

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра государственного управления и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА

учёным

Волгоградского института

филиала

Протокол №2 от 23.09.2021 г.

советом

управления –

РАНХиГС

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

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

(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

Орг. науч.-исслед. и пед. деят. в обл. уп

(краткое наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом государственной службы и корпораций

(направленность (профиль))

магистр

(квалификация)

очная, очно-заочная, заочная

(формы обучения)

Год набора-2022

Волгоград, 2021 г.

Автор-составитель:

Доктор исторических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом
Пономаренко Б.Т.

Заведующий кафедрой:

И.о. заведующего кафедрой управления персоналом, доктор социологических наук,
доцент Обухова Л.А.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы | 4 |
| 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы | 5 |
| 3. Содержание и структура дисциплины | 6 |
| 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине | 9 |
| 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины | 35 |
| 6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине | 38 |
| 6.1. Основная литература | 38 |
| 6.2. Дополнительная литература | 39 |
| 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы | 39 |
| 6.4. Нормативные правовые документы | 40 |
| 6.5. Интернет-ресурсы | 40 |
| 6.6. Иные источники | 41 |
| 7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы | 41 |

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.О.05 «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» в управлении персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции |
|-----------------|--|--------------------------------|--|
| УК-1 | способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий | УК-1.1.1 | способность применять критический анализ по решению профессиональных задач в области управления персоналом |
| УК-6 | способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | УК-6.1 | Способность определять приоритеты собственной деятельности |
| ОПК-1 | способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и прав, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и смежных областях | ОПК-1.1.2 | Способность применять широкий круг знаний для проведения научных исследований |

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

| ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта,) | Код этапа освоения компетенции | Результаты обучения |
|-------------------------------------|--------------------------------|---|
| – | УК-1.1.1 | на уровне знаний: владеет комплексным подходом к сбору и обработке данных, методами управления развитием персонала и эффективностью организации |

| | | |
|--|-----------|---|
| | | на уровне умений: способен анализировать научные данные при решении управленческих и научно-исследовательских задач и в области педагогической деятельности |
| | | на уровне навыков: комплексно оценивает ситуацию с позиции необходимости применять на практике данные при решении управленческих и научно-исследовательских задач; определяет и связывает общие управленческие задачи с профессиональными в области управления персоналом |
| – | УК-6.1 | на уровне знаний: понимает, как реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки |
| | | на уровне умений разрабатывает приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки |
| | | на уровне навыков: реализовывает приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки |
| Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | ОПК-1.1.2 | на уровне знаний: применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий |
| | | на уровне умений реализовывать передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и смежных областях |
| | | на уровне навыков: критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом |

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.О.05 «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» составляет 2 зачётные единицы, 72 часа.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 16 часов (для очной формы обучения): лекции – 8 часов, практические занятия – 8 часов. На самостоятельную работу отведено 56 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 10 часов (для заочной формы обучения): лекции – 4 часов, лабораторная работа – 2 часа, практические занятия – 4 часа. На самостоятельную работу отведено 58 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1..О.05 «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» предусмотрена в 1 семестре (очная форма), на 1 курсе, в 1 семестре (заочная форма обучения).

Дисциплина Б1.О.05 «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» входит в раздел ОП ВО обязательной части дисциплин программы Блока 1. «Дисциплины (модули)».

Дисциплина Б1.О.05 «Организация научно-исследовательской и педагогической

деятельности в области управления персоналом» реализуется наряду с изучением Б1.О.01 «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» (1 семестр для очной формы обучения, на 1 курсе, в 1 семестре для заочной формы обучения),

Служит основой для изучения Б1.О.14 «Кадровый консалтинг и аудит» (2 семестр для очной формы обучения, 5 семестр для заочной формы обучения).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет в 1 семестре (очная форма обучения), на 1 курсе в 1 семестре (заочная форма обучения).

3. Содержание и структура дисциплины Очная форма обучения

| | Наименование тем и/или разделов | Объем дисциплины (модуля), час. | | | | Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации |
|--------------------------|---|---------------------------------|---|------------|-----------|--|
| | | Всего | Работа обучающихся по видам учебных занятий | | | |
| | | | Л/ЭО, ДОТ | ПЗ/ЭО, ДОТ | СР | |
| Тема 1 | Роль и особенности науки как вида человеческой деятельности в современном обществе | 6 | 2 | | 4 | О |
| Тема 2 | Виды научных организаций и основные этапы научно-исследовательской деятельности | 6 | | 2 | 4 | О |
| Тема 3 | Основы методологии и методики научного исследования проблем управления персоналом | 7 | 2 | | 5 | Док |
| Тема 4 | Информационное обеспечение научно-исследовательского процесса | 7 | | 2 | 5 | КС |
| Тема 5 | Планирование, организация и проведение научных исследований проблем управления персоналом | 7 | | 2 | 5 | КС |
| Тема 6 | Оформление результатов научного исследования | 5 | | | 5 | Т |
| Тема 7 | Современное развитие образования в России и за рубежом. | 5 | | | 5 | Реф |
| Тема 8 | Педагогика как наука и педагогическая деятельность | 4 | | | 4 | Реф |
| Тема 9 | Правовые и организационные основы педагогической деятельности | 6 | 2 | | 4 | Дис |
| Тема 10 | Методология образовательного процесса | 7 | 2 | | 5 | КС |
| Тема 11 | Планирование и организация учебного процесса обучения персонала | 7 | | 2 | 5 | О |
| Тема 12 | Методы и средства управления педагогическим процессом | 5 | | | 5 | Т |
| Промежуточная аттестация | | | | | | За |
| Всего: | | 72 | 8 | 8 | 56 | |

Заочная форма обучения

| | Наименование тем и/или разделов | Объем дисциплины (модуля), час. | | | | Форма текущего контроля успеваемости, промежуточно й аттестации |
|--------------------------|--|------------------------------------|--|---------------|-----------|--|
| | | Всего | Работа обучающихся по видам учебных занятий | | | |
| | | | Л/ЭО, ДОТ | ПЗ/ЭО, ДОТ | СР | |
| Тема 1 | Роль и особенности науки как вида человеческой деятельности в современном обществе | 7 | 2 | | 5 | Реф |
| Тема 2 | Виды научных организаций и основные этапы научно- исследовательской деятельности | 5 | | | 5 | Реф |
| Тема 3 | Основы методологии и методики научного исследования проблем управления персоналом | 7 | | 2 | 5 | Реф |
| Тема 4 | Информационное обеспечение научно- исследовательского процесса | 7 | | 2 | 5 | Реф |
| Тема 5 | Планирование, организация и проведение научных исследований проблем управления персоналом | 5 | | | 5 | Реф |
| Тема 6. | Оформление результатов научного исследования | 5 | | | 5 | Реф |
| Тема 7 | Современное развитие образования в России и за рубежом | 7 | 2 | | 5 | Реф |
| Тема 8 | Педагогика как наука и педагогическая деятельность | 6 | | 2 | 4 | Реф |
| Тема 9 | Правовые и организационные основы педагогической деятельности | 4 | | | 4 | Реф |
| Тема 10 | Методология образовательной деятельности | 5 | | | 5 | Реф |
| Тема 11 | Планирование и организация учебного процесса обучения персонала | 5 | | | 5 | Реф |
| Тема 12 | Методы и средства управления педагогическим процессом | 5 | | | 5 | Реф |
| Промежуточная аттестация | | 4 | | | | За |
| Всего: | | 72 | 4 | 6 | 58 | 4 |

Самостоятельная работа (СР) по изучению дисциплины осуществляется с применением ДОТ. Доступ к ДОТ осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Пароль и логин к личному кабинету/профилю/учетной записи предоставляется обучающемуся деканатом.

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад (Док), круглый стол (КС), тестирование (Т), реферат (Реф), дискуссия (Дис), выступление (В), презентация (П).

** - формы промежуточной аттестации: зачет (За).

Содержание дисциплины

Тема 1. Роль и особенности науки как вида человеческой деятельности в современном обществе (лекция-презентация, опрос)

Понятие, содержание, цель и функции науки. Этапы становления и развития науки. Основные концепции современной науки. Формы организации и управления наукой

Тема 2. Виды научных организаций и основные этапы научно-исследовательской деятельности (практическое занятие в форме опроса)

Правовое регулирование научной деятельности. Организационные формы осуществления научно-исследовательской деятельности. Структура, цели и задачи научных организаций. Этап выявления и формулирования научных проблем в области управления. Этап разработки и реализации программы научного исследования персоналом.

Тема 3. Основы методологии и методики научного исследования проблем управления персоналом (лекция-дискуссия, доклад)

Научное исследование и его сущность. Технология разрешения научной проблемы. Методология и методы научного исследования. Общие и специальные методы научного исследования. Современные методы исследования.

Тема 4. Информационное обеспечение научно-исследовательского процесса (круглый стол)

Поиск и сбор научной информации. Изучение и анализ источниковой базы исследования проблем управления персоналом. Анализа данных официальной статистики. Использование возможностей сети Internet в исследовании проблем управления персоналом.

Тема 5. Планирование, организация и проведение научных исследований проблем управления персоналом (круглый стол)

Планирование научного исследования. Выбор темы научного исследования. Экономическое обоснование темы научного исследования. Алгоритм научного процесса. Организационная стадия выполнения исследований.

Тема 6. Оформление результатов научного исследования (тестирование)

Виды научных работ, содержащих результаты научных исследований. Правила составления и подготовки к публикации. Требования к стилю и оформлению. Сочетание научности и популярности.

Тема 7. Современное развитие образования в России и за рубежом (практическое занятие в форме защиты реферата)

Характеристика системы российского образования. Сущность и содержание образования. Основные принципы образовательной политики. Структура системы образования. Сетевая форма реализации образовательных программ. Формы получения образования и формы обучения. Образовательные организации. Лица, осуществляющие образовательную деятельность.

Тема 8. Педагогика как наука и педагогическая деятельность (практическое занятие в форме защиты реферата)

Педагогика как наука о воспитании, обучении, образовании. Обучение как компонент педагогического процесса. Педагогическая деятельность: структура, характеристики, содержание. Формы организации учебного процесса в образовательных

организациях высшего образования. Педагогические технологии.

Тема 9. Правовые и организационные основы педагогической деятельности (лекция-дискуссия)

Конституционные основы образования. Правовое регулирование отношений в сфере образования. Федеральный образовательный стандарт. Федеральные государственные требования. Федеральный закон №273 «Об образовании в Российской Федерации». Нормативные правовые акты по организации образовательного процесса. Роль Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ в системе управленческого образования.

Тема 10. Методология образовательной деятельности (лекция-презентация, круглый стол)

Методологические основы педагогической деятельности. Компетентностный подход в обучении. Система подготовки научно-педагогических кадров. Содержание профессионального образования кадров управления. Непрерывное профессиональное образование. Современные образовательные технологии. Эффективность образовательной деятельности.

Тема 11. Планирование и организация учебного процесса (опрос)

Специфика учебно-воспитательного процесса. Образовательная программа и учебный план. Учебно-методическое и информационное обеспечение учебного процесса.

Тема 12. Методы и средства управления педагогической деятельностью (тестирование)

Общие формы организации учебной деятельности. Цели образовательного процесса. Типы и виды образовательных программ. Учебно-методическое обеспечение реализации образовательных программ подготовки кадров по направлению «Управление персоналом». Инновационные технологии в профессиональном образовании государственных служащих. Управление образовательным процессом в вузе.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.О.05 «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

| Тема (раздел) | | Формы (методы) текущего контроля успеваемости |
|---------------|--|--|
| Тема 1 | Роль и особенности науки как вида человеческой деятельности в современном обществе | опрос |
| Тема 2 | Виды научных организаций и основные этапы научно-исследовательской деятельности | опрос |
| Тема 3 | Основы методологии и методики научного исследования проблем управления персоналом | Доклад, выступление, презентация (для лабораторной работы заочной) |

| | | |
|---------|---|-----------------|
| | | формы обучения) |
| Тема 4 | Информационное обеспечение научно-исследовательского процесса | круглый стол |
| Тема 5 | Планирование, организация и проведение научных исследований | круглый стол |
| Тема 6 | Оформление результатов научного исследования | тестирование |
| Тема 7 | Современное развитие образования в России и за рубежом. | реферат |
| Тема 8 | Педагогика как наука и педагогическая деятельность | реферат |
| Тема 9 | Правовые и организационные основы педагогической деятельности | дискуссия |
| Тема 10 | Методология образовательного процесса | круглый стол |
| Тема 11 | Планирование и организация учебного процесса обучения персонала | опрос |
| Тема 12 | Методы и средства управления педагогическим процессом | тестирование |

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- ответы на вопросы к опросам по теме занятия,
- выступление с докладами, участие в обсуждении докладов,
- участие в работе круглого стола, выступление на круглом столе,
- защита реферата,
- участие в дискуссии,
- тестирование.

Критерии оценивания на круглом столе

- обучающийся выступает с проблемным вопросом;
- высказывает собственное суждение;
- отвечает аргументировано на вопросы;
- демонстрирует информационную готовность к обсуждению;
- грамотно и четко формулирует вопросы к выступающему.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Критерии оценивания реферата:

- уровень теоретических знаний,
- способность ориентироваться в представленном материале и выделять главное,
- способность делать выводы и аргументированно отстаивать собственную точку зрения с опорой на практическую деятельность, статистические данные и пр.,
- грамотность, культура речи,
- соответствие техническим требованиям,
- сдача реферата в установленный срок.

Критерии оценивания дискуссии:

- аргументирование точки зрения,

- умение задавать проблемные вопросы,
- соблюдение речевого этикета,
- умение вести работу в группе,
- грамотность представления материала,
- оригинальность раскрытия темы,
- умение выслушивать иную точку зрения.

Критерии оценивания выполнения теста:

- правильность ответов на вопросы теста.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, участия в круглом столе, участия в дискуссии, по результатам прохождения тестирования, защиты реферата.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Типовые оценочные средства по темам

Тема 1. Роль и особенности науки как вида человеческой деятельности в современном обществе

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Понятие, содержание, цель и функции науки.
2. Этапы становления и развития науки.
3. Основные концепции современной науки.
4. Формы организации и управления наукой

Тема 2. Виды научных организаций и основные этапы научно-исследовательской деятельности

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Правовое регулирование научной деятельности.
2. Организационные формы осуществления научно-исследовательской деятельности.
3. Структура научных организаций
4. Планирование научной деятельности.
5. Управление научно-исследовательскими учреждениями.

Тема 3. Основы методологии и методики научного исследования проблем управления персоналом

Вопросы для подготовки к докладу по темам:

1. Научное исследование и его сущность.
2. Технология разрешения научной проблемы.
3. Методология и методы научного исследования.
4. Общие и специальные методы научного исследования.
5. Современные методы исследования.

Для лабораторной работы по заочной форме обучения

Вопросы для подготовки к выступлению:

1. Понятие «научное исследование»

2. Основные технологии постановки и решения научных проблем.
3. Понятие «методология» и «методы исследования».
4. Методы исследования научных проблем.
5. Совмещенные технологии и методы научных исследований.

Тема 4. Информационное обеспечение научно-исследовательского процесса

Вопросы для подготовки к круглому столу по темам:

1. Поиск и сбор научной информации.
2. Изучение и анализ источниковой базы исследования проблем управления персоналом.
3. Анализ данных официальной статистики.
4. Использование возможностей сети Internet в исследовании проблем управления персоналом.

Тема 5. Планирование, организация и проведение научных исследований

Вопросы для подготовки к круглому столу по темам:

1. Планирование научного исследования.
2. Выбор темы научного исследования.
3. Экономическое обоснование темы научного исследования.
4. Алгоритм научного процесса.
5. Организационная стадия выполнения исследований.

Тема 6. Оформление результатов научного исследования

Вопросы для подготовки к рефератам по темам:

1. Виды научных работ, содержащих результаты научных исследований.
2. Правила составления и подготовки к публикации.
3. Требования к стилю и оформлению.
4. Сочетание научности и популярности.

Тема 7. Современное развитие образования в России и за рубежом

Вопросы для подготовки к рефератам по темам:

1. Структура системы образования.
2. Сетевая форма реализации образовательных программ.
3. Формы получения образования и формы обучения.
4. Образовательные организации.
5. Лица, осуществляющие образовательную деятельность.

Тема 8. Педагогика как наука и педагогическая деятельность

Вопросы для подготовки к докладу по темам

1. Педагогика: сущность и содержание
2. Обучение как компонент педагогического процесса.
3. Педагогическая деятельность: структура и содержание.
4. Формы организации учебного процесса
5. Педагогические технологии.

Тема 9. Правовые и организационные основы педагогической деятельности

Вопросы для подготовки к круглому столу по темам:

1. Правовое регулирование отношений в сфере образования.
2. Федеральный образовательный стандарт.
3. Федеральные государственные требования.
4. Нормативные правовые акты по организации образовательного процесса.
5. Федеральный закон №273 «Об образовании в Российской Федерации».
6. Роль РАНХиГС в системе управленческого образования.

Тема 10. Методология образовательной деятельности

Вопросы для подготовки к круглому столу по темам:

1. Методологические основы педагогической деятельности.
2. Компетентностный подход в обучении.
3. Система подготовки научно-педагогических кадров. Содержание профессионального образования кадров управления.
4. Непрерывное профессиональное образование.
5. Современные образовательные технологии.

Тема 11. Планирование и организация учебного процесса обучения персонала

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

1. Учебный процесс: составные элементы
2. Планирование учебного процесса. Определение целей и задач. Составление плана.
3. Организация учебного процесса: основные этапы.
4. Реализация учебного процесса: основные проблемы.

Тема 12. Методы и средства управления педагогическим процессом

Вопросы для подготовки к тестированию по темам:

1. Педагогический процесс: основные характеристики.
2. Управление педагогическим процессом.
3. Особенности управления педагогическим процессом в организации.
4. Методы управления педагогическим процессом.
5. Средства управления педагогическим процессом.

Темы для реферата:

1. Роль науки в современном мире
2. Влияние глобализации на развитие науки и образования
3. Основные функции науки
4. Этапы становления науки
5. Понятие, содержание и функции науки
6. Основные закономерности развития науки.
7. Характеристика законодательства об образовании
8. Формы осуществления научно-исследовательской деятельности.
9. Методология научного исследования
10. Сущность методики исследования проблем управления персоналом
11. Характеристика фундаментальных и прикладных наук.
12. Основные цели и этапы научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом
13. Проблематизация, объект и предмет научного исследования по управлению персоналом.
14. Роль гипотезы в научных исследованиях

15. Информационное обеспечение научно-исследовательского процесса в области управления персоналом
16. Характеристика правовых основ российского образования
17. Интеграционные процессы в современном образовании и их применение в управлении персоналом
18. Система профессионального образования государственных служащих
19. Компетентностный подход в профессиональном образовании
20. Содержание профессионального образования кадров управления
21. Учебно-методическое обеспечение учебного процесса по управлению персоналом.
22. Организация учебного процесса в магистратуре по направлению управлению персоналом
23. Управление образовательным процессом в вузе.
24. Инновации в профессиональном образовании кадров управления.
25. Влияние глобализационных процессов на развитие образования.

Тестовые задания для текущего контроля обучаемых:

Тест «Профессиональное образование персонала»

Выберите один из вариантов ответа.

Вариант 1

- 1. Какие уровни образования установлены в Российской Федерации?**
 - а) Общеобразовательные (основные и дополнительные), профессиональные (основные и дополнительные).
 - б) Основное общее, среднее общее, начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное и послевузовское профессиональное образование.**
 - в) Дошкольное, начальное, основное общее, среднее общее, начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное и послевузовское профессиональное, дополнительное образование.

- 2. Функции Президента РФ, как субъекта государственной кадровой политики, делегируемые Конституцией страны и ФЗ.**
 - а) Президент РФ придает государственной кадровой политике легитимный характер, законодательно закрепляя ее основы и принципы.
 - б) Президент РФ определяет задачи и приоритеты государственной кадровой политики, обеспечивает согласованное функционирование федеральной и региональной власти в работе с кадрами. Назначает работников на широкий круг государственных должностей.**
 - в) Президент РФ контролирует соблюдение законности в области защиты социальных прав и гарантий трудящихся.

- 3. Функции попечительского совета образовательной организации как общественно-государственного органа:**
 - а) Стимулирование притока в образовательную организацию дополнительных внебюджетных средств и обеспечение контроля за их целевым использованием.**
 - б) Обеспечение контроля за целевым использованием бюджетных средств.
 - в) Обеспечение контроля за уровнем и качеством преподавания учебных дисциплин.

4. Целью использования дистанционных образовательных технологий образовательной организации является:

а) Предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или временного пребывания (нахождения).

б) Подготовка кадров высшей квалификации.

в) Реализация послевузовского профессионального образования.

5. Образовательная организация высшего образования любого вида и ее филиалы могут реализовывать образовательные программы:

а) При наличии у них достаточной материальной базы.

б) При наличии у них научных и научно-педагогических работников.

в) При наличии у них соответствующей лицензии.

Вариант 2

1. Требования к содержанию и качеству образования всех ступеней устанавливаются:

а) Федеральной целевой программой.

б) Государственными образовательными стандартами.

в) Государственными и муниципальными образовательными учреждениями.

2. Что представляет собой система образования Российской Федерации?

а) Комплекс мероприятий по реализации образовательных программ и требований государственных образовательных стандартов в сети образовательных учреждений различных типов.

б) Совокупность образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности и реализующие их образовательные учреждения

в) Совокупность взаимодействующих между собой преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности в сети реализующих их образовательных учреждений независимо от их организационно-правовых форм, типов и видов.

3. Образовательная организация высшего образования любого вида и ее филиалы могут реализовывать образовательные программы:

а) При наличии у них соответствующей лицензии.

б) При наличии необходимой материальной базы.

в) При наличии в штате квалифицированных научно-педагогических работников.

4. Функции попечительского совета образовательной организации как общественно-государственного органа:

а) Обеспечение контроля за целевым использованием бюджетных средств.

б) Стимулирование притока дополнительных внебюджетных средств и обеспечение контроля за их целевым использованием.

в) Обеспечение контроля за уровнем преподавания учебных дисциплин.

5. Образовательная организация высшего образования в качестве основной цели ее деятельности осуществляет:

а) Образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и научную деятельность.

б) Учебную деятельность по программам бакалавриата, магистратуры и специалитета.

в) Образовательную деятельность по программам основного и дополнительного профессионального образования.

Вариант 3

1. Что включает в себя законодательство об образовании Российской Федерации?

а) Конституцию РФ, Закон «Об образовании» и локальные нормативные акты.

б) Конституцию РФ, Закон «Об образовании», принимаемые в соответствии с ним другие законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, а также законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации в области образования.

в) Закон «Об образовании», законы и нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации и локальные нормативные акты.

2. Что представляет собой система образования Российской Федерации?

а) Совокупность мероприятий по реализации образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности в сети реализующих их образовательных учреждений независимо от их организационно-правовых форм, типов и видов.

б) Совокупность образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности и реализующие их образовательные учреждения

в) Совокупность взаимодействующих между собой преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности в сети реализующих их образовательных учреждений независимо от их организационно-правовых форм, типов и видов.

3. Образовательная организация вправе использовать дистанционные образовательные технологии:

а) Только при очно-заочной (вечерней), заочной форме обучения

б) Только при проведении итоговой аттестации обучающихся.

в) При всех предусмотренных законодательством Российской Федерации формах обучения, при проведении текущего контроля, промежуточных аттестаций (за исключением итоговой аттестации) обучающихся.

4. Учредителем образовательных организаций всех типов и видов, реализующих военные профессиональные образовательные программы, может быть только:

а) Правительство Российской Федерации.

б) Федеральные органы исполнительной власти Российской Федерации.

в) Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

5. При проведении квалификационного экзамена комиссия оценивает:

а) Уровень образования гражданских служащих в соответствии с требованиями должностных регламентов.

б) Знания, навыки и умения (профессиональный уровень) гражданских служащих в соответствии с требованиями должностных регламентов, сложностью и ответственностью работы.

в) Деловые и личностные качества гражданских служащих в соответствии со сложностью и ответственностью работы.

Вариант 4

1. Что является важнейшим элементом комплексного преобразования сферы высшего образования в свете приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации?

а) Введение следующих уровней высшего образования: бакалавриат (первый уровень), магистратура или подготовка специалиста на базе бакалавриата (второй уровень).

б) Введение следующих уровней высшего образования: бакалавриат (первый уровень), магистратура (второй уровень) с упразднением подготовки специалистов.

в) Введение следующих уровней высшего образования: бакалавриат (первый уровень), подготовка специалиста на базе бакалавриата (второй уровень).

2. При проведении квалификационного экзамена комиссия оценивает:

а) Уровень образования гражданских служащих в соответствии с требованиями должностных регламентов.

б) Деловые и личностные качества гражданских служащих в соответствии со сложностью и ответственностью работы.

в) Знания, навыки и умения (профессиональный уровень) гражданских служащих в соответствии с требованиями должностных регламентов, сложностью и ответственностью работы.

3. Образовательное учреждение вправе использовать дистанционные образовательные технологии:

а) При всех предусмотренных законодательством Российской Федерации формах обучения, при проведении текущего контроля, промежуточных аттестаций (за исключением итоговой аттестации) обучающихся.

б) Только при очно-заочной (вечерней), заочной форме обучения

в) Только при проведении итоговой аттестации обучающихся.

4. Что представляет собой процедура лицензирования образовательного учреждения?

а) Комплекс мероприятий, связанных с получением специального разрешения на осуществление ведения дополнительных платных услуг образовательным учреждением, при обязательном соблюдении лицензионных требований и условий, выданное лицензирующим органом юридическому лицу или индивидуальному предпринимателю.

б) Комплекс мероприятий, связанных с получением специального разрешения на осуществление лицензируемого вида деятельности при обязательном соблюдении лицензионных требований и условий.

в) Мероприятия, связанные с получением разрешения на проведение аттестации.

5. Какие уровни образования установлены в Российской Федерации?

а) Общеобразовательные (основные и дополнительные), профессиональные (основные и дополнительные).

б) Основное общее, среднее общее, начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное и послевузовское профессиональное образование.

в) Дошкольное, начальное, основное общее, среднее общее, начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное и послевузовское профессиональное, дополнительное образование.

Вариант 5

1. Образование в Российской Федерации осуществляется в соответствии:

а) С законодательством Российской Федерации и нормами международного

права.

- б) С требованиями органов местного самоуправления
- в) С перечнем профессий и специальностей.

2. Какую структуру имеет государственный образовательный стандарт?

а) Требования к обязательному минимуму содержания образовательных программ, минимальный объём учебной нагрузки обучающихся и требования к уровню подготовки.

б) Требования к обязательному минимуму содержания основных образовательных программ, к условиям их реализации и итоговой аттестации выпускников.

в) Обязательный минимум содержания основных образовательных программ, максимальный объём учебной нагрузки обучающихся, требования к уровню подготовки выпускников.

3. Что представляет собой процедура аккредитации образовательного учреждения?

а) Подтверждает государственный статус образовательного учреждения, уровень реализуемых образовательных программ, соответствие содержания и качества подготовки выпускников требованиям государственных образовательных стандартов, право на выдачу выпускникам документов государственного образца о соответствующем уровне образования.

б) Получение права образовательного учреждения на выдачу документов, подтверждающих законную деятельность данного учреждения.

в) Получение права образовательного учреждения прохождения аттестации способствующих выдаче документов государственного образца о соответствующем уровне образования и на пользование печатью с изображением Государственного герба Российской Федерации.

4. Что необходимо для повышения качества профессионального образования в свете приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации?

а) Установить уровни высшего образования; реструктурировать системы начального и среднего профессионального образования; создать условия для инновационного развития системы профессионального образования, интеграции образовательной, научной и практической деятельности; разделить вузы на категории, обеспечив уровень финансирования образовательных программ адекватно потребностям современной экономики.

б) Установить уровни высшего образования; разделить образовательные организации на категории, обеспечив уровень финансирования образовательных программ адекватно потребностям современной экономики.

в) Реструктурировать системы начального и среднего профессионального образования; обеспечить уровень финансирования образовательных программ адекватно потребностям современной экономики.

5. К чьей компетенции отнесены вопросы образования?

а) Правительства РФ, субъектам РФ, органам местного самоуправления.

б) Соответствующим органам исполнительной власти Федерального, регионального и муниципального уровней.

в) Президента РФ, Правительства РФ, соответствующим органам исполнительной власти регионального уровня.

Вариант 6

1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин вправе.

а) Бесплатно получить обязательное высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии.

б) Бесплатно получить высшее образование в негосударственном образовательном учреждении.

в) **Бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии на конкурсной основе.**

2. Перечень направлений подготовки (специальностей), по которым могут проводиться дополнительные вступительные испытания профильной направленности помимо единого государственного экзамена, утверждаются:

а) Органами местного самоуправления.

б) Министерством образования и науки Российской Федерации.

в) **Правительством Российской Федерации.**

3. К чьей компетенции отнесены вопросы образования?

а) Правительства РФ, субъектам РФ, органам местного самоуправления.

б) **Соответствующим органам исполнительной власти Федерального, регионального и муниципального уровней.**

в) Президента РФ, Правительства РФ, соответствующим органам исполнительной власти регионального уровня.

4. Какие уровни образования в Российской Федерации являются обязательными?

а) Дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

б) **Начального общего, основного общего.**

в) Начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального образования.

5. Квалификационный экзамен государственного гражданского служащего проводится только:

а) **По решению представителя нанимателя, которое он принимает по собственной инициативе или по инициативе гражданского служащего.**

б) По решению представителя нанимателя, которое он принимает по собственной инициативе

в) По инициативе гражданского служащего.

Вариант 7

1. К чьей компетенции отнесены вопросы образования в РФ?

а) **Соответствующим органам исполнительной власти Федерального, регионального и муниципального уровней.**

б) Правительства РФ, субъектам РФ, органам местного самоуправления.

в) Президента РФ, Правительства РФ, соответствующим органам исполнительной власти регионального уровня.

2. Какие уровни образования в Российской Федерации являются общедоступными?

- а) Дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.
- б) Дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего и начального профессионального образования.
- в) Начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования

3. Каковы стратегические задачи федеральной целевой программы развития образования?

- а) Повышение эффективности управления в системе образования; совершенствование экономических механизмов в сфере образования.
- б) Совершенствование содержания и технологий образовательных услуг; сохранение существующих методов управления в системе образования; привлечение внебюджетных средств в сферу образования.
- в) Совершенствование содержания и технологий образования; развитие системы обеспечения качества образовательных услуг; повышение эффективности управления в системе образования; совершенствование экономических механизмов в сфере образования.

4. Какие уровни образования в Российской Федерации продолжаются на конкурсной основе?

- а) Начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование, высшее профессиональное образование и послевузовское дополнительное образование.
- б) Среднее профессиональное образование, высшее профессиональное образование, послевузовское профессиональное образование.
- в) Высшее профессиональное образование и послевузовское профессиональное образование

5. При проведении квалификационного экзамена комиссия оценивает:

- а) Знания, навыки и умения (профессиональный уровень) гражданских служащих в соответствии с требованиями должностных регламентов, сложностью и ответственностью работы.
- б) Уровень образования гражданских служащих в соответствии с требованиями должностных регламентов.
- в) Деловые и личностные качества гражданских служащих в соответствии со сложностью и ответственностью работы.

Вариант 8

1. Какой орган государственной власти в Российской Федерации определяет государственную политику в образовании?

- а) Минобрнауки.
- б) Рособрнадзор.
- в) Рособразование.

2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин вправе:

- а) Бесплатно получить обязательное высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии.
- б) Бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии на конкурсной основе.

в) Бесплатно получить высшее образование в негосударственном образовательном учреждении.

3. В соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании и в зависимости от числа направлений обучения студентов установлены следующие типы образовательных организаций высшего образования:

а) Университеты, академии и институты.

б) Университеты, центры высшего образования, академии и институты.

в) Университеты, академии, институты и магистратуры.

4. Какие уровни образования установлены в Российской Федерации?

а) Общеобразовательные (основные и дополнительные), профессиональные (основные и дополнительные).

б) Основное общее, среднее общее, начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное и послевузовское профессиональное образование.

в) Дошкольное, начальное, основное общее, среднее общее, начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное и послевузовское профессиональное, дополнительное образование.

5. Права юридического лица у образовательной организации в части ведения финансово-хозяйственной деятельности, предусмотренной его уставом и направленной на подготовку образовательного процесса, возникают:

а) С момента выдачи ему лицензии (разрешения).

б) С момента набора обучающихся.

в) С момента регистрации образовательного учреждения.

Вариант 9

1. Государственные органы управления образованием создаются:

а) Решением соответствующих органов местного самоуправления.

б) Решением законодательным (представительным) органом государственной власти.

в) Решением соответствующего органа исполнительной власти по согласованию с соответствующим законодательным (представительным) органом государственной власти.

2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин вправе.

а) Бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии на конкурсной основе.

б) Бесплатно получить обязательное высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии.

в) Бесплатно получить высшее образование в негосударственном образовательном учреждении.

3. Образовательная организация любого вида и ее филиалы могут реализовывать образовательные программы:

а) При наличии у них достаточной материальной базы.

б) При наличии у них соответствующей лицензии.

в) При наличии в штате необходимых научных и научно-педагогических работников.

4. Какие уровни образования в Российской Федерации являются обязательными?

а) Дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

б) Начального общего, основного общего.

в) Начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального образования.

5. Квалификационный экзамен государственного гражданского служащего проводится только:

а) По инициативе гражданского служащего.

б) По решению представителя нанимателя, которое он принимает по собственной инициативе или по инициативе гражданского служащего.

в) По решению представителя нанимателя, которое он принимает по собственной инициативе.

Вариант 10

1. Требования к содержанию и качеству образования всех уровней устанавливаются:

а) Государственными и муниципальными образовательными учреждениями.

в) Государственными образовательными стандартами.

2. С учетом потребностей и возможностей личности образовательные программы осваиваются в следующих формах:

а) В образовательной организации - в форме очной, очно-заочной (вечерней), заочной; в форме семейного образования, самообразования, экстерната.

б) В образовательном учреждении - в форме очной, очно-заочной (вечерней), заочной; экстерната.

в) В образовательной организации - в форме очной и заочной.

3. В соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании и в зависимости от числа направлений обучения студентов установлены следующие типы вузов:

а) Университеты, центры высшего образования, академии и институты.

б) Университеты, академии, институты и магистратуры.

в) Университеты, академии и институты.

4. Что является важнейшим элементом комплексного преобразования сферы высшего образования в свете приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации?

а) Введение следующих уровней высшего образования: бакалавриат (первый уровень), магистратура или подготовка специалиста на базе бакалавриата (второй уровень).

б) Введение следующих уровней высшего образования: бакалавриат (первый уровень), магистратура (второй уровень) с упразднением подготовки специалистов.

в) Введение следующих уровней высшего образования: бакалавриат (первый уровень), подготовка специалиста на базе бакалавриата (второй уровень).

5. Учредителем образовательных организаций всех типов и видов, реализующих военные профессиональные образовательные программы, может быть только:

- а) Федеральные органы исполнительной власти Российской Федерации.
- б) Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации.
- в) **Правительство Российской Федерации.**

Вариант 11

1. При обучении в образовательной организации высшего образования единый государственный образовательный стандарт действует только:

- а) При очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форме обучения.
- б) **При очной, очно-заочной (вечерней), заочной форме обучения, и в форме экстерната.**
- в) При очной и очно-заочной (вечерней) форме обучения.

2. Права юридического лица у образовательного учреждения в части ведения финансово-хозяйственной деятельности, предусмотренной его уставом и направленной на подготовку образовательного процесса, возникают:

- а) С момента выдачи ему лицензии (разрешения)
- б) **С момента регистрации образовательного учреждения**
- в) С момента набора обучающихся

3. Что является важнейшим элементом комплексного преобразования сферы высшего образования в свете приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации?

- а) Введение следующих уровней высшего образования: бакалавриат (первый уровень), магистратура (второй уровень) с упразднением подготовки специалистов.
- б) **Введение следующих уровней высшего образования: бакалавриат (первый уровень), магистратура или подготовка специалиста на базе бакалавриата (второй уровень).**
- в) Введение следующих уровней высшего образования: бакалавриат (первый уровень), подготовка специалиста на базе бакалавриата (второй уровень).

4. Целью использования дистанционных образовательных технологий образовательным учреждением является:

- а) Подготовка рабочих кадров высшей квалификации.
- б) Реализация послевузовского профессионального образования.
- в) **Предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения).**

5. Требования к содержанию и качеству образования всех уровней устанавливаются:

- а) Федеральной целевой программой.
- б) **Государственными образовательными стандартами.**
- в) Государственными и муниципальными образовательными учреждениями.

Вариант 12

1. Образование в Российской Федерации осуществляется в соответствии:

- а) С требованиями органов местного самоуправления.
- б) С перечнем профессий и специальностей.
- в) **С законодательством Российской Федерации и нормами международного права.**

2. Что является важнейшим элементом комплексного преобразования сферы высшего образования в свете приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации?

а) Введение следующих уровней высшего образования: бакалавриат (первый уровень), магистратура или подготовка специалиста на базе бакалавриата (второй уровень).

б) Введение следующих уровней высшего образования: бакалавриат (первый уровень), магистратура (второй уровень) с упразднением подготовки специалистов.

в) Введение следующих уровней высшего образования: бакалавриат (первый уровень), подготовка специалиста на базе бакалавриата (второй уровень).

3. К чьей компетенции отнесены вопросы образования?

а) Соответствующим органам исполнительной власти Федерального, регионального и муниципального уровней.

б) Правительства РФ, субъектам РФ, органам местного самоуправления.

в) Президента РФ, Правительства РФ, соответствующим органам исполнительной власти регионального уровня.

4. Каковы стратегические задачи Федеральной целевой программы развития образования?

а) Повышение эффективности управления в системе образования; совершенствование экономических механизмов в сфере образования.

б) Совершенствование содержания и технологий образовательных услуг; сохранение существующих методов управления в системе образования; привлечение внебюджетных средств в сферу образования.

в) Совершенствование содержания и технологий образования; развитие системы обеспечения качества образовательных услуг; повышение эффективности управления в системе образования; совершенствование экономических механизмов в сфере образования.

5. Какие уровни образования в Российской Федерации продолжают существовать на конкурсной основе?

а) Высшее профессиональное образование и послевузовское профессиональное образование.

б) Начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование, высшее профессиональное образование и послевузовское дополнительное образование.

в) Среднее профессиональное образование, высшее профессиональное образование, послевузовское профессиональное образование.

Вариант 13

1. Что необходимо для повышения качества профессионального образования в свете приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации?

а) Установить уровни высшего образования; реструктурировать системы начального и среднего профессионального образования; создать условия для инновационного развития системы профессионального образования, интеграции образовательной, научной и практической деятельности; разделить вузы на категории, обеспечив уровень финансирования образовательных программ адекватно потребностям современной экономики.

б) Установить уровни высшего образования; разделить вузы на категории,

обеспечив уровень финансирования образовательных программ адекватно потребностям современной экономики.

в) Реструктурировать системы начального и среднего профессионального образования; обеспечить уровень финансирования образовательных программ адекватно потребностям современной экономики.

2. На что направлена аттестация как метод оценки персонала организации ?

а) Аттестация кадров направлена на увеличение количественного состава кадров (персонала) и эффективное их использование.

б) Аттестация кадров, устанавливающая соответствие работника занимаемой должности, направлена на улучшение качественного состава кадров (персонала) и эффективное их использование, рост служебной и трудовой активности, предприимчивости, повышение ответственности работников всех уровней за порученное дело.

в) Аттестация кадров направлена на рост служебной и трудовой активности, предприимчивости, повышение ответственности работников всех уровней за порученное дело.

3. Какие уровни образования в Российской Федерации являются обязательными?

а) Дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

б) Начального общего, основного общего.

в) Начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального образования.

4. Образовательные организации могут быть:

а) Государственными и частными.

б) Государственными, муниципальными и негосударственными.

в) Государственными и негосударственными.

5. К чьей компетенции отнесены вопросы образования?

а) Правительства РФ, субъектам РФ, органам местного самоуправления.

б) Соответствующим органам исполнительной власти Федерального, регионального и муниципального уровней.

в) Президента РФ, Правительства РФ, соответствующим органам исполнительной власти регионального уровня.

Вариант 14

1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин вправе:

а) Бесплатно получить высшее образование в государственной или муниципальной образовательной организации на конкурсной основе.

б) Бесплатно получить обязательное высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии.

в) Бесплатно получить высшее образование в негосударственном образовательном учреждении.

2. Образовательные организации могут быть:

а) Государственными, муниципальными и негосударственными.

б) Государственными и частными.

в) Государственными и негосударственными.

3. Права юридического лица у образовательного учреждения в части ведения финансово-хозяйственной деятельности, предусмотренной его уставом и направленной на подготовку образовательного процесса, возникают:

- а) С момента выдачи ему лицензии (разрешения).
- б) С момента набора обучающихся.
- в) С момента регистрации образовательного учреждения.

4. Какую структуру имеет государственный образовательный стандарт?

а) Требования к обязательному минимуму содержания образовательных программ, минимальный объём учебной нагрузки обучающихся и требования к уровню подготовки.

б) **Обязательный минимум содержания основных образовательных программ, максимальный объём учебной нагрузки обучающихся, требования к уровню подготовки выпускников.**

в) Требования к обязательному минимуму содержания основных образовательных программ, к условиям их реализации и итоговой аттестации выпускников.

5. Образовательная технология – это:

а) Способ передачи обучаемым знаний, умений и навыков

б) **Совокупность методов и средств обработки, представления, изменения и предъявления учебной информации.**

в) Системный метод создания, применения и определения процесса преподавания и усвоения знаний.

Вариант 15

1. Проблемное обучение в образовательной организации высшего образования – это:

а) **Тип развивающего обучения, при котором преподаватель, создавая проблемные ситуации и организуя деятельность обучаемых, обеспечивает оптимальное сочетание их самостоятельной поисковой деятельности в усвоении готовых выводов науки.**

б) Процесс изучения определенной проблемы профессиональной деятельности

в) Нацеленность обучаемых на формирование познавательной самостоятельности, развитие их логического, рационального, критического и творческого мышления.

2. Образовательная деятельность – это:

а) **Деятельность педагогического коллектива по реализации образовательных программ**

б) Процесс передачи обучаемым знаний, умений и навыков

в) Совокупность мер педагогического воздействия на обучаемых.

3. Какие уровни образования в Российской Федерации продолжаются на конкурсной основе?

а) **Высшее профессиональное образование и послевузовское профессиональное образование.**

б) Начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование, высшее профессиональное образование и послевузовское дополнительное образование.

в) Среднее профессиональное образование, высшее профессиональное образование, послевузовское профессиональное образование.

4. Профессиональное образование – это:

а) Процесс получения в ходе обучения общекультурных и профессиональных компетенций

б) Вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций

в) Результат обучения.

5. Образовательная программа представляет:

а) Официальный документ, включающий требования к содержанию образования.

б) Комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты) и организационно-педагогических условий.

в) Совокупность учебных планов, преподаваемых обучающимся учебных дисциплин.

Ключи к тесту «Профессиональное образование персонала»

| № варианта | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| № варианта | Прав. ответ |
| В.1 | б | б | а | а | в |
| В.2 | б | в | а | б | а |
| В.3 | б | в | в | а | б |
| В.4 | а | в | а | б | б |
| В.5 | а | в | а | а | б |
| В.6 | в | в | б | б | а |
| В.7 | а | а | в | в | а |
| В.8 | а | б | а | б | в |
| В.9 | в | а | б | б | б |
| В.10 | в | а | в | а | в |
| В. 11 | б | б | б | в | б |
| В. 12 | в | а | а | в | а |
| В. 13 | а | б | б | б | б |
| В.14 | а | а | в | б | б |
| В. 15 | а | а | а | б | б |

За каждый правильный ответ – 1 балл. Оценки: от 30 до 50 баллов — удовлетворительно; 51— 65 баллов — хорошо; 66 – баллов и более — отлично.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции |
|-----------------|--|--------------------------------|--|
| УК-1 | способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий | УК-1.1.1 | способность применять критический анализ по решению профессиональных задач в области управления персоналом |
| УК-6 | способен определять и реализовывать | УК-6.1 | Способность определять приоритеты собственной |

| | | | |
|-------|--|-----------|---|
| | приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | | деятельности |
| ОПК-1 | способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и прав, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и смежных областях | ОПК-1.1.2 | Способность применять широкий круг знаний для проведения научных исследований |

| Этап освоения компетенции | Показатель оценивания | Критерий оценивания |
|---------------------------|---|--|
| ОПК-1.1.2 | Определять и анализировать актуальные проблемы в области управления персоналом | В полной мере анализирует и предлагает варианты решений по актуальным проблемам в области управления персоналом |
| | На основе систематизации результатов проведенного анализа вносить предложения по решению профессиональных задач в области управления персоналом | На основе критического анализа анализирует и вносит предложения по решению профессиональных задач в области управления персоналом |
| | Устанавливать на основе теоретико-методологических подходов основные тенденции в развитии управления персоналом | Комплексно и системно на основе теоретико-методологических подходов анализирует и устанавливает основные тенденции в развитии управления персоналом |
| УК-1.1.1 | Определять и анализировать актуальные проблемы в области управления персоналом На основе систематизации результатов проведенного анализа вносить предложения по решению профессиональных задач в области управления персоналом Устанавливать на основе теоретико-методологических подходов основные тенденции в | В полной мере анализирует и предлагает варианты решений по актуальным проблемам в области управления персоналом На основе критического анализа анализирует и вносит предложения по решению профессиональных задач в области управления персоналом Комплексно и системно на основе теоретико-методологических подходов анализирует и устанавливает основные тенденции в развитии управления |

| Этап освоения компетенции | Показатель оценивания | Критерий оценивания |
|---------------------------|--|---|
| | развитии управления персоналом | персоналом |
| | Определять и анализировать актуальные проблемы в области управления персоналом На основе систематизации результатов проведенного анализа вносить предложения по решению профессиональных задач в области управления персоналом Устанавливать на основе теоретико-методологических подходов основные тенденции в развитии управления персоналом | В полной мере анализирует и предлагает варианты решений по актуальным проблемам в области управления персоналом На основе критического анализа анализирует и вносит предложения по решению профессиональных задач в области управления персоналом Комплексно и системно на основе теоретико-методологических подходов анализирует и устанавливает основные тенденции в развитии управления персоналом |
| | Определять и анализировать актуальные проблемы в области управления персоналом На основе систематизации результатов проведенного анализа вносить предложения по решению профессиональных задач в области управления персоналом Устанавливать на основе теоретико-методологических подходов основные тенденции в развитии управления персоналом | В полной мере анализирует и предлагает варианты решений по актуальным проблемам в области управления персоналом На основе критического анализа анализирует и вносит предложения по решению профессиональных задач в области управления персоналом Комплексно и системно на основе теоретико-методологических подходов анализирует и устанавливает основные тенденции в развитии управления персоналом |
| УК-6.1 | Определять и анализировать актуальные проблемы в области управления персоналом | В полной мере анализирует и предлагает варианты решений по актуальным проблемам в области управления персоналом |
| | На основе систематизации результатов проведенного анализа вносить предложения по решению профессиональных задач в области управления персоналом | На основе критического анализа анализирует и вносит предложения по решению профессиональных задач в области управления персоналом |
| | Устанавливать на основе теоретико-методологических подходов основные тенденции в развитии управления персоналом | Комплексно и системно на основе теоретико-методологических подходов анализирует и устанавливает основные тенденции в развитии управления персоналом |

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету:

1. Понятие, содержание и функции науки
2. Специфика научной деятельности
3. Объект и предмет научного исследования
4. Методы получения научного знания
5. Общенаучные методы получения знания и его формы
6. Методология и организация научного исследования.

7. Этапы научно-исследовательской работы
8. Разработка научной гипотезы
9. Методы сбора научной информации.
10. Экспериментальные исследования.
11. Планирование научно-исследовательской деятельности
12. Прогнозирование в научных исследованиях
13. Информационно-библиографические ресурсы.
14. Методика информационного поиска.
15. Анализ источников научной информации
16. Интеллектуальная собственность
17. Организация научно-исследовательской деятельности в России
18. Оценка результатов научного исследования
19. Подготовка и аттестация научных кадров.
20. Оформление результатов научных исследований.
21. Система российского образования.
22. Конституционные основы образования
23. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»: основная характеристика.
24. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»: структура и содержание.
25. Современное развитие образования за рубежом.
26. Современное развитие образования: отечественный опыт.
27. Структура педагогической деятельности
28. Образовательные организации высшего образования
29. Современные образовательные технологии.
30. Методы и средства обучения в высшей школе.
31. Организационные формы обучения и воспитания
32. Компетентностный подход в профессиональном образовании
33. Содержание профессионального образования кадров управления
34. Учебно-методическое обеспечение учебного процесса.
35. Организация учебного процесса в магистратуре
36. Управление образовательным процессом в вузе.
37. Управление педагогическим процессом в организации.
38. Основные функции науки.
39. Основные направления развития современной науки
40. Этапы становления науки
41. Основные закономерности развития науки.
42. Формы осуществления научно-исследовательской деятельности.
43. Методология научного исследования
44. Сущность методики исследования проблем управления персоналом
45. Характеристика фундаментальных и прикладных наук.
46. Формирование системы образования в организации.
47. Управление образованием в организации
48. Корпоративный университет: основные характеристики.
49. Педагогическая деятельность в организации: сущность и содержание.
50. Обучение персонала в организации.

Примерные кейсы и задания для рассмотрения на зачете

Кейс 1

Образовательная организация высшего образования (Академия), сферой деятельности которой является подготовка специалистов в области управления в сфере

машиностроения, поставила цель: увеличить количество студентов, обучающихся на платной основе. Вместе с тем, градообразующее предприятие тяжелого машиностроения – ЗАО «Орион», находящееся в одном территориальном округе с Академией, нуждается в переподготовке кадров в связи с изменившейся конъюнктурой спроса на свою продукцию.

Вопросы и задания.

Предложите механизмы взаимодействия, реализация которых будет способствовать решению данных задач. Опишите условия, при которых возможна реализация предложенных механизмов в интересах Академии и ЗАО «Орион»

Кейс 2

Компания «Оптика» - крупнейший поставщик оптического оборудования в России. Компания испытывает нехватку квалифицированных специалистов в области оптики и оптического оборудования. За долгие годы работы на российском рынке у «Оптики» сформировались собственные специфические требования к специалистам, отвечающие международным и российским профессиональным стандартам в данной области. У компании имеются уникальные базы данных, образовательные программы и учебно-методические разработки. В штате компании трудятся высококвалифицированные специалисты. В то же время компании необходимо более активно привлекать и готовить специалистов требуемой квалификации, для чего требуются учебные помещения, оборудование, квалифицированные преподаватели. Образовательная организация высшего образования (Университет) является одним из ведущих образовательных учреждений в городе по подготовке специалистов в области оптики и оптического оборудования.

Вопросы и задания.

Предложите пути решения проблемы, охарактеризованной в данном кейсе.

Кейс 3

Коммерческая компания нефтегазовой отрасли «Окойл» планирует создать негосударственный образовательный центр для подготовки и повышения квалификации специалистов менеджеров среднего звена в области обеспечения безопасности деятельности по бурению скважин для добычи нефти. Для формирования научно-методической базы и кадрового состава образовательного центра «Окойл» могла бы привлечь профильную образовательную организацию высшего образования, экспертов из числа сотрудников коммерческих российских и зарубежных компаний.

Вопросы и задания.

Предложите основные условия и правовые конструкции реализации проекта частно-государственного партнерства в подготовке кадров.

Кейс 4

Агрохолдинг «Степь» один из крупнейших производителей сельскохозяйственной продукции в Алтайском крае с целью повышения эффективности менеджмента совместно с образовательной организацией высшего образования намерен реализовать проект по повышению квалификации руководящего состава холдинга.

Вопросы и задания.

Опишите основные этапы реализации проекта частно-государственного партнерства и проранжируйте риски, связанные с его осуществлением.

Кейс 5. «В ожидании повышения»

Характеристика ситуации. Вы уже несколько лет работаете в компании в отделе обучения персонала. Ваши обязанности весьма однообразны, но в то же время Вы не отвечаете за конечный результат, так как наряду с другими сотрудниками выполняете работу по поручению руководителя отдела обучения персонала. Вы выполняете главным образом такие стандартные действия: – получаете заказ на обучение от руководителя

отдела и вносите его в базу планирования обучения; – составляете список работников на обучение или повышение квалификации по заявкам руководителей подразделений; – вносите все данные по сотрудникам и передаете эту заявку своему руководителю. В общем, Вы дошли до той стадии в работе, когда стало скучно, но зато Вы имеете возможность отпрашиваться по необходимости, и в коллективе очень хороший психологический климат.

С начала года Ваша неудовлетворенность трудом усиливается, и Вы готовы выполнять более сложную работу или хотя бы попробовать, причем Вам хотелось бы, чтобы Ваша работа не зависела от результата работы других. В общем, Вы уверены, что руководитель мог бы уже предложить Вам место повыше. В ответ на Вашу просьбу о повышении руководитель сказал, что ответит через несколько дней. Через три дня начальник предложил Вам следующие условия: – по результатам работы за предыдущее время он не видит оснований для повышения, но предлагает Вам в течение следующих двух месяцев выполнять функции ведущего специалиста наряду с теми, которые у Вас уже есть; – официальное распоряжение о повышении будет сделано, если Вы будете отлично справляться со всей работой; – оплата не меняется, но если работа будет выполнена качественно, то Вы получите премиальные, размер которых также будет зависеть от результата.

Вопросы и задания.

Оцените предложение руководителя по каждому пункту. Какие условия Вы хотели бы изменить? Предложите руководителю свой вариант решения.

Кейс 6. «Высшее образование еще не повод»

Ситуация в планово-экономическом департаменте государственного предприятия «Новотех». Здесь сформировался слаженный и дружный коллектив. Большинство работников пришли в управление в конце 90х годов.. практически одновременно, и у всех была одинаковая зарплата. Руководитель распределял нагрузку между сотрудниками равномерно (насколько было возможно), и в коллективе по этому поводу никогда не было недовольства, все считали, что все справедливо. Через полтора года одна сотрудница отдела изменила свое отношение к работе. При этом явных причин для этого не было. Но она стала часто брать отгулы, отказываться выполнять поручения по разным причинам. Имея ребенка, постоянно брала больничные. Когда поставили новую программу автоматизации и учета, она не очень вникала в разъяснения специалиста о принципах работы этой системы. А затем постоянно обращалась к коллегам за помощью, чтобы совершить элементарные действия в программе. Параллельно она очень активно проводила свою политику дружбы по отношению к руководителю. То принесет угощения, то заглянет к нему поболтать на пару минут, то сделает комплимент. А недавно объявила во всеуслышание, что поступила в университет, чтобы развиваться по карьерной лестнице. На что руководитель отреагировал одобрительно. В коллективе у многих сотрудников имеется высшее образование, а некоторые имеют степень магистра и степень кандидата наук. Два специалиста получили сертификаты, закончив курсы повышения квалификации. Однако складывалось впечатление, что перспектива роста есть только у этой коллеги. В результате в коллективе ухудшается морально-психологическая обстановка. Сотрудники нередко судачат о своей коллеге и о руководителе. Многие считают, что они более достойны получить продвижение по службе.

Вопросы и задания.

Дайте оценку конкретной ситуации. Каков прогноз развития ситуации в коллективе дальше? Как лучше поступить менеджеру по персоналу в данной ситуации?

Кейс 7. «Выбор методов обучения»

Ситуация. Задачами проведения организационного обучения персонала являются: приобретение специальных знаний, развитие необходимых для освоения новой техники

навыков и способностей, развитие соответствующего отношения к происходящим изменениям в организационной среде предприятия. При проведении обучения персонала предложено использовать различные методы, которые направлены на решение актуальных задач.

Вопросы и задания.

Сформируйте ассортимент (перечень) приемлемых для решения задачи методов обучения на конкретном предприятии. Определите, какой из методов можно рекомендовать как наиболее рациональный для решения каждой из трех задач: 1. Получение новых знаний; 2. Развитие способностей; 3. изменение отношений в коллективе.

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося рекомендовано опираться на следующие критерии:

| Баллы | Критерий оценки |
|-------|--|
| 26-30 | <p>Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.</p> <p>Обучающийся показывает высокий уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует высокое качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает высокое качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).</p> |
| 16-25 | <p>Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.</p> <p>Обучающийся показывает достаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует достаточное качество предложений и рекомендаций по решению</p> |

| | |
|------|--|
| | проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает достаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе). |
| 6-15 | Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания. Обучающийся показывает достаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе), но поставленные вопросы отвечает неуверенно. Демонстрирует достаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), но при этом отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Обучающийся показывает достаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе), но при этом в ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. |
| 0-5 | Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом. Обучающийся показывает недостаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует недостаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает недостаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе). Неуверенно и логически непоследовательно излагает в целом материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом. |

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не зачтено», если обучающийся набрал менее 50 баллов,

- оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Зачет выставляется студенту по результатам выполненных работ в течение семестра, при условии, что оценки студента за работу в течение семестра (по всем результатам текущего контроля знаний) составляют не менее чем на 70 % «отлично» и 30 % «хорошо», пропуски занятий отсутствуют.

Зачет проводится в форме публичной защиты практической работы. Готовиться к зачету необходимо самостоятельно, последовательно, на протяжении всего периода изучения дисциплины.

Студенту необходимо выбрать одну из тем, представленных в Разделе 4.3.2. Внимательно изучить и осмыслить выбранную тему в рекомендованных учебниках и других источниках (Интернет-ресурсы, научно-методические журналы и пр.). Структурировать теоретический материал, составить план его представления. Исследуемый вопрос излагать с позиции значения для профессиональной деятельности. При этом важно показать знание не только теории вопроса, но и практическое применение. Необходимо подготовить практическую часть ответа, включающую типы и виды документов, деловых писем (не менее 7-10 примеров), отражающих специфику вопроса. Примеры текстов деловых документов должны быть подобраны из различных источников информации, в том числе с официальных сайтов организаций. В документе должны быть даны указания (пояснения) особенностей применения правил и требований документной лингвистики по исследуемому вопросу. Кроме того, необходимо представить документы с типичными ошибками, допускаемыми по исследуемому вопросу, и варианты их исправления.

Подготовить презентацию к защите (не менее 10-15 слайдов).

Защиту практической работы необходимо построить на основе требований к публичному выступлению (вступление, основная часть, заключение). Рекомендации по подготовке к публичному выступлению и оформлению презентации необходимо смотреть в методических рекомендациях по подготовке сообщений и презентаций для общественных дисциплин. Результат по сдаче зачета объявляется студентам после защиты практической работы, вносится в экзаменационную ведомость и зачетную книжку. Не зачтено проставляется в ведомости.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Практические задания являются необходимым звеном для оценки умений и навыков обучающихся. Основные критерии оценки практического задания (кейса): качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также

знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Методические рекомендации по составлению доклада:

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций. Предлагается регламент доклада с презентацией до 15 мин.

Инструкция по выполнению тестового задания:

Тестирование представляет собой выполнение тестового задания (теста), состоящего из 15 вариантов, каждый из которых содержит 5 вопросов. Вопросы предусматривают один правильный вариант ответа. Время прохождения теста 50 минут. Напротив каждого вопроса обучающийся ставит отметку (например, «галочку» или «крестик»). За каждый правильный ответ – 1 балл. Оценки: от 30 до 50 баллов — удовлетворительно; 51— 65 баллов — хорошо; 66 – баллов и более — отлично.

Рекомендации по подготовке к дискуссии:

Подготовка к дискуссии представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в устной форме. В этих целях студенту необходимо:

- самостоятельно выбрать проблему для дискуссии;
- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);
- разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов.

Методические рекомендации по подготовке выступления и презентации

Выступление – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме. Структура доклада включает:

1. Введение:

- указывается тема и цель выступления;
- обозначается проблемное поле и вводятся основные термины выступления, а также тематические разделы содержания выступления;
- намечаются методы решения представленной в выступлении проблемы и предполагаемые результаты.

2. Основное содержание:

- последовательно раскрываются тематические разделы выступления.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Текст выступления должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего выступления: не более пяти–семи минут.

Методические рекомендации по написанию реферата:

Реферат является самостоятельной практической работой обучающихся. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины.

Текст работы должен быть написан в научном стиле. Оформление текста должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, не заполненных страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы. Подразделы глав с новой страницы не начинаются.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.

Объем реферата 7-10 стр.

Рекомендации по подготовке к круглому столу:

Подготовка к круглому столу представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

- самостоятельно выбрать тему (проблему) круглого стола;
- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);
- разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины.

Темы для самостоятельного изучения

1. Наука в современном мире
2. Основные функции науки
3. Этапы становления науки
4. Основные закономерности развития науки.
5. Формы осуществления научно-исследовательской деятельности.
6. Методология научного исследования
7. Сущность методики исследования проблем управления персоналом
8. Характеристика фундаментальных и прикладных наук.
9. Основные цели и этапы научно-исследовательской деятельности
10. Проблематизация, объект и предмет научного исследования
11. Роль гипотезы в научных исследованиях
12. Информационное обеспечение научно-исследовательского процесса

13. Правовые основы российского образования
14. Интеграционные процессы в современном образовании.
15. Система профессионального образования государственных служащих
16. Компетентностный подход в профессиональном образовании
17. Содержание профессионального образования кадров управления
18. Учебно-методическое обеспечение учебного процесса.
19. Организация учебного процесса в магистратуре
20. Управление профессиональным образованием.

Методические рекомендации по защите кейсов:

Кейсы – это проблемные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала для оценки умений и навыков обучающихся.

Цель метода применения кейсов - научить обучающихся, анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать наиболее рациональное решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать и анализировать их.

На знакомство и решение кейса обучающемуся отводится 30 мин. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Если необходимо, собирает необходимую информацию по ситуации. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся презентует (защищает) свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методического обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Актуальные вопросы менеджмента и управления персоналом в современных организациях : монография / М.А. Коргова [и др.]; под общ. ред. М. А. Корговой. - М. : РУСАЙНС, 2018. - 260 с.
2. Архипова Н. И. Современные проблемы управления персоналом / Н.И. Архипова, С.В. Назайкинский, О.Л. Седова; Российский государственный гуманитарный университет. - М. : Проспект, 2018. - 160 с.
3. Образовательный процесс в профессиональном образовании : учебное пособие для вузов / В. И. Блинов [и др.] ; под общ. ред. В. И. Блинова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 314 с.
4. Профессиональная педагогика в 2 ч. Часть 1 : учебное пособие для вузов / В. И. Блинов [и др.] ; под общ. ред. В. И. Блинова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 374 с.
5. Течиева, В. З. Организация исследовательской деятельности с использованием современных научных методов : учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / Течиева В.З., Малиева З.К. — Владикавказ : Северо-Осетинский государственный педагогический институт, 2016. — 152 с. — ISBN 978-5-98935-187-9. Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/73811.html> - ЭБС «IPRbooks».
6. Технологии обучения и развития персонала в организации : учебник / под ред. М.В. Полевой. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2020. — 256 с. — Режим доступа: <https://znanium-com.ezproxy.ranepa.ru:2443/catalog/document?id=348699> — ЭБС Znanium»

7. Чуланова, О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом : учебник / О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 368 с. — Режим доступа: <https://znanium-com.ezproxy.ranepa.ru:2443/catalog/document?id=348478> — ЭБС «Znaniy»

6.2. Дополнительная литература

1. .Ананишнев В. М. Методология и методы социологического исследования / В. М. Ананишнев ; Правительство Москвы, Департамент образования г. Москвы, Моск. гор. пед. ун-т. — Москва : Инженер, 2017. — 311 с.

2.

3. Барциц И.Н. Подготовка кадров для государственного управления: от бакалавра до доктора // Государственная служба. – 2015. – № 1 (93). – С. 40–48. – <http://mgs.migsu.ru/>

4. Беляков С. А. Российское высшее образование: модели и сценарии развития / Беляков Сергей Анатольевич, Клячко Татьяна Львовна ; РАНХиГС при Президенте РФ, Центр экономики непрерывного образования. – М. : Дело, 2013. – 313 с.

5. Бережнова Е. В. Основы учебно-исследовательской деятельности : [учебное пособие для укрупненной группы «Образование и педагогика»] / Е. В. Бережнова, В. В. Краевский. — 11-е изд., стер. — Москва : Академия, 2017. — 124, с.

6. Капто А.С. Научный статус мифологии // Наука и образование: хозяйство и экономика, предпринимательство, право и управление. – Научно-практический журнал. – 2015. – № 4 (59). – С. 8–12. – <http://journal-nio.com>

7. Кукушкина В.В. Организация научно-исследовательской работы студентов (магистров): учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 265с.

8. Магомедов К.О. Современные российские организации: социологический анализ проблем кадровой политики и управления персоналом. Монография. – М.:Проспект, 2017. -280с.

9. Турчинов, А. И. Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях : социологический анализ : монография / Турчинов А.И., Кононенко, Т.А. Магомедов, К.О. ; РАНХиГС при Президенте РФ, Ин-т государственной службы и управления персоналом, Кафедра государственной службы и кадровой политики. - М. : МАКС Пресс, 2013. – 303 с.

10. Чуланова О. Л. Методология исследования компетенций персонала организаций : монография / О.Л. Чуланова. - М. : ИНФРА-М, 2017. - 120 с. -

11. Экспорт образовательных услуг. Анализ управленческих решений / С. А. Беляков [и др.] ; РАНХиГС при Президенте РФ. – М. : Дело, 2015. – 122 с.

12. Code of Good Practice in the Provision of Transnational Education. UNESCO / Council of Europe.– <http://www.cepes.ro/hed/recogn/groups/transnat/code.htm.people.com>.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Анисимов О. С. Проблемы педагогики и психологии высшей школы (прелюдия игротехнической парадигмы). – М., 2012. – 367 с

2. Володина А.Ю. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы [Электронный ресурс]/ Володина А.Ю., Костин И.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015.— 22 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46478.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом : монография / А.Я. Кибанов [и др.]. - М. : ИНФРА-М, 2017. - 155 с.

4. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2012.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html>.— ЭБС «IPRbooks»

5. Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие [Электронный ресурс]/ Масалова Ю.А. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 324 с. — ISBN 978-5-7014-0731-0. Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/87107.html> - ЭБС «IPRbooks».
- 6.
7. Образовательные инновации и практики карьеры: сборник методических материалов и статей / РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Дело, 2015. - 192 с.
8. Патутина Н. А. Корпоративные технологии XXI века: социально-педагогический потенциал организационной культуры / Н.А. Патутина. - М. : Памятники исторической мысли, 2016. - 464 с.
9. Соколова Н.Г. Магистерская диссертация. Подготовка, оформление и защита [Электронный ресурс]: методические рекомендации по выполнению выпускной квалификационной работы магистра по направлению подготовки МЕНЕДЖМЕНТ/ Соколова Н.Г.— Электрон. текстовые данные.— Саарбрюккен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2015.— 97 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/54503.html>.— ЭБС «IPRbooks»
10. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С. 44-52.
11. More students choose to study abroad//People Daily Online. April 25, 2011. <http://www.russian.people.com.cn/31517/83523371.html>

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, ст. 4398.
2. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями)// Собрание законодательства Российской Федерации от 31 декабря 2012 г. N 53 (часть I) ст. 7598.
3. Федеральный закон Российской Федерации «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ // Российская газета. 2003. 31 мая. № 103.
4. Федеральный закон Российской Федерации «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 7 июля 2004 г № 79-ФЗ // Российская газета. 2004. 31 июля. № 162.

6.5. Интернет-ресурсы

1. Философия социальных изменений: http://filosofij.ucoz.ru/index/filosofija_socialnykh_izmenenij/0-44
2. Федеральный образовательный портал: <http://ecsocman.hse.ru/text/18748029/?eng=1>
3. Учебный портал по социологии: <http://socportal.ucoz.ru/>
4. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ): <http://wciom.ru/>
5. Левада-Центр (Аналитический центр Юрия Левады): <http://www.levada.ru/>
6. Исследовательский центр портала Superjob.ru: <http://www.superjob.ru/research>
7. Фонд «Общественное мнение»: <http://fom.ru/>
8. Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
9. Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru
10. Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru

11. Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru
12. Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/> Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>
13. Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru>

6.6. Иные источники

1. Деминг Э. Выход из кризиса: новая парадигма управления людьми, системами и процессами. – Электрон. текстовые данные. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 418 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/4205>
2. Колетвинова Е. Ю. Стратегическое управление персоналом. Краткий курс / Е.Ю. Колетвинова. - М. : Проспект, 2018. - 144 с.
3. Клячко Т. Л. Будущее университетов / Клячко Татьяна Львовна, Мау Владимир Александрович ; РАНХиГС при Президенте РФ. – М. : Дело, 2015. – 63 с.
4. Космин В.В. Основы научных исследований: учеб. пособие. – М.: РИОР; ИНФРА-М, 2014. – 214 с.
5. Управление персоналом в России: история и современность : монография. Кн. 1 / под ред А. Я. Кибанова. - М. : ИНФРА-М, 2017. - 240 с.
6. Мифы о лидерстве: http://estrabota.com.ua/content/leadership_myths.html
7. Федеральный образовательный портал: <http://ecsocman.hse.ru/text/19194712/>

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.

Перечень РИД РАНХиГС 2018 года:

2017 год

Базы данных: «Российская судебная практика по роялти и платежам за предоставление внутригрупповых услуг».

Базы данных: «Система показателей дошкольного и общего образования»,

Базы данных: «Комплекс визуального анализа результатов сравнительной оценки системы показателей дошкольного и общего образования»;

Базы данных: «Система показателей для оценки вклада образования в социально-экономическое развитие субъектов Российской Федерации».

Базы данных: «Киргизские мигранты в Москве: результаты этнографических интервью».

Базы данных: «Киргизские мигранты в Москве: результаты анкетного опроса»;

Базы данных: «Барьеры взаимодействия иноэтничных мигрантов и принимающего сообщества на локальном уровне: интервью с жителями района».

2018 год

Базы данных:

Квалифицированная миграция в России/ Разработчики: Флоринская Ю.Ф., Мкртчян Н.В.,

Галиева Н.И. -РАНХиГС, 2018.

Активное долголетие – 2017/ Разработчики: Рогозин Д.М., Галиева Н.И., Вырская М.С. - РАНХиГС, 2018.

Адаптационные стратегии населения – 2017/ Разработчики: Авраамова Е.М., Логинов Д.М., Галиева Н.И., Каравай А.В.-РАНХиГС, 2018.

Человек, семья, общество 2017/ Разработчики: Макаренцева А.О., Вырская М.С.-РАНХиГС, 2018.

Система показателей для сравнительной оценки региональных систем среднего профессионального образования и оценки их вклада в социально-экономическое развитие российских регионов/ Разработчики: Клячко Т.Л., Куклин В.Ж., Семионова Е.А., Токарева Г.С., Виноградов В.А. – РАНХиГС,2018.