, аутсорсинг как способы привлечения заемного персонала
27. Пассивные и активные методы привлечения персонала
28. Организация кадровых собеседований
29. Анкеты и тесты в отборе персонала
30. Организация расстановки кадров
31. Этапы и виды адаптации персонала
32. Этапы управления текучестью кадров
33. Определение потребности в обучении и развитии персонала предприятия
34. Организация высвобождения персонала
35. Виды и формы обучения персонала
36. Направления повышения квалификации кадров
37. Виды, этапы и модели карьеры
38. Подготовка кадрового резерва на предприятии
39. Организация оценки персонала
40. Сущность, цели и процедура аттестации персонала
41. Разновидности систем оплаты труда
42. Система мотивации персонала
43. Методы стимулирования персонала
44. Потребность в контроле персонала
45. Деловая оценка и отбор персонала.
46. Организация отбора на вакантную должность.

5.2. Темы письменных работ

1. Концепции человеческих отношений и научного управления
2. Концепции индивидуальной ответственности и командного менеджмента
3. Экономический подход к управлению персоналом
5. Органический подход к управлению персоналом
6. Гуманистический подход к управлению персоналом
7. Анализ национальных моделей управления персоналом
8. Структура персонала: виды и характеристика
9. Методы измерения трудового потенциала
10. Принципы и правила составления модели компетенций
11. Структурное месторасположение кадровой службы
12. Система управления персоналом как подсистема управления на предприятии
13. Кадровая политика организации.
14. Формирование оргструктуры системы управления персоналом
15. Классификация методов управления
16. Современные методы управления персоналом
17. Классификации видов стратегии
18. Типы кадровых политик и их характеристика
19. Этапы построения кадровой политики
20. Содержание организационной культуры
21. Типы организационной культуры
22. Организация исследования рынка труда
23. Цели, задачи и методы кадрового планирования
24. Задачи подбора и отбора персонала
25. Достоинства и недостатки внутреннего и внешнего отбора персонала
26. Лизинг, аутстаффинг, аутсорсинг как способы привлечения заемного персонала
27. Пассивные и активные методы привлечения персонала
28. Организация кадровых собеседований
29. Анкеты и тесты в отборе персонала
30. Организация расстановки кадров
31. Этапы и виды адаптации персонала
32. Этапы управления текучестью кадров

5.3. Фонд оценочных средств

1. Что из ниже перечисленного является вариантами корпоративного стратегического портфеля?
 - a. Портфель прибыли.+
 - b. Сбалансированный портфель.+
 - c. Портфель инвестиций.
 - d. Портфель роста.+

2. В каких из данных отраслей реализуются глобальные стратегии:

- a. Производство строительных материалов.
- b. Сельское хозяйство.
- c. Часовая промышленность.+
- d. Электроника.+
- e. Авиастроение.+

3. Что лежит в основе построения матричных моделей:

- a. Норма прибыли.
- b. Особенности выпускаемой продукции.+
- c. Финансовые потоки.

4. Кто является автором схемы анализа пяти основных конкурентных сил, влияющих на рынок?

- a. Шендел
- b. Хатген
- c. Хиггенс
- d. Портер+

5. Основа стратегического планирования это:

- a. Учет тенденций развития рынка и внешней среды в целом.+
- b. Предвидение возможностей.
- c. Контроль отклонений.

6. Системный подход, обеспечивающий организации сбалансированность и общее направление роста- это:

- a. миссия
- b. стратегия+
- c. анализ конкурентов
- d. анализ тенденций

7. Для формирования чего может использоваться Модель Бостонской консультативной группы?

- a. Конкурентной стратегии фирмы.
- b. Портфельной стратегии фирмы.+
- c. Функциональной стратегии фирмы.

8. Что не является элементом стратегического плана?

- a. План производства.
- b. Инвестиционный план.+
- c. Маркетинговый план.
- d. Финансовый план.

9. Кому из ниже перечисленных легче покинуть отрасль:

- a. Безразлично.
- b. Фирмам, обладающим специализированными активами.+
- c. Фирмам, обладающим универсальными активами.

10. Каковы задачи маркетинга при выборе стратегии широкой дифференциации?

- a. создание качеств товара, за которые покупатель будет платить+
- b. предложение товаров, аналогичных товарам конкурентов, по более низким ценам
- c. это поиск путей снижения издержек

11. Позиционными стратегиями рыночного лидера могут быть:

- a. Игнорирование слабых соперников.
- b. Создание новых конкурентных преимуществ.
- c. Укрепление позиций на существующих рынках.+
- d. Препятствование соперникам.+
- e. Запугивание соперников.

12. Что является основой стратегии дифференциации?

- a. Высокое качество товаров и услуг.
- b. Уникальность продукции, признанная покупателями.+
- c. Значительное разнообразие продукции.
- d. Интенсивная реклама новинок.

13. Анализ чего позволяет провести SWOT-анализ?

- a. состояния компании+
- b. доли на рынке
- c. достижимости цели

14. Дифференциация это:

- a. Способность удовлетворять особые потребности покупателей.+
- b. Увеличение разнообразия условий и результатов производственной и сбытовой деятельности.
- c. Разработка, производство и сбыт товаров более эффективными способами, чем конкуренты.

15. Что из данного является главными причинами стратегических преобразований?

- a. Приход нового высшего руководства.+
- b. Наступление технологических разрывов.
- c. Кардинальное изменение рыночной ситуации.+
- d. Отсутствие единой позиции у акционеров компании.
- e. Трудовые конфликты.

16. Барьер для проникновения в отрасль новых производителей:

- a. Законодательные ограничения.
- b. Все перечисленное.+
- c. Более низкие издержки действующих в отрасли компаний.
- d. Патенты и лицензии.

17. Какие из типов подразделений приносят фирме максимальные чистые доходы:

- a. «Дойные коровы».+
- b. «Звезды».
- c. «Собаки».

18. Верно ли утверждение, что в пирамиде создания стратегии цели функциональных единиц непосредственно связаны с миссией корпорации и целями хозяйственных подразделений

- a. да
- b. нет+

19. Что в первую очередь предполагает стратегия последователя за лидером?

- a. Атаку на лидера.
- b. Внедрение инноваций.
- c. Защиту своей доли рынка.+
- d. Повышение интенсивности конкурентной борьбы.

20. Кто принимает деловые стратегические решения?

- a. сотрудники фирмы
- b. корпоративно-руководство+
- c. менеджеры среднего и высшего звена

21. Что может предполагать стратегия вертикальной интеграции?

- a. Объединение частных и государственных предприятий.
- b. Объединение предприятий, занимающих смежные ступеньки производственной цепочки.+
- c. Объединение мелких и крупных предприятий.
- d. Объединение предприятий разных сфер деятельности.
- e. Объединение предприятий одной сферы деятельности.

22. Чем отличаются тактические цели от стратегических?

- a. масштабность
- b. краткосрочность+
- c. специфичность

23. Что из данного является примером реализации стратегии связанной горизонтальной интеграции:

- a. Приобретение «Северсталью» автомобильного завода ГАЗ.
- b. Приобретение автомобильным концерном «Фольксваген» заводов «Шкода».+
- c. Приобретение компанией «Лукойл» сети заправок в США.

24. Стратегии фирм, играющих вторые роли:

- a. Могут принципиально различаться.+
- b. Однотипны.

25. Когда произошел переход к стратегическому планированию?

- a. В 1950-60-е гг.
- b. В 1930-40-е гг.
- c. В 1970-80-е гг.+

26. Какие стратегии разрабатываются в одноотраслевой (недиверсифицированной) компании разрабатываются:

- a. деловая

- b. функциональная
 c. операционная
 d. все вышеперечисленные варианты+

27. На что нацелена стратегия лидерства по издержкам?

- a. Создание благоприятного имиджа организации.
 b. Обеспечение более низких издержек на товар по сравнению с конкурентами.+
 c. Повышение вознаграждения персонала.
 d. Придание товару свойств, важных для покупателя и отличающих его от конкурентных.

28. Фокусирование означает реализацию на рыночном сегменте:

- a. Только стратегии дифференциации.
 b. Обеих стратегий одновременно.
 c. Только стратегии низких издержек.
 d. Любой из двух стратегий.+

29. Как называется стратегия, в которой используются технические эксперты для изучения проблемы?

- a. нормативная стратегия
 b. директивная стратегия
 c. аналитическая стратегия+
 d. стратегия основанная на переговорах

30. В каких из данных отраслей острее конкуренция?

- a. Зрелых.
 b. Развивающихся.+
 c. В отраслях, переживающих спад.
 d. Зарождающихся.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Задания со свободно конструируемым ответом (СКО) предполагает составление развернутого ответа на теоретический вопрос. Задание с выбором одного варианта ответа (ОВ, в задании данного типа предлагается несколько вариантов ответа, среди которых один верный. Задания со свободно конструируемым ответом (СКО) предполагает составление развернутого ответа, включающего полное решение задачи с пояснениями.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Федорова Н. В., Минченкова О. Ю.	Управление персоналом: Учебник	Москва: КноРус, 2019, URL: https://book.ru/book/932838
Л1.2	Дейнека А.В.	Управление персоналом организации: Учебник	Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=358235
Л1.3	Чуланова О.Л.	Управление персоналом на основе компетенций: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=367987

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Тебекин А. В.	Управление персоналом: Учебник	Москва: КноРус, 2009, URL: https://book.ru/book/230832
Л2.2	Алавердов А. Р., Куроедова Е. О.	Управление персоналом: Учебное пособие	Москва: Московский финансово- промышленный университет "Синергия", 2013, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=249104

6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Тебекин А. В.	Управление персоналом: Учебник	Москва: КноРус, 2014, URL: https://book.ru/book/916059

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
ЛЗ.2	Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В.	Управление персоналом. Инновационные технологии управления(ожидания, достоинства, иллюзии): Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2019, URL: https://book.ru/book/932268
ЛЗ.3	Москвитин Г. И.	Менеджмент и управление персоналом: технологии, методы, контроль: Сборник материалов	Москва: Русайнс, 2021, URL: https://book.ru/book/941673
ЛЗ.4	Тебекин А. В.	Стратегическое управление персоналом: Учебник	Москва: КноРус, 2020, URL: https://book.ru/book/933992
ЛЗ.5	Авдеев В.В.	Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Рейнжиниринговая технология: Учебное пособие	Москва: ФГУП Издательство "Финансы и Статистика", 2006, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=244051
ЛЗ.6	Дейнека А.В.	Управление персоналом: Учебник	Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2013, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=358578
ЛЗ.7	Кибанов А.Я.	Управление персоналом организации: Практикум: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=375866
ЛЗ.8	Кибанов А.Я., Баткаева И. А.	Управление персоналом организации: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=375867

6.2. Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы

Э1	«Человеческие ресурсы России». - Режим доступа: http://www.rhr.ru
Э2	«Ваш проводник в мире персонала». - Режим доступа: http://www.hr-zone.net/
Э3	«Управление персоналом». - Режим доступа: http://o-personale.ru/

6.3.1. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

6.3.1.1	7-Zip Архиватор 7-Zip Программное обеспечение по лицензии GNU GPL
6.3.1.2	Windows 10 Pro RUS Операционная система – Windows 10 Pro RUS Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021
6.3.1.3	Google Chrome Браузер Google Chrome Программное обеспечение по лицензии GNU GPL

6.3.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.3.2.1	Консультант Плюс http://www.consultant.ru
6.3.2.2	РОССТАНДАРТ Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии https://www.gost.ru/portal/gost/
6.3.2.3	Кодекс – Профессиональные справочные системы https://kodeks.ru

7. МТО (оборудование и технические средства обучения)

Ауд	Наименование	ПО	Оснащение
404	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Google Chrome LibreOffice	75 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
410	Помещение для проведения	Windows 10 Pro RUS 7-Zip	20 посадочных мест, рабочее место преподавателя 20 компьютеров А320М-Н-CF/AMD Athlon 3000G/DDR4-

занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы.	Google Chrome Mozilla Firefox LibreOffice LibreCAD Inkscape Notepad++. 1С:Предприятие 8. Комплект Kaspersky Endpoint Security MS Access 2016 MS Project Pro 2016 MS SQL Server 2019 MS SQL Server Management Studio 18.8 MS Visio Pro 2016 MS Visual Studio Pro 2019 Blender Gimp Maxima Oracle VM VirtualBox StarUML V1 Oracle Database 11g Express Edition IntelliJ IDEA JetBrains PhpStorm JetBrains WebStorm Autodesk 3ds Max 2020 Autodesk AutoCAD 2020 Adobe Reader DC Embarcadero RAD Studio XE8 Arduino Software (IDE) NetBeans IDE ZEAL	2666-8Г6/A-DATA SX6000LNP/AMD RADEON Vega3/Realtek PCI-E GBE 20 мониторов Samsung S24R350FHI 23.8" 20 комплектов клавиатура + мышь (USB) 1 неуправляемый коммутатор TP-LINK TL-SG1024D
---	---	---

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по выполнению научно-исследовательского проекта по дисциплине «Управление персоналом».

Формой осуществления и развития науки является научное исследование, т. е. изучение с помощью научных методов явлений и процессов, анализа влияния на них различных факторов, а также, изучение взаимодействия между явлениями, с целью получения убедительно доказанных и полезных для науки и практики решений с максимальным эффектом.

Цель научного исследования – определение конкретного объекта и всестороннее, достоверное изучение его структуры, характеристик, связей на основе разработанных в науке принципов и методов познания, а также получение полезных для деятельности человека результатов, внедрение в производство с дальнейшим эффектом.

Основой разработки каждого научного исследования является методология, т. е. совокупность методов, способов, приемов и их определенная последовательность, принятая при разработке научного исследования. В конечном счете, методология – это схема, план решения поставленной научно-исследовательской задачи.

Процесс научно - исследовательской работы состоит из следующих основных этапов:

1. Выбор темы и обоснование ее актуальности.
2. Составление библиографии, ознакомление с законодательными актами, нормативными документами и другими источниками, относящимися к теме проекта (работы).
3. Разработка алгоритма исследования, формирование требований к исходным данным, выбор методов и инструментальных средств анализа.
4. Сбор фактического материала в статистических органах, на предприятиях различных форм собственности, в рыночных структурах и других организациях.
5. Обработка и анализ полученной информации с применением современных методов финансового и хозяйственного анализа, математико-статистических методов.
6. Формулировка выводов и выработка рекомендаций.
7. Оформление работы (проекта) в соответствии с установленными требованиями.

При выборе темы работы (проекта) полезно также принять во внимание следующие факторы:

- личный научный и практический интерес студента;
- возможность продолжения исследований, проведенных в процессе выполнения научно-исследовательской работы (проекта) по другим дисциплинам и иным научным работам;
- наличие оригинальных творческих идей;
- опыт публичных выступлений, докладов, участия в конференциях, семинарах;
- научную направленность кафедры и т.д.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Формы и методы самостоятельной работы по дисциплине «Управление персоналом» представлены ниже. Самостоятельная работа студентов в ходе семестра является важной составной частью учебного процесса и необходима для закрепления и углубления знаний, полученных в период сессии на лекциях, практических и интерактивных занятиях, а также для индивидуального изучения дисциплины «Управление персоналом» в соответствии с программой и рекомендованной литературой.

Самостоятельная работа выполняется в виде подготовки домашнего задания или сообщения по отдельным вопросам, написание и защита научно-исследовательского проекта.

Контроль качества выполнения самостоятельной (домашней) работы может осуществляться с помощью устного опроса на лекциях или практических занятиях, обсуждения подготовленных проектов, проведения тестирования.

Устные формы контроля помогут оценить владение студентами жанрами научной речи (дискуссия, диспут, сообщение, доклад и др.), в которых раскрывается умение студентов передать нужную информацию, грамотно использовать языковые средства, а также ораторские приемы для контакта с аудиторией.

Письменные работы позволяют оценить владение источниками, научным стилем изложения, для которого характерны: логичность, точность терминологии, обобщенность и отвлеченность, насыщенность фактической информацией.