

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Учёного
совета ННГУ
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины
«НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ СЕМИНАР»

Направление подготовки 38.03.03. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль обучения: Управление и развитие персонала организации

Квалификация (степень) выпускника:
БАКАЛАВР

Форма обучения:
очная

Нижегород
2021

1. МЕСТО И ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Научно-исследовательский семинар» относится к вариативной части Учебного плана Основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) ННГУ подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом. Дисциплина «Научно-исследовательский семинар» является дисциплиной обязательной для изучения на 2 и 3 курсах бакалавриата в 4 и 6 семестрах, согласно нормативному Учебному плану. Дисциплина состоит из двух частей: Курсовая работа 1 и курсовая работа 2.

Целью данной дисциплины являются: систематизация знаний по теории и практике управления персоналом, формирования опыта проведения исследований в управлении персоналом, развитие соответствующих компетенций.

Задачи данной дисциплины:

1. развить и укрепить знания основных концепций, методов и технологий управления персоналом;
2. изучить методологические принципы проведения научных и прикладных исследований в управлении персоналом;
3. изучить и применить на практике методы исследований в управлении персоналом;
4. получить представления об актуальных научных и практических проблемах в управлении персоналом;
5. провести теоретическое и практическое исследование в области управления персоналом;
6. сформировать навыки анализа данных,
7. получить опыт обобщения, обсуждения и представления данных собственного исследования.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями)

Планируемые результаты обучения по дисциплине «Научно-исследовательский семинар» являются составной частью модели выпускника бакалавриата по направлению 38.03.03 Управление персоналом, которая отражена в карте компетенций основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавров по данному направлению. Планируемые результаты обучения, относящиеся к дисциплине «Научно-исследовательский семинар» представлены в таблице 1.

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код и содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	Знать: 1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики; 2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения; 3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции; Уметь: 1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом; 2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом; 3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации; Владеть: 1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций; 2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции; Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию: 1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Знать: 1) знать экономические концепции управления персоналом; 2) знать принципы экономического обоснования решений в управлении персоналом Уметь: 1) уметь экономически обосновывать идеи и предложения по управлению персоналом Владеть: 1) иметь навыки экономического обоснования решений по управлению персоналом; Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию: 1) иметь интерес и готовность к экономическому обоснованию решений по управлению персоналом;
ОК-5: способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Знать: 1) знать правила и приёмы эффективной коммуникации; 2) знать правила русского языка; 3) знать иностранный язык в объеме достаточном для осуществления профессиональной деятельности; Уметь: 1) уметь коммуницировать в профессиональной среде; 2) уметь донести коллегам профессионально-важную информацию в полном объеме и без искажений; 3) уметь грамотно писать и излагать свои мысли; Владеть: 1) иметь опыт написания профессиональных текстов; 2) иметь опыт общения в профессиональной среде Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию: 1) обладать достаточно выраженными вербальными способностями для осуществления профессиональной деятельности;
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: 1) знать правила и принципы эффективной коммуникации в коллективе; 2) понимать социальные, культурные, этнические, конфессиональные различия между людьми, принимать управленческие решения с учетом этого; 3) понимать правила толерантного и уважительного взаимодействия с людьми с учетом их индивидуальности; Уметь: 1) уметь эффективно работать в коллективе; 2) уметь обсуждать с людьми различные проблемы с учетом этических и социальных норм; 3) уметь проявлять свои социально-важные качества в различных социальных ситуациях;

Код и содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
	Владеть: 1) иметь опыт межличностного взаимодействия в рабочих группах Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию: 1) обладать способностями к социальной коммуникации и готовностью к работе в коллективе ;
ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию	Знать: 1) знать правила и принципы эффективной организации деятельности; 2) понимать свои возможности и перспективы в самореализации личного потенциала; Уметь: 1) уметь планировать свою работу, добиваться реализации плана; 2) уметь применять методы и технологии самоорганизации в процессе профессионализации и творческой самореализации; 3) уметь эффективно презентовать свои идеи и возможности; Владеть: 1) владеть навыками самостоятельного решения поставленных задач и выполнения заданий; Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию: 1) обладать способностями к саморазвитию; 2) обладать мотивацией и готовностью к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Знать: 1) знать философию и методологию управления персоналом, 2) понимать методологические принципы управления персоналом; 3) знать современные концепции управления персоналом в современных организациях; 4) знать принципы и методы управления персоналом; 5) знать ключевые проблемы управления персоналом; 6) комплексно понимать задачи управления персоналом в общей системе менеджмента организации; Уметь: 1) уметь системно понимать и описывать процессы в организации и связанные с ними задачи управления персоналом; 2) уметь применять на практике философию и методологию управления персоналом, теоретические концепции управления персоналом; 3) уметь применять на практике методы управления персоналом; 4) уметь описывать и анализировать проблемы в сфере управления персоналом; Владеть: 1) обладать навыками философско-методологического анализа проблем управления персоналом; 2) обладать навыками применения методов управления персоналом на практике; Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию: 1) иметь интерес и мотивацию к изучению и анализу проблем управления персоналом;
ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Знать: 1) знать основные принципы проведения исследований в управлении персоналом; 2) знать методы и правила анализа результатов исследований в управлении персоналом; Уметь: 1) уметь организовывать и проводить исследования в управлении персоналом важные для организационной практики; 2) уметь проводить анализ результатов исследований в контексте задач конкретных организаций; Владеть: 1) иметь опыт анализа результатов исследования в управлении персоналом; Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию: 1) обладать аналитическими способностями и готовностью проводить исследования в управлении персоналом;

Код и содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
<p>ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p>	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать механизмы, правила и приемы аналитической деятельности; 2) знать источники научной и практической информации, важной для управления персоналом, и принципы работы с ней; 3) знать процедуры предоставления аналитических отчетов; 4) знать правила культуры научных обсуждений и дискуссий; <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь пользоваться источниками научной и практической информации; 2) уметь работать с научной и практической информацией, сопоставлять, анализировать, обобщать и т.д.; 3) уметь подводить итоги анализа, предоставлять информацию для обсуждения без искажений и ошибок; <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) владеть навыками анализа экономической информации; <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) обладать профессиональным мышлением и культурой работы с научной и практической информацией по управлению персоналом; 2) обладать логическими способностями и навыками аргументации и конструктивного обсуждения результатов аналитической работы; 3) иметь мотивацию и готовность отстаивать свою точку зрения по профессиональным вопросам;
<p>ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать теорию, правила и методы коллективной работы и организации эффективного взаимодействия между людьми; 2) знать методы оценки эффективности работы работников и трудовых коллективов, способы контроля и повышения эффективности; 3) знать методы и приёмы социально-психологического воздействия для повышения вклада работников в общий результат; взаимодействия; <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь работать в командах и трудовых коллективах для достижения общей цели; 2) уметь применять на практике методы и приёмы эффективного взаимодействия с целью повышения сплоченности и результативности команды и трудового коллектива; <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) обладать опытом работы в командах и трудовых коллективах; <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) иметь интерес и мотивацию к совместной коллективной работе; 2) иметь готовность к кооперации и коллективному обсуждению, к поиску и выработке совместных решений
<p>ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p>	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать основные принципы эффективной социальной коммуникации и делового общения; 2) знать правила и процедуры проведения переговоров, совещаний, деловой переписки; 3) знать методы и приёмы эффективной самопрезентации, публичных выступлений; <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь эффективно взаимодействовать для решения деловых вопросов; 2) уметь применять на практике методы и приёмы эффективного информирования и презентации идей, проведения дискуссий и обсуждений; 3) уметь выступать публично; <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) владеть навыками и приёмами эффективной коммуникации и самопрезентации; 2) иметь опыт проведения переговоров, совещаний, обсуждений, дискуссий и(или) публичных презентаций; 3) иметь опыт публичных выступлений <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) иметь способности и готовность к деловому общению;
<p>ОПК-10: способностью решать стандартные задачи</p>	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать стандарты и правила библиографии, библиографического поиска нужной

Код и содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
<p>профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>	<p>информации;</p> <p>2) знать информационно-коммуникационные технологии, предназначенные для решения задач профессиональной деятельности;</p> <p>3) знать требования информационной безопасности и профессиональной этики работы с информацией;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь находить нужную информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий и средств;</p> <p>2) уметь правильно оформлять библиографическое описание документов;</p> <p>3) уметь осуществлять информационное обеспечение профессиональной деятельности с учетом требований безопасности и профессиональной культуры;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть опытом поиска необходимой информации для решения задач профессиональной деятельности;</p> <p>2) владеть навыками информационной и библиографической культуры</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и мотивацию к поиску нужной информации, используя информационно-коммуникационные технологии;</p>
<p>ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p>	<p>Знать:</p> <p>1) знать основные принципы анализа, разработки и реализации концепции управления персоналом в отдельной организации;</p> <p>2) знать основы стратегического управления персоналом и формирования кадровой политики;</p> <p>3) знать принципы и технологии развития и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника;</p> <p>4) знать основы управления интеллектуальной собственностью;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь разрабатывать предложения по созданию или совершенствованию концепции управления персоналом в отдельной организации;</p> <p>2) уметь разрабатывать предложения по кадровой политике;</p> <p>3) уметь исследовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и(или) отдельного работника;</p> <p>4) уметь применять на практике методы совершенствования и развития трудового потенциала и человеческого капитала организации и(или) отдельного работника;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками изучения трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и(или) отдельного работника;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и мотивацию к анализу и разработке концепции управления персоналом отдельной организации и построению эффективной кадровой политики;</p>
<p>ПК-15: владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Знать:</p> <p>1) знать внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации;</p> <p>2) принципы и правила сбора информации для анализа факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</p> <p>3) знать правила расчета необходимой численности и определения профессионального состава персонала организации</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике методы сбора и анализа информации о внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</p> <p>2) уметь рассчитывать необходимую численность персонала в соответствии со стратегическими планами организации;</p> <p>3) уметь определять и обосновывать профессиональный состав персонала организации в соответствии с её стратегическими планами;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками сбора и анализа информации о факторах влияющих на работу персонала;</p> <p>2) владеть навыками обоснования необходимой численности и состава персонала организации для осуществления её стратегических планов;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному</p>

Код и содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
	<p>самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к сбору и анализу информации о факторах, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</p>
<p>ПК-19: владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>Знать:</p> <p>1) знать методы и технологии сбора и анализа информации для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала;</p> <p>2) знать методы и технологии сбора и анализа информации о рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом;</p> <p>3) знать принципы и правила получения информации и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике методы сбора и анализа информации для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала;</p> <p>2) уметь осуществлять сбор и анализ информации о рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом;</p> <p>3) уметь получать обратную связь, собирать, обрабатывать и анализировать информацию по результатам обучения и развития персонала;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками сбора и анализа информации для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала;</p> <p>2) владеть навыками сбора и анализа информации о рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом;</p> <p>3) владеть навыками сбора, обработки и анализа информации по результатам обучения и развития персонала;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к анализу информации для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала;</p>
<p>ПК-23: знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p>	<p>Знать:</p> <p>1) знать теоретические основы и методы проведения исследований в управлении персоналом;</p> <p>2) знать методы и технологии оценки удовлетворенности персонала работой в организации;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике методы проведения исследований в управлении персоналом;</p> <p>2) уметь применять на практике методы и технологии оценки удовлетворенности персонала работой в организации;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть опытом проведения исследований в управлении персоналом;</p> <p>2) владеть навыками оценки удовлетворенности персонала работой в организации;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к проведению исследований в управлении персоналом;</p>
<p>ПК-24: знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>	<p>Знать:</p> <p>1) знать теоретические основы и принципы построения системы материального и нематериального стимулирования в организации;</p> <p>2) знать методы и критерии оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике методы и критерии оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к анализу эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;</p>
<p>ПК-27: владением методами</p>	<p>Знать:</p>

Код и содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	<p>1) знать методы и программные средства обработки деловой информации;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике методы и программные средства обработки деловой информации;</p> <p>2) уметь взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками применения методов и программных средств обработки деловой информации,</p> <p>2) иметь навыки работы со специализированными кадровыми компьютерными программами;</p> <p>3) иметь навыки взаимодействия со службами информационных технологий и использования корпоративных информационных систем при решении задач управления персоналом;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к применению методов и программных средств обработки деловой информации,</p>
ПК-29: владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	<p>Знать:</p> <p>1) знать теоретические концепции социальной структуры и социальных процессов в организации;</p> <p>2) знать принципы организации и проведения социально-психологических исследований в организации;</p> <p>3) знать теоретические принципы и методы диагностики состояния социальной сферы организации;</p> <p>4) знать теоретические основы, методы и технологии социальной работы с персоналом;</p> <p>5) знать методы и технологии оценки социально значимых качеств персонала;</p> <p>6) знать принципы и правила составления планов (программ) социального развития персонала с учетом экономического состояния и целей развития организации;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике процедуры, методы и технологии проведения социально-психологических исследований в организации;</p> <p>2) уметь применять на практике методы диагностики состояния социальной сферы организации;</p> <p>3) уметь применять на практике методы и технологии социальной работы с персоналом;</p> <p>4) уметь применять на практике методы и технологии оценки социально значимых качеств персонала;</p> <p>5) уметь составлять предложения, планы или программы социального развития персонала с учетом экономического состояния и целей развития организации;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками диагностики состояния социальной сферы организации;</p> <p>2) владеть навыками социальной работы с персоналом;</p> <p>3) владеть навыками оценки социально значимых качеств персонала;</p> <p>4) владеть навыками составления предложений (планов и(или) программ) социального развития персонала;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к изучению социальной сферы организации, проведению социально-психологических исследований ;</p>
ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании	<p>Знать:</p> <p>1) знать теорию социально-психологической работы в организации;</p> <p>2) знать теоретические основы социальной эффективности трудового коллектива;</p> <p>3) знать методы оценки межличностных отношений в коллективе и социально-психологического климата;</p> <p>4) знать методы и технологии формирования сплоченного и слаженного трудового коллектива;</p> <p>5) знать методы и технологии воспитательной работы в коллективе;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике методы социально-психологической работы в коллективе организации;</p>

Код и содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
и воспитании трудового коллектива	<p>2) уметь применять на практике методы оценки межличностных отношений в коллективе и социально-психологического климата;</p> <p>3) уметь применять на практике методы и технологии воспитательной работы в коллективе для повышения эффективности, сплоченности и слаженности в работе;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками социально-психологической работы в коллективе организации;</p> <p>2) иметь навыки изучения и улучшения межличностных отношений в коллективе и социально-психологического климата, сплоченности и слаженности в работе;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к осуществлению социально-психологической работы в организации;</p>
<p>ПК-33: владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p>	<p>Знать:</p> <p>1) знать теоретические концепции профессиональных деформаций личности, и в том числе профессионального выгорания;</p> <p>2) знать методы и технологии изучения профессиональных деформаций;</p> <p>3) знать методы и технологии предупреждения и профилактики развития профессиональных деформаций;</p> <p>4) знать теоретические основы и методические правила самоорганизации, самоуправления и самостоятельного обучения с целью профессионального развития;</p> <p>5) знать принципы и правила разработки планов (программ) предупреждения и профилактики профессиональных деформаций, и в том числе профессионального выгорания;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике методы и технологии изучения профессиональных деформаций, в том числе профессионального выгорания;</p> <p>2) уметь применять на практике методы и технологии предупреждения и профилактики развития профессиональных деформаций;</p> <p>3) уметь применять на практике правила и технологии самоорганизации, самоуправления и самостоятельного обучения с целью профессионального развития;</p> <p>4) уметь разрабатывать предложения, планы (программы) предупреждения и профилактики профессиональных деформаций, и в том числе профессионального выгорания;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками диагностики и профилактики профессиональных деформаций;</p> <p>2) владеть навыками разработки предложений, планов и (или) программ предупреждения и профилактики профессиональных деформаций, и в том числе профессионального выгорания;</p> <p>3) иметь интерес и готовность к самоорганизации, самоуправлению и самостоятельному обучению с целью профессионального развития;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к изучению профессиональных деформаций и методов их предупреждения и профилактики;</p> <p>2) иметь интерес и готовность к самоорганизации, самоуправлению и самостоятельному обучению с целью профессионального развития;</p>
<p>ПК-36: знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала</p>	<p>Знать:</p> <p>1) знать теоретические основы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;</p> <p>2) знать методы и критерии оценки экономической и социальной эффективности проектов;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике методы и критерии оценки экономической и социальной эффективности проектов в области управления персоналом;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками оценки экономической и социальной эффективности проектов в области управления персоналом;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к оценке экономической и социальной эффективности проектов;</p>

Код и содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
<p>ПК-37: способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике</p>	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать теоретические основы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях); 2) знать правила и принципы реализации программ организационных изменений в части решения задач управления персоналом; 3) знать технологии преодоления локального сопротивления изменениям; <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь планировать организационные изменения в сфере управления персоналом (в том числе в ситуации организационного кризиса); 2) уметь разрабатывать предложения, планы, программы организационных изменений в управлении персоналом; <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) владеть навыками разработки предложений, планов, программ организационных изменений в управлении персоналом; <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) иметь интерес и готовность к внедрению организационных изменений в сфере управления персоналом;
<p>ПК-39д: знание математических, социологических и экономических концепций, а также методов сбора и анализа данных, и применение их на практике для осуществления экономической и управленческой деятельности</p>	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать математические, социологические, экономические теории и концепции важные для теории и практики управления персоналом; 2) знать статистические, социологические и экономические методы сбора и анализа данных, применяемые в экономической и управленческой деятельности, связанной с управлением персоналом <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь применять на практике статистические, социологические и экономические методы сбора и анализа данных, используемые в управлении персоналом <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) владеть навыками использования статистических, социологических и экономических методов сбора и анализа данных, применяемых в управлении персоналом <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) иметь интерес и готовность к изучению и применению на практике математических, социологических, экономических теорий и концепций, важных для теории и практики управления персоналом;
<p>ПК-40д: знание и умение применять на практике социологические и психологические концепции, раскрывающие природу человека и социальных групп, а также методы социально-психологической диагностики, профилактики и коррекции организационного поведения, для решения задач управления персоналом</p>	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать социологические и психологические концепции, раскрывающие природу человека и социальных групп; 2) знать методы социально-психологической диагностики, профилактики и коррекции организационного поведения, для решения задач управления персоналом <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь применять на практике социологические и психологические концепции, имеющие значение для управления персоналом; 2) знать методы социально-психологической диагностики, профилактики и коррекции организационного поведения, используемые для решения задач управления персоналом <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) владеть навыками использования методов социально-психологической диагностики, профилактики и коррекции организационного поведения, применяемых в управлении персоналом. <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) иметь интерес и готовность к изучению и применению на практике социологических и психологических концепций, имеющих значение для управления персоналом.

В целом в результате изучения дисциплины студент должен:

1) знать:

- современные подходы и теории управления персоналом,
- методологические принципы проведения теоретических и практических исследований в

управлении персоналом;

- экономические, социологические и психологические методы сбора данных в управлении персоналом;

- методы математической статистики, применяемые в исследованиях управления персоналом;

2) уметь:

- работать со специальной профессиональной литературой, ориентироваться в научных источниках информации для осуществления аналитической деятельности;

- логично и аргументировано формулировать идеи, выводы по результатам анализа теоретических и практических данных;

- применять на практике методы исследования в управлении персоналом;

- грамотно применять на практике методы статистической обработки и анализа данных;

- анализировать и обобщать информацию по проблемам управления персоналом;

- анализировать данные практических исследований;

- обобщать результаты исследований, делать выводы;

- разрабатывать практические рекомендации на основе исследований управления персоналом;

3) владеть:

- навыками анализа данных литературы по проблемам управления персоналом;

- опытом проведения теоретических и практических исследований;

- опытом решения научных или прикладных проблем в управлении персоналом.

4) демонстрировать личностную готовность к профессиональному совершенствованию:

- иметь интерес к изучению проблем управления персоналом;

- иметь и развивать способности к аналитической деятельности;

- демонстрировать готовность к развитию профессиональных качеств и компетенций, важных для управления персоналом.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Структура дисциплины «Курсовая работа»

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – курсовая работа в 4 и 6 семестрах.

Объём (общая трудоемкость) дисциплины на очной и заочной формах обучения составляет 2 зачетных единицы, всего 72 часа, из которых

- по 7 часов в 4 и 6 семестрах – контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе 2 часа – занятия лекционного типа и 5 часов – контроль самостоятельной работы (КСР), включая консультации, текущий контроль успеваемости и мероприятия промежуточной аттестации (защита курсовой работы);
- по 29 часов в 4 и 6 семестрах – самостоятельная работа обучающегося, включая планирование, организацию и выполнение самостоятельной работы, самостоятельную подготовку к текущему контролю успеваемости, самостоятельную подготовку к промежуточной аттестации по дисциплине.

Структура дисциплины представлена в таблице 2.

Структура дисциплины «Курсовая работа» для очной и заочной форм обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося (часы)
		Занятия лекционного типа	КСР	Всего по контактной работе	
Курсовая работа 1	36	2	5	7	29
Курсовая работа 2	36	2	5	7	29

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе преподавания дисциплины «Курсовая работа» используются современные методы преподавания и образовательные технологии, в том числе активные и интерактивные методы.

Контактная работа осуществляется в форме лекций и консультаций по индивидуальному проекту. Из активных и интерактивных методов преподавания используются различные методы анализа и обсуждения индивидуальных случаев, различных точек зрения по проблемным вопросам, результатов практической работы. Могут быть организованы групповые обсуждения и дискуссии с другими студентами, по проблеме исследования.

При выполнении самостоятельной работы из традиционных методов используются: прочтение и анализ студентом специальной литературы по теме, подбор аналитических материалов, самостоятельное выполнение задания по определенному алгоритму. Самостоятельная работа предполагает также активную творческую работу по сбору, анализу и интерпретации данных. Самостоятельная подготовка к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации предполагает написание текстов курсовой работы.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ.

Дисциплина «Курсовая работа» предусмотрены следующие виды самостоятельной работы:

1. самостоятельный поиск, обработка и анализ информации,
2. самостоятельное описание материалов исследования,
3. самостоятельная подготовка к текущему контролю успеваемости – обсуждение хода выполнения заданий курсовой работы;
4. самостоятельная подготовка к промежуточной аттестации – написание и представление текста курсовой работы, а также доклада по ней.

Дисциплина «Курсовая работа» в своём содержании несёт задачу сформировать компетенции, важные для проведения практических исследований в области управления персоналом. С этой целью в рамках этой дисциплины студентом выполняется самостоятельная исследовательская работа – курсовая работа – которая должна продемонстрировать сформированность соответствующих компетенций и уровень подготовленности к решению профессиональных задач.

Дисциплина «Курсовая работа» состоит из 2-х частей:

- Курсовая работа 1 – проведение теоретического исследования по актуальной проблеме управления персоналом;
- Курсовая работа 2 – проведение практического исследования, имеющего общенаучное, отраслевое или локальное прикладное (важное для отдельной организации) значение по одной из проблем управления персоналом.

Содержание курсовых работ должно соответствовать современному состоянию и

перспективам современной науки и практики управления персоналом. Курсовая работа выполняется под руководством научного руководителя – высококвалифицированного в данной области специалиста из числа преподавателей факультета.

Темы курсовых работ должны соответствовать направлению подготовки бакалавров 38.03.03 Управление персоналом. Темы курсовых работ определяются научным руководителем совместно со студентом.

Работа над курсовой работой 1 включает следующие этапы:

1. определение цели работы,
2. определение предмета исследования и проблем его изучения,
3. формулировка темы исследования,
4. сбор информации и изучение основной учебной и специальной литературы по теме,
5. написание аналитического обзора литературы по теме,
6. формулировка заключения по результатам теоретического анализа,
7. оформление и представление курсовой работы.

Работа над курсовой работой 2 включает следующие этапы:

1. определение цели работы,
2. определение предмета исследования,
3. определение проблемы исследования,
4. формулировка темы исследования,
5. сбор информации и изучение основной учебной и специальной литературы по проблеме и предмету исследования,
6. написание теоретического обзора литературы по проблеме и предмету исследования,
7. планирование исследования, подбор современных методов и технологий для сбора данных,
8. организация и проведение исследования, сбор данных,
9. анализ полученных результатов,
10. описание результатов практического исследования,
11. формулировка выводов,
12. составление практических рекомендаций,
13. оформление и представление курсовой работы.

Основой курсовых работ является изучение какой-либо проблемы управления персоналом с попыткой поиска ответа на отдельные важные вопросы, относящиеся к ней. Проблемы могут быть или научные (неизученность тех или иных вопросов), или прикладные (неразрешенные проблемные ситуации в организации), связанные с персоналом.

В курсовой работе 1 анализируются материалы специальной научной и прикладной литературы по предмету исследования с целью теоретического изучения научной проблемы управления персоналом. В курсовой работе 2 проводится эмпирическое исследование по предмету исследования с целью изучить научные вопросы или практическую ситуацию в организации по проблеме управления персоналом.

К объектам исследований в сфере управления персоналом могут относиться:

- 1) организации различных организационно-правовых форм и видов деятельности, службы управления персоналом и другие подразделения организаций, социальные и профессиональные группы;
- 2) организационные и социальные явления и процессы, системы управления, организационное поведение, профессиональная деятельность работников.

Предметом исследований могут быть различные составляющие и характеристики объекта и(или) проблемы исследования.

В курсовой работе 1 анализируются представленные в литературе материалы с применением теоретических методов исследования: сравнение, анализ, обобщение, систематизация, моделирование и др.

В курсовой работе 2 анализируются эмпирические данные, полученных с помощью разных информации, в том числе следующих:

- 1) информационные материалы статистических служб и ведомств, кадровых агентств, профессиональных групп, организаций профессионального сообщества;
- 2) официальные документы организаций;
- 3) статистические и аналитические материалы, характеризующие профессиональную деятельность организаций в целом, их подразделений и отдельных работников;
- 4) информационные материалы организаций по разработке и внедрению программ работы с персоналом;
- 5) результаты, изучения эффективности труда работников, аттестаций, оценки персонала организации;
- 6) результаты опросов работников;
- 7) результаты наблюдений за работой персонала;
- 8) экспертные оценки лиц, наиболее осведомленных в изучаемом вопросе.

Содержание курсовой работы 1 должно иметь следующую структуру:

- Введение
- Теоретическое исследование по проблеме исследования
- Заключение
- Список литературы

Во введении курсовой работы 1 должна быть представлена следующая информация:

- краткое описание теоретической проблемы исследования;
- обоснование актуальности темы;
- предмет теоретического исследования;
- формулировка цели исследования.

В главе «Теоретическое исследование по проблеме исследования» курсовой работы 1 должны быть изложены современные идеи, концепции и теории по теме исследования на основе материалов специальной отечественной и иностранной литературы (монографий, диссертаций, журнальных статей, материалов конференций, информации из официальных источников и т.п.).

В разделе «Заключение» курсовой работы 1 нужно указать, в чем заключается главный смысл, проделанной работы, какие важные идеи удалось выделить в результате анализа. Необходимо определить возможные направления дальнейших исследований по изучаемой проблеме.

В разделе «Список литературы» приводится перечень использованных литературных источников, на которые имеется ссылка в тексте курсовой работы. Литературные источники располагаются в алфавитном порядке по фамилии авторов.

Содержание курсовой работы 2 должно иметь следующую структуру:

- Введение
- Глава 1. Современные принципы и подходы в управлении персоналом. Актуальные проблемы управления персоналом.
- Глава 2. Современные представления по проблеме и предмету исследования.
- Глава 3. Практическое исследование.
- Выводы
- Заключение
- Список литературы
- Приложения

Во введении курсовой работы 2 должна быть представлена следующая информация:

- описание проблемы исследования (научной или практической);
- обоснование актуальности темы;
- предмет исследования;
- формулировка цели исследования;
- формулировка организационно-методических задач (что планируется сделать, задачи должны быть максимально конкретны и обозначать суть планируемых действий);
- формулировка исследовательских задач (что планируется выяснить);

- объект исследования;
- выборка исследования (кратко);
- база практического исследования;
- наименования используемых методик и технологий.

В главе 1 «Современные принципы и подходы в управлении персоналом. Актуальные проблемы управления персоналом» курсовой работы 2 должны быть изложены современные методологические подходы и концепции, принятые в управлении персоналом. Должна быть представлена в авторском видении студента информация в соответствии с задачами развития компетенций в рамках курсовой работы, в том числе:

1. Дать краткий анализ актуальных проблем управления персоналом
2. Описать принципы кадровой политики и стратегии управления персоналом в современных организациях
3. Описать принципы кадрового планирования в современных организациях
4. Описать принципы подбора и расстановки персонала в современных организациях
5. Описать принципы социализации, профессионализации и адаптации персонала в современных организациях
6. Описать принципы организации и нормирования труда в современных организациях
7. Описать принципы обучения и развития персонала в современных организациях
8. Описать принципы оценки персонала в современных организациях
9. Описать принципы мотивации персонала в современных организациях.

В главе 2 «Современные представления по проблеме и предмету исследования» курсовой работы 2 должна быть представлена следующая информация на основе материалов специальной отечественной и иностранной литературы (монографий, диссертаций, журнальных статей, материалов конференций, информации из официальных источников и т.п.):

- методологическая основа исследования: концепции, методологические подходы и идеи, представленные в литературе, являющиеся базовыми в данном исследовании для понимания предмета и проблемы исследования, организации и планировании исследования, анализа результатов и разработки практических рекомендаций;
- характеристика предмета исследования;
- характеристика проблемы исследования, степени её проработанности и возможности решения, применительно к практике управления персоналом.

Глава 2 может иметь подзаголовки, раскрывающий её содержание. Глава 2 делится на разделы и подразделы.

В главе 3 «Практическое исследование» курсовой работы 2 должна быть представлена следующая информация:

- в разделе «2.1. Организация и проведение исследования» должна быть приведена информация о базе проведения исследования, объекте исследования, выборке, плане исследования и этапов его реализации, а также о процедурах проведения исследования в конкретных условиях (условия проведения, инструктаж респондентов и др.).
- в разделе «2.2. Методы исследования» должна быть приведена информация о применяемых методах и технологиях. Методики, взятые из специальной литературы, описываются кратко, при этом обязательно необходимо сделать ссылку на соответствующий источник.
- в разделе «2.3. Результаты исследования и их анализ» должна быть приведена подробная информация о результатах исследования с учетом требований неразглашения корпоративной, коммерческой и(или) государственной тайны. Информация в данном разделе структурируется следующим образом:
 - количественное описание (в текстовой, табличной и графической формах) проявления характеристик предмета исследования в изучаемых выборках на основе описательных статистик, процентного распределения, ранжирования и(или) других статистических методов;

- качественное описание (интерпретация) проявления характеристик предмета исследования в изучаемых выборках на основе количественного описания;
- сопоставление выявленных установленных данных и выявленных закономерностей с ранее изученными в других исследованиях результатами;
- обсуждение проблемы исследования с учетом полученных результатов;
- практические рекомендации и по результатам исследования в виде обоснованных предложений по совершенствованию системы управления персоналом в конкретной организации и(или) в отрасли в целом. Предложения должны быть составлены с учетом действующих организационных процессов и различных факторов внешней или внутренней среды. Рекомендации должны быть максимально конкретными, по возможности, детально проработанными, чтобы быть реализованными на практике. Если разработка практических рекомендаций является основной задачей исследования, то должна быть представлена программа (или план) внедрения с детальным описанием содержания рекомендуемых мероприятий. Программа должна быть оценена с точки зрения социальной и экономической эффективности.

В разделе «Выводы» курсовой работы 2 необходимо тезисно представить основные результаты на основе материалов 3 главы.

В разделе «Заключение» курсовой работы 2 нужно указать, в чем заключается главный смысл, проделанной работы, какие важные результаты получены. Важно отметить что удалось, а что не удалось и почему. Важно определить направления дальнейших исследований по изучаемой проблеме. Необходимо охарактеризовать практическую значимость исследования.

Раздел «Список литературы» составляется также, как и для курсовой работы 1.

В разделе «Приложения» приводится информация, детализирующая содержание отдельных глав курсовой работы 2. Приложение в курсовой работе 2 не обязательно. Все материалы приложения должны быть пронумерованы, на них должны быть ссылки в тексте.

Объем курсовых работ – не более 70 страниц (не считая приложений). Текст должен быть написан лаконично, грамотно, без ошибок.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации включает в себя следующее содержание:

- 1) Перечень компетенций, формирование которых относится к задачам дисциплины «Курсовая работа» с критериями оценки,
- 2) Шкалы оценивания,
- 3) Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине,
- 4) Типовые контрольные задания
- 5) Контрольно-измерительные материалы, в том числе задания для курсовой работы.

6.1. Перечень компетенций, формирование которых относится к задачам дисциплины «Курсовая работа»

Дисциплина «Курсовая работа» направлена на развитие нескольких компетенций, прописанных в Основной профессиональной образовательной программе подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом (табл. 3).

Таблица 3.

Компетенции, формирование которых проходит в рамках дисциплины «Курсовая работа»

Номер курсовой	Номера компетенций
Курсовая работа 1	ОК-1, ОК-3, ОК-5, ОК-7, ОПК-1, ОПК-6, ОПК-9, ОПК-10, ПК-39д, ПК-40д
Курсовая работа 2	ОК-1, ОК-3, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОПК-1, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-9, ОПК-10, ПК-1, ПК-15, ПК-19, ПК-23, ПК-24, ПК-27, ПК-29, ПК-31, ПК-33, ПК-36, ПК-37, ПК-39д, ПК-40д

Критерии оценки сформированности компетенций приведены в таблице 4.

Таблица 4

Требуемые результаты обучения по дисциплине «Курсовая работа»

Код и содержание компетенции	Требуемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	Знать: 1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики; 2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения; 3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции; Уметь: 1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом; 2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом; 3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации; Владеть: 1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций; 2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции; Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию: 1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение	Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Знать: 1) знать экономические концепции управления персоналом; 2) знать принципы экономического обоснования решений в управлении персоналом Уметь: 1) уметь экономически обосновывать идеи и предложения по управлению персоналом Владеть: 1) иметь навыки экономического обоснования решений по управлению персоналом; Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию: 1) иметь интерес и готовность к экономическому обоснованию решений по управлению персоналом;	Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы
ОК-5: способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Знать: 1) знать правила и приёмы эффективной коммуникации; 2) знать правила русского языка; 3) знать иностранный язык в объеме достаточном для осуществления профессиональной деятельности; Уметь: 1) уметь коммуницировать в профессиональной среде; 2) уметь донести коллегам профессионально-важную информацию	Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы

Код и содержание компетенции	Требуемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
	<p>в полном объеме и без искажений;</p> <p>3) уметь грамотно писать и излагать свои мысли;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) иметь опыт написания профессиональных текстов;</p> <p>2) иметь опыт общения в профессиональной среде</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) обладать достаточно выраженными вербальными способностями для осуществления профессиональной деятельности;</p>	
<p>ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать:</p> <p>1) знать правила и принципы эффективной коммуникации в коллективе;</p> <p>2) понимать социальные, культурные, этнические, конфессиональные различия между людьми, принимать управленческие решения с учетом этого;</p> <p>3) понимать правила толерантного и уважительного взаимодействия с людьми с учетом их индивидуальности;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь эффективно работать в коллективе;</p> <p>2) уметь обсуждать с людьми различные проблемы с учетом этических и социальных норм;</p> <p>3) уметь проявлять свои социально-важные качества в различных социальных ситуациях;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) иметь опыт межличностного взаимодействия в рабочих группах</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) обладать способностями к социальной коммуникации и готовностью к работе в коллективе ;</p>	<p>Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы</p>
<p>ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию</p>	<p>Знать:</p> <p>1) знать правила и принципы эффективной организации деятельности;</p> <p>2) понимать свои возможности и перспективы в самореализации личного потенциала;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь планировать свою работу, добиваться реализации плана;</p> <p>2) уметь применять методы и технологии самоорганизации в процессе профессионализации и творческой самореализации;</p> <p>3) уметь эффективно презентовать свои идеи и возможности;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками самостоятельного решения поставленных задач и выполнения заданий;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) обладать способностями к саморазвитию;</p> <p>2) обладать мотивацией и готовностью к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;</p>	<p>Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы</p>
<p>ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</p>	<p>Знать:</p> <p>1) знать философию и методологию управления персоналом;</p> <p>2) понимать методологические принципы управления персоналом;</p> <p>3) знать современные концепции управления персоналом в современных организациях;</p> <p>4) знать принципы и методы управления персоналом;</p> <p>5) знать ключевые проблемы управления персоналом;</p> <p>6) комплексно понимать задачи управления персоналом в общей системе менеджмента организации;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь системно понимать и описывать процессы в организации и связанные с ними задачи управления персоналом;</p> <p>2) уметь применять на практике философию и методологию</p>	<p>Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы</p>

Код и содержание компетенции	Требуемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
	<p>управления персоналом, теоретические концепции управления персоналом;</p> <p>3) уметь применять на практике методы управления персоналом;</p> <p>4) уметь описывать и анализировать проблемы в сфере управления персоналом;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) обладать навыками философско-методологического анализа проблем управления персоналом;</p> <p>2) обладать навыками применения методов управления персоналом на практике;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и мотивацию к изучению и анализу проблем управления персоналом;</p>	
ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	<p>Знать:</p> <p>1) знать основные принципы проведения исследований в управлении персоналом;</p> <p>2) знать методы и правила анализа результатов исследований в управлении персоналом;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь организовывать и проводить исследования в управлении персоналом важные для организационной практики;</p> <p>2) уметь проводить анализ результатов исследований в контексте задач конкретных организаций;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) иметь опыт анализа результатов исследования в управлении персоналом;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) обладать аналитическими способностями и готовностью проводить исследования в управлении персоналом;</p>	Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы
ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	<p>Знать:</p> <p>1) знать механизмы, правила и приемы аналитической деятельности;</p> <p>2) знать источники научной и практической информации, важной для управления персоналом, и принципы работы с ней;</p> <p>3) знать процедуры предоставления аналитических отчетов;</p> <p>4) знать правила культуры научных обсуждений и дискуссий;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь пользоваться источниками научной и практической информации;</p> <p>2) уметь работать с научной и практической информацией, сопоставлять, анализировать, обобщать и т.д.;</p> <p>3) уметь подводить итоги анализа, предоставлять информацию для обсуждения без искажений и ошибок;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками анализа экономической информации;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) обладать профессиональным мышлением и культурой работы с научной и практической информацией по управлению персоналом;</p> <p>2) обладать логическими способностями и навыками аргументации и конструктивного обсуждения результатов аналитической работы;</p> <p>3) иметь мотивацию и готовность отстаивать свою точку зрения по профессиональным вопросам;</p>	Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы
ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и	<p>Знать:</p> <p>1) знать теорию, правила и методы коллективной работы и организации эффективного взаимодействия между людьми;</p> <p>2) знать методы оценки эффективности работы работников и трудовых коллективов, способы контроля и повышения</p>	Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и

Код и содержание компетенции	Требуемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
<p>координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	<p>эффективности; 3) знать методы и приёмы социально-психологического воздействия для повышения вклада работников в общий результат; взаимодействия; Уметь: 1) уметь работать в командах и трудовых коллективах для достижения общей цели; 2) уметь применять на практике методы и приёмы эффективного взаимодействия с целью повышения сплоченности и результативности команды и трудового коллектива; Владеть: 1) обладать опытом работы в командах и трудовых коллективах; Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию: 1) иметь интерес и мотивацию к совместной коллективной работе; 2) иметь готовность к кооперации и коллективному обсуждению, к поиску и выработке совместных решений</p>	<p>защите курсовой работы</p>
<p>ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)</p>	<p>Знать: 1) знать основные принципы эффективной социальной коммуникации и делового общения; 2) знать правила и процедуры проведения переговоров, совещаний, деловой переписки; 3) знать методы и приёмы эффективной самопрезентации, публичных выступлений; Уметь: 1) уметь эффективно взаимодействовать для решения деловых вопросов; 2) уметь применять на практике методы и приёмы эффективного информирования и презентации идей, проведения дискуссий и обсуждений; 3) уметь выступать публично; Владеть: 1) владеть навыками и приёмами эффективной коммуникации и самопрезентации; 2) иметь опыт проведения переговоров, совещаний, обсуждений, дискуссий и(или) публичных презентаций; 3) иметь опыт публичных выступлений Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию: 1) иметь способности и готовность к деловому общению;</p>	<p>Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы</p>
<p>ОПК-10: способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>	<p>Знать: 1) знать стандарты и правила библиографии, библиографического поиска нужной информации; 2) знать информационно-коммуникационные технологии, предназначенные для решения задач профессиональной деятельности; 3) знать требования информационной безопасности и профессиональной этики работы с информацией; Уметь: 1) уметь находить нужную информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий и средств; 2) уметь правильно оформлять библиографическое описание документов; 3) уметь осуществлять информационное обеспечение профессиональной деятельности с учетом требований безопасности и профессиональной культуры; Владеть: 1) владеть опытом поиска необходимой информации для решения задач профессиональной деятельности; 2) владеть навыками информационной и библиографической культуры Демонстрировать личностную готовность к</p>	<p>Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы</p>

Код и содержание компетенции	Требуемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
	профессиональному самосовершенствованию: 1) иметь интерес и мотивацию к поиску нужной информации, используя информационно-коммуникационные технологии;	
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Знать: 1) знать основные принципы анализа, разработки и реализации концепции управления персоналом в отдельной организации; 2) знать основы стратегического управления персоналом и формирования кадровой политики; 3) знать принципы и технологии развития и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника; 4) знать основы управления интеллектуальной собственностью; Уметь: 1) уметь разрабатывать предложения по созданию или совершенствованию концепции управления персоналом в отдельной организации; 2) уметь разрабатывать предложения по кадровой политики; 3) уметь исследовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и(или) отдельного работника; 4) уметь применять на практике методы совершенствования и развития трудового потенциала и человеческого капитала организации и(или) отдельного работника; Владеть: 1) владеть навыками изучения трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и(или) отдельного работника; Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию: 1) иметь интерес и мотивацию к анализу и разработке концепции управления персоналом отдельной организации и построению эффективной кадровой политики;	Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы
ПК-15: владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знать: 1) знать внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации; 2) принципы и правила сбора информации для анализа факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; 3) знать правила расчета необходимой численности и определения профессионального состава персонала организации Уметь: 1) уметь применять на практике методы сбора и анализа информации о внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; 2) уметь рассчитывать необходимую численность персонала в соответствии со стратегическими планами организации; 3) уметь определять и обосновывать профессиональный состав персонала организации в соответствии с её стратегическими планами; Владеть: 1) владеть навыками сбора и анализа информации о факторах влияющих на работу персонала; 2) владеть навыками обоснования необходимой численности и состава персонала организации для осуществления её стратегических планов; Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию: 1) иметь интерес и готовность к сбору и анализу информации о факторах, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;	Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы
ПК-19: владением навыками и методами	Знать: 1) знать методы и технологии сбора и анализа информации для	Содержание курсовой работы,

Код и содержание компетенции	Требуемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	<p>выявления потребности организации в обучении и развитии персонала;</p> <p>2) знать методы и технологии сбора и анализа информации о рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом;</p> <p>3) знать принципы и правила получения информации и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике методы сбора и анализа информации для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала;</p> <p>2) уметь осуществлять сбор и анализ информации о рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом;</p> <p>3) уметь получать обратную связь, собирать, обрабатывать и анализировать информацию по результатам обучения и развития персонала;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками сбора и анализа информации для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала;</p> <p>2) владеть навыками сбора и анализа информации о рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом;</p> <p>3) владеть навыками сбора, обработки и анализа информации по результатам обучения и развития персонала;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к анализу информации для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала;</p>	<p>ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы</p>
ПК-23: знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	<p>Знать:</p> <p>1) знать теоретические основы и методы проведения исследований в управлении персоналом;</p> <p>2) знать методы и технологии оценки удовлетворенности персонала работой в организации;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике методы проведения исследований в управлении персоналом;</p> <p>2) уметь применять на практике методы и технологии оценки удовлетворенности персонала работой в организации;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть опытом проведения исследований в управлении персоналом;</p> <p>2) владеть навыками оценки удовлетворенности персонала работой в организации;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к проведению исследований в управлении персоналом;</p>	<p>Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы</p>
ПК-24: знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	<p>Знать:</p> <p>1) знать теоретические основы и принципы построения системы материального и нематериального стимулирования в организации;</p> <p>2) знать методы и критерии оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике методы и критерии оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;</p>	<p>Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы</p>

Код и содержание компетенции	Требуемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
	<p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к анализу эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;</p>	
<p>ПК-27: владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом</p>	<p>Знать:</p> <p>1) знать методы и программные средства обработки деловой информации;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике методы и программные средства обработки деловой информации;</p> <p>2) уметь взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками применения методов и программных средств обработки деловой информации,</p> <p>2) иметь навыки работы со специализированными кадровыми компьютерными программами;</p> <p>3) иметь навыки взаимодействия со службами информационных технологий и использования корпоративных информационных систем при решении задач управления персоналом;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к применению методов и программных средств обработки деловой информации,</p>	<p>Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы</p>
<p>ПК-29: владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>Знать:</p> <p>1) знать теоретические концепции социальной структуры и социальных процессов в организации;</p> <p>2) знать принципы организации и проведения социально-психологических исследований в организации;</p> <p>3) знать теоретические принципы и методы диагностики состояния социальной сферы организации;</p> <p>4) знать теоретические основы, методы и технологии социальной работы с персоналом;</p> <p>5) знать методы и технологии оценки социально значимых качеств персонала;</p> <p>6) знать принципы и правила составления планов (программ) социального развития персонала с учетом экономического состояния и целей развития организации;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике процедуры, методы и технологии проведения социально-психологических исследований в организации;</p> <p>2) уметь применять на практике методы диагностики состояния социальной сферы организации;</p> <p>3) уметь применять на практике методы и технологии социальной работы с персоналом;</p> <p>4) уметь применять на практике методы и технологии оценки социально значимых качеств персонала;</p> <p>5) уметь составлять предложения, планы или программы социального развития персонала с учетом экономического состояния и целей развития организации;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками диагностики состояния социальной сферы организации;</p> <p>2) владеть навыками социальной работы с персоналом;</p> <p>3) владеть навыками оценки социально значимых качеств персонала;</p> <p>4) владеть навыками составления предложений (планов и(или) программ) социального развития персонала;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к</p>	<p>Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы</p>

Код и содержание компетенции	Требуемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
	профессиональному самосовершенствованию: 1) иметь интерес и готовность к изучению социальной сферы организации, проведению социально-психологических исследований ;	
ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Знать: 1) знать теорию социально-психологической работы в организации; 2) знать теоретические основы социальной эффективности трудового коллектива; 3) знать методы оценки межличностных отношений в коллективе и социально-психологического климата; 4) знать методы и технологии формирования сплоченного и слаженного трудового коллектива; 5) знать методы и технологии воспитательной работы в коллективе; Уметь: 1) уметь применять на практике методы социально-психологической работы в коллективе организации; 2) уметь применять на практике методы оценки межличностных отношений в коллективе и социально-психологического климата; 3) уметь применять на практике методы и технологии воспитательной работы в коллективе для повышения эффективности, сплоченности и слаженности в работе; Владеть: 1) владеть навыками социально-психологической работы в коллективе организации; 2) иметь навыки изучения и улучшения межличностных отношений в коллективе и социально-психологического климата, сплоченности и слаженности в работе; Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию: 1) иметь интерес и готовность к осуществлению социально-психологической работы в организации;	Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы
ПК-33: владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Знать: 1) знать теоретические концепции профессиональных деформаций личности, и в том числе профессионального выгорания; 2) знать методы и технологии изучения профессиональных деформаций; 3) знать методы и технологии предупреждения и профилактики развития профессиональных деформаций; 4) знать теоретические основы и методические правила самоорганизации, самоуправления и самостоятельного обучения с целью профессионального развития; 5) знать принципы и правила разработки планов (программ) предупреждения и профилактики профессиональных деформаций, и в том числе профессионального выгорания; Уметь: 1) уметь применять на практике методы и технологии изучения профессиональных деформаций, в том числе профессионального выгорания; 2) уметь применять на практике методы и технологии предупреждения и профилактики развития профессиональных деформаций; 3) уметь применять на практике правила и технологии самоорганизации, самоуправления и самостоятельного обучения с целью профессионального развития; 4) уметь разрабатывать предложения, планы (программы) предупреждения и профилактики профессиональных деформаций, и в том числе профессионального выгорания; Владеть: 1) владеть навыками диагностики и профилактики профессиональных деформаций;	Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы

Код и содержание компетенции	Требуемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
	<p>2) владеть навыками разработки предложений, планов и (или) программ предупреждения и профилактики профессиональных деформаций, и в том числе профессионального выгорания;</p> <p>3) иметь интерес и готовность к самоорганизации, самоуправлению и самостоятельному обучению с целью профессионального развития;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к изучению профессиональных деформаций и методов их предупреждения и профилактики;</p> <p>2) иметь интерес и готовность к самоорганизации, самоуправлению и самостоятельному обучению с целью профессионального развития;</p>	
<p>ПК-36: знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала</p>	<p>Знать:</p> <p>1) знать теоретические основы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;</p> <p>2) знать методы и критерии оценки экономической и социальной эффективности проектов;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике методы и критерии оценки экономической и социальной эффективности проектов в области управления персоналом;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками оценки экономической и социальной эффективности проектов в области управления персоналом;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к оценке экономической и социальной эффективности проектов;</p>	<p>Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы</p>
<p>ПК-37: способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике</p>	<p>Знать:</p> <p>1) знать теоретические основы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях);</p> <p>2) знать правила и принципы реализации программ организационных изменений в части решения задач управления персоналом;</p> <p>3) знать технологии преодоления локального сопротивления изменениям;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь планировать организационные изменения в сфере управления персоналом (в том числе в ситуации организационного кризиса);</p> <p>2) уметь разрабатывать предложения, планы, программы организационных изменений в управлении персоналом;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками разработки предложений, планов, программ организационных изменений в управлении персоналом;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к внедрению организационных изменений в сфере управления персоналом;</p>	<p>Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы</p>
<p>ПК-39д: знание математических, социологических и экономических концепций, а также методов сбора и анализа данных, и применение их на практике для осуществления</p>	<p>Знать:</p> <p>1) знать математические, социологические, экономические теории и концепции важные для теории и практики управления персоналом;</p> <p>2) знать статистические, социологические и экономические методы сбора и анализа данных, применяемые в экономической и управленческой деятельности, связанной с управлением персоналом</p> <p>Уметь:</p>	<p>Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы</p>

Код и содержание компетенции	Требуемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
экономической и управленческой деятельности	<p>1) уметь применять на практике статистические, социологические и экономические методы сбора и анализа данных, используемые в управлении персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками использования статистических, социологических и экономических методов сбора и анализа данных, применяемых в управлении персоналом</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к изучению и применению на практике математических, социологических, экономических теорий и концепций, важных для теории и практики управления персоналом;</p>	
ПК-40д: знание и умение применять на практике социологические и психологические концепции, раскрывающие природу человека и социальных групп, а также методы социально-психологической диагностики, профилактики и коррекции организационного поведения, для решения задач управления персоналом	<p>Знать:</p> <p>1) знать социологические и психологические концепции, раскрывающие природу человека и социальных групп;</p> <p>2) знать методы социально-психологической диагностики, профилактики и коррекции организационного поведения, для решения задач управления персоналом</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике социологические и психологические концепции, имеющие значение для управления персоналом;</p> <p>2) знать методы социально-психологической диагностики, профилактики и коррекции организационного поведения, используемые для решения задач управления персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками использования методов социально-психологической диагностики, профилактики и коррекции организационного поведения, применяемых в управлении персоналом.</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к изучению и применению на практике социологических и психологических концепций, имеющих значение для управления персоналом.</p>	Содержание курсовой работы, ответы на вопросы на консультациях и защите курсовой работы

6.2. Шкалы оценивания

Для оценки сформированности компетенций используется шкала оценивания, приведенная в таблице 5.

Таблица 5.

Шкала оценки сформированности компетенций

ОЦЕНКА	ПАРАМЕТРЫ ОЦЕНКИ СОСТАВЛЯЮЩИХ КОМПЕТЕНЦИИ			
	полнота знаний	наличие умений	владение первичным профессиональным опытом и первичными профессиональными навыками	выраженность личностной готовности к профессиональному самосовершенствованию
плохо	Отсутствие знаний, относящихся к данной компетенции	Отсутствие умений, относящихся к данной компетенции	Не выполнено ни одного задания, формирующего опыт профессиональной деятельности и соответствующие навыки, относящиеся к данной компетенции	Совершенно не продемонстрировано интереса и мотивации к формированию данной компетенции.

ОЦЕНКА	ПАРАМЕТРЫ ОЦЕНКИ СОСТАВЛЯЮЩИХ КОМПЕТЕНЦИИ			
	полнота знаний	наличие умений	владение первичным профессиональным опытом и первичными профессиональными навыками	выраженность личностной готовности к профессиональному самосовершенствованию
неудовлетворительно	Полнота знаний, относящихся к данной компетенции, ниже минимальных требований. Менее 50% правильных утверждений в работе или правильных ответов на вопросы.	Имеющихся умений не достаточно для выполнения задач, относящихся к данной компетенции. Менее 50% правильных утверждений в работе, правильных ответов на вопросы или правильно выполненных заданий.	Выполнены некоторые задания, формирующие профессиональный опыт, относящийся к данной компетенции. Менее 70% правильно выполненных заданий. Задания выполнены с грубыми ошибками	Учебная активность и мотивация по формированию данной компетенции слабо выражены. Отсутствует стремление качественно делать задания, выполнение которых формирует компетенцию. Имеющихся способностей недостаточно для решения профессиональных задач.
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний, соответствующий критериям сформированности данной компетенции. Не менее 50% правильных утверждений в работе или правильных ответов на вопросы на представлении курсовой работы. В тексте курсовой работы и на её представлении допущено несколько грубых ошибок	Имеющиеся умения позволяют решать минимальный набор типичных задач, относящихся к данной компетенции. Не менее 50% правильных утверждений в работе, правильных ответов на вопросы или правильно выполненных заданий. При выполнении нескольких задач допущены грубые ошибки.	Правильно выполнены большинство (более 70%) заданий, формирующих профессиональный опыт, но со значительными ошибками. Профессиональные навыки требуют дополнительной отработки на практике.	Учебная активность и мотивация низкие. Большинство заданий, формирующих компетенцию, выполняются на низком уровне качества. Способности, имеющие отношение к данной компетенции, выражены ниже среднего по группе. Дополнительных усилий для развития компетенции не прилагается.
хорошо	Полнота знаний в объеме, в целом соответствующем критериям сформированности компетенции. Не менее 70% правильных утверждений в работе или правильных ответов на вопросы. В тексте курсовой работы и на её представлении допущено несколько существенных ошибок	Имеющиеся умения в целом соответствуют критериям сформированности данной компетенции и позволяют решать большинство типичных задач. Не менее 70% правильных утверждений в работе, правильных ответов на вопросы или правильно выполненных заданий. При выполнении некоторых заданий курсовой работы допущены существенные ошибки.	Выполнены все задания, формирующие профессиональный опыт, но с существенными недочетами. Профессиональные навыки, относящиеся к данной компетенции, в целом, сформированы, но требуется дополнительная практика для закрепления.	Учебная активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять большинство поставленных задач на среднем уровне качества. Уровень развития способности, относящихся к данной компетенции, средний, относительно группы и достаточный для решения поставленных задач и выполнения соответствующих заданий
очень	Уровень знаний в	Имеющиеся умения	Выполнены все задания,	Учебная активность и

ОЦЕНКА	ПАРАМЕТРЫ ОЦЕНКИ СОСТАВЛЯЮЩИХ КОМПЕТЕНЦИИ			
	полнота знаний	наличие умений	владение первичным профессиональным опытом и первичными профессиональными навыками	выраженность личностной готовности к профессиональному самосовершенствованию
хорошо	объеме, соответствующем критериям сформированности данной компетенции. Не менее 80% правильных утверждений в работе или правильных ответов на вопросы. В тексте курсовой работы и на её представлении при изложении допущены 1-2 существенных недочета.	в целом соответствуют критериям сформированности компетенций и позволяют выполнять соответствующие задания. Не менее 80% правильных утверждений в работе, правильных ответов на вопросы или правильно выполненных заданий. При выполнении заданий курсовой работы, допущены 1-2 существенных недочета.	формирующие профессиональный опыт, но некоторые с недочетами. Необходимые профессиональные навыки, относящиеся к данной компетенции, в целом, устойчиво сформированы, но имеют место 1-2 недочета.	мотивация проявляются на уровне выше среднего. Демонстрируется готовность выполнять большинство заданий на высоком уровне качества. Уровень развития способностей, относящихся к данной компетенции, позволяет решать поставленные задачи и выполнять соответствующие задания достаточно эффективно.
отлично	Уровень знаний в объеме, полностью соответствует критериям сформированности компетенций. Не менее 90% правильных утверждений в работе или правильных ответов на вопросы. В тексте курсовой работы и на её представлении допущены несущественные ошибки.	Продемонстрированы умения в полной мере соответствуют критериям сформированности компетенции и позволяют выполнять соответствующие задания. Не менее 90% правильных утверждений в работе, правильных ответов на вопросы или правильно выполненных заданий. Имеются несущественные ошибки.	Выполнены все задания, формирующие профессиональный опыт, без ошибок и недочетов. Необходимые профессиональные навыки, относящиеся к данной компетенции, устойчиво сформированы.	Учебная активность и мотивация проявляются на высоком уровне. Демонстрируется готовность выполнять все задания на высоком уровне качества. Уровень развития способностей, относящихся к данной компетенции, позволяет выполнять соответствующие задания очень эффективно.
превосходно	Уровень знаний в объеме, полностью соответствует критериям сформированности компетенций, а в некоторых вопросах выше максимальных требований. 100% правильных утверждений в работе или правильных ответов на вопросы.	Исключительно полный набор умений, соответствующих данной компетенции. 100% правильных утверждений в работе, правильных ответов на вопросы или правильно выполненных заданий.	Большой практический опыт. 100% правильно выполненных заданий. Первичные профессиональные навыки в полной мере соответствуют критериям сформированности компетенции и позволяют решать в том числе нетипичные задачи.	Учебная активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне. Демонстрируется готовность выполнять дополнительные задания на высоком уровне качества. Очень высокий уровень развития способностей, соответствующих данной компетенции, что позволяет выполнять соответствующие задания максимально продуктивно и эффективно и решать нетипичные профессиональные задачи.

6.3. Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Промежуточная аттестация по дисциплине «Курсовая работа» проходит в виде защиты курсовой работы. По дисциплине «Курсовая работа» для оценки сформированности компетенций предусмотрены текущий контроль успеваемости в форме представления курсовой работы и ответов на вопросы. Текущий контроль успеваемости проходит на консультациях.

Оценка сформированности компетенций строится на основе выполнения заданий курсовой работы (таблицы 5-6), ответов на вопросы (таблица 7).

Таблица 5

Задания для курсовой работы 1

Организационные задачи курсовой работы	Задания	Компетенции
Задача 1: Описать современные принципы и подходы в управлении персоналом	Найти, проанализировать и представить информацию о современной практике управления персоналом	ОПК-10
	Дать краткий анализ актуальных проблем управления персоналом	ОПК-1
Задача 2: Проанализировать современные представления по проблеме и предмету исследования	Найти и представить научную информацию по проблеме и предмету исследования	ОПК-10
	Осуществить анализ собранной информации по проблеме исследования на основе современной научной методологии	ОПК-5
	Проанализировать современные экономические и управленческие концепции по предмету и проблеме исследования	ОК-3
	Проанализировать современные социологические и/или психологические концепции по предмету и проблеме исследования	ПК-40д
	Проанализировать материалы нескольких иностранных публикаций по проблеме и предмету исследования	ОК-5
	Продemonстрировать в аналитическом обзоре при описании проблемы и предмета исследования научное мышление и мировоззрение	ОК-1
Задача 3: Спланировать, организовать и провести исследование.	Составить программу исследования в соответствии с современными принципами управления персоналом и реализовать её	ОПК-1
	Выполнить самостоятельную исследовательскую работу с учетом персональной ответственности за свои действия	ОПК-5
	Продemonстрировать самостоятельность при планировании и проведении исследования	ОК-7
Задача 4: Изучить предмет исследования в соответствии с обозначенной проблемой.	Осуществлять анализ данных на основе научных концепций	ПК-39д
Задача 5: Составить выводы и заключение по результатам исследования	Сформулировать выводы по исследованию в точном соответствии с поставленными задачами	ОПК-6
Задача 6: Представление результатов	Написать работу в соответствии с нормами русского языка	ОК-5
	Представить результаты в соответствии с требованиями к структуре и стилистике профессиональных текстов, написать работу лаконично, глубоко анализируя вопросы, избегая логических ошибок и противоречий	ОПК-6
	Представить результаты исследования в полном соответствии с правилами библиографического описания и оформления, требованиями профессиональной этики и информационной безопасности	ОПК-10
	Подготовить доклад о проведенном исследовании в соответствии с требованиями	ОПК-9

Задания для курсовой работы 2

Организационные задачи курсовой работы	Задания	Компетенции
Задача 1: Описать современные принципы и подходы в управлении персоналом	Найти, проанализировать и представить информацию о современной практике управления персоналом	ОПК-10
	Дать краткий анализ актуальных проблем управления персоналом	ОПК-1
	Описать принципы кадровой политики и стратегии управления персоналом в современных организациях	ПК-1
Задача 2: Проанализировать современные представления по проблеме и предмету исследования	Найти и представить научную информацию по проблеме и предмету исследования	ОПК-10
	Осуществить анализ собранной информации по проблеме исследования на основе современной научной методологии	ОПК-5
	Проанализировать современные экономические и управленческие концепции по предмету и проблеме исследования	ОК-3
	Проанализировать современные социологические и/или психологические концепции по предмету и проблеме исследования	ПК-40д
	Описать проблему исследования с указанием её актуальности и практической значимости	ПК-19
	Продemonстрировать в аналитическом обзоре при описании проблемы и предмета исследования научное мышление и мировоззрение	ОК-1
Задача 3: Спланировать, организовать и провести исследование. Осуществить сбор данных по предмету исследования с использованием современных методик	Составить программу исследования в соответствии с современными принципами управления персоналом и реализовать её	ОПК-1
	Найти, проанализировать и представить информацию об объекте исследования, сделать описание объекта исследования	ПК-19
	Наладить эффективное взаимодействие с группой работников для проведения опросов	ОК-6
	Провести опрос работников в соответствии с требованиями профессиональной этики	ОПК-7
	Выполнить самостоятельную исследовательскую работу с учетом персональной ответственности за свои действия	ОПК-5
	Продemonстрировать самостоятельность при планировании и проведении исследования	ОК-7
	Проявить способность самоорганизации и самоуправлению при планировании, организации и проведении исследования	ПК-33
	Подобрать и применить для изучения персонала какие-либо социологические и/или психологические методы в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-40д
	Подобрать и применить какие-либо из методов и технологий оценки социального и/или организационного поведения работников в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-29
	Провести сбор данных по оценке удовлетворенности персонала работой в организации	ПК-23
	Провести сбор данных по оценке трудовой мотивации персонала и способов материального и нематериального стимулирования в организации	ПК-24
Задача 4: Охарактеризовать объект исследования в соответствии с обозначенной проблемой и принятыми в исследовании критериями. Изучить группу работников и написать её характеристику в исследованиях, где объектом являются работники	Описать группу респондентов в полном соответствии с принципами конфиденциальности, требованиями научной и профессиональной этики	ОК-6
	Охарактеризовать изучаемую группу на основе показателей, применяемых в исследовании	ПК-31
	Провести описание социального и/или организационного поведения работников в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-29
Задача 5: Изучить предмет исследования в соответствии с обозначенной проблемой и выдвинутыми гипотезами. Провести количественный и качественный анализ	Сгруппировать и/или систематизировать данные, полученные в ходе исследования	ПК-19
	Осуществлять анализ данных на основе научных концепций с применением современных методов	ПК-39д
	Применить методы математической статистики при анализе данных с использованием современных компьютерных программ	ПК-27
	Провести анализ данных с учетом влияния внешних и внутренних факторов влияющих на предмет исследования	ПК-15
	Провести анализ данных в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-40д
	Провести анализ социального и/или организационного поведения работников изучаемой группы	ПК-29
	Провести анализ данных оценки удовлетворенности персонала работой в	ПК-23

Организационные задачи курсовой работы	Задания	Компетенции
данных, изложить полученные результаты.	организации Провести анализ данных оценки трудовой мотивации и стимулирования труда персонала	ПК-24
Задача 6: Составить практические рекомендации по результатам исследования	Составить практические рекомендации с учетом действия внешних и внутренних факторов организационной ситуации	ПК-15
	Составить практические рекомендации по оптимизации управления персоналом с учетом экономической эффективности	ПК-36
	Составить практические рекомендации с учетом социологических и(или) психологических данных	ПК-31
	Составить практические рекомендации с учетом удовлетворенности персонала работой в организации	ПК-23
	Составить практические рекомендации с учетом трудовой мотивации и стимулирования труда персонала	ПК-24
	Указать в практических рекомендациях, какие изменения желательно внести в политику и стратегию управления персоналом, исходя из результатов исследования	ПК-1
	Разработать программу (план) оптимизации управления персоналом с учетом результатов проведенного исследования и разработанным предложениям	ПК-37
Задача 7: Составить выводы и заключение по результатам исследования	Сформулировать выводы по исследованию в соответствии с поставленными задачами	ОПК-6
	Отразить в заключении значение результатов исследований для повышения экономической эффективности организаций	ОК-3
	Провести самоанализ и указать в заключении степень успешности проведенного исследования, удалось ли решить все поставленные задачи, наметить пути дальнейших исследований по данной проблеме, охарактеризовать значение данного исследования для практики управления персоналом	ПК-33
Задача 8: Представление результатов	Написать работу в соответствии с нормами русского языка	ОК-5
	Представить результаты в соответствии с требованиями к структуре и стилистике профессиональных текстов, написать работу лаконично, глубоко анализируя вопросы, избегая логических ошибок и противоречий	ОПК-6
	Представить результаты исследования в полном соответствии с принципами конфиденциальности, требованиями профессиональной этики, действующими нормативно-правовыми актами	ОПК-8
	Представить результаты исследования в полном соответствии с правилами библиографического описания и оформления, требованиями профессиональной этики и информационной безопасности	ОПК-10
	Подготовить доклад о проведенном исследовании в соответствии с требованиями	ОПК-9

6.4. Типовые контрольные задания для контроля сформированности компетенций

Для оценки сформированности компетенций во текущего контроля успеваемости и на промежуточной аттестации задаются вопросы (таблица 7). По ответам на них делается вывод о сформированности компетенций.

Таблица 6

Типовые вопросы для проверки сформированности компетенций

Код компетенции	Примерные вопросы
ОК-1	1) Сформулируйте ключевые идеи философии экономических наук и менеджмента. 2) Какие философские доктрины наиболее важны для формирования экономического мышления и управленческого мировоззрения?
ОК-3	1) Поясните значение экономики как науки для управления персоналом. 2) Каким образом экономически обосновываются управленческие решения в сфере управления персоналом?
ОК-5	1) Чем характеризуется культура делового общения? 2) Какие факторы влияют на эффективность публичного выступления?
ОК-6	1) Опишите основные правила этики социальных коммуникаций. 2) Охарактеризуйте механизмы достижения эффективности в межличностном взаимодействии при работе в коллективе.
ОК-7	1) Опишите пути достижения личной эффективности. 2) Опишите механизм планирования личной карьеры и самореализации личного потенциала.
ОПК-1	1) Назовите и охарактеризуйте основные современные концепции управления персоналом. 2) Какие основные проблемы науки и практики управления персоналом Вы можете назвать?

Код компетенции	Примерные вопросы
ОПК-5	1) Как составить программу исследований в организации? 2) Какие методы используются для анализа результатов исследований в организациях?
ОПК-6	1) Охарактеризуйте значение экономического анализа в управлении. Как применяется экономический анализ в управлении трудовыми ресурсами? 2) Назовите методы анализа информации и принятия решения в управлении.
ОПК-7	1) В чем выражается эффективность трудового коллектива? 2) Опишите основные характеристики взаимоотношений в коллективе и факторы влияния на них.
ОПК-9	1) Опишите основные технологии делового общения. 2) В чем заключается искусство самопрезентации?
ОПК-10	1) Каковы составляющие информационной культуры? 2) В чем выражаются требования информационной безопасности?
ПК-1	1) Опишите этапы и процедуры кадрового планирования. 2) Опишите основные стратегические модели управления персоналом.
ПК-15	1) Как осуществляется экономическая оценка эффективности персонала? 2) Как осуществляется расчет численности персонала?
ПК-19	1) Что из себя представляет система развития персонала? 2) Назовите методы обучения и развития персонала.
ПК-23	1) Какие используются методы для оценки установок работников? 2) Как можно оценить удовлетворенность персонала?
ПК-24	1) Сформулируйте принципы построения системы мотивации и стимулирования труда персонала. 2) Как оценить эффективности системы стимулирования труда?
ПК-27	1) Назовите программные средства обработки деловой информации. 2) Как можно использовать Интернет-технологии в управлении персоналом?
ПК-29	1) Опишите теоретические принципы и методы диагностики состояния социальной сферы организации. 2) Опишите задачи и методы социального развития персонала.
ПК-31	1) Назовите принципы оказания консультативной помощи персоналу организации. 2) Назовите методы и средства поддержания благоприятного морально-психологического климата в коллективе.
ПК-33	1) Опишите методы и средства профилактики профессиональных деструкций. 2) В чем проявляется профессиональное выгорание?
ПК-36	1) Назовите методы и средства оценки эффективности инновационных проектов. 2) Как определяется эффективность вложения средств в программы по управлению персоналом?
ПК-37	1) Назовите основные принципы управления персоналом в условиях организационного кризиса. 2) Какие вы можете предложить способы преодоления сопротивления персонала организационным изменениям?
ПК-39д	1) Назовите основные экономические методы исследований в управлении персоналом. 2) Назовите основные социологические методы исследований в управлении персоналом.
ПК-40д	1) Назовите основные методы социальной и психологической диагностики, применяемые в управлении персоналом. 2) Опишите социальные и психологические факторы, влияющие на процесс труда и организационное поведение.

6.5. Требования к оформлению выпускной квалификационной работы

6.5.1. Общие требования к оформлению выпускной квалификационной работы

1.1. Оформление курсовых работ регламентируется следующими национальными стандартами:

- структура научной работы:
 - ГОСТ 7.32-2001. Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления;
 - ГОСТ Р 7.0.11-2011 «Диссертация и автореферат диссертации. Структура и правила оформления»;
- подготовка библиографического списка литературы, составление библиографической записи на различные виды документов и их составных частей:
 - ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления»;
 - ГОСТ 7.80-2000 «Библиографическая запись. Заголовок. Общие требования и правила составления»;
 - ГОСТ 7.82-2001 «Библиографическая запись. Библиографическое описание электронных ресурсов. Общие требования и правила составления»;
- ссылки в тексте:
 - ГОСТ Р 7.0.5-2008. «Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления»;
- сокращение слов и словосочетаний:
 - ГОСТ Р 7.0.12-2011. «Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на русском языке»;
 - ГОСТ 7.11-2004. «Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на иностранных европейских языках».
- оформление иллюстративного материала:
 - ГОСТ 2.105-95. «Единая система конструкторской документации. Общие требования к текстовым документам».

1.2. Курсовая работа печатается на одной стороне односортной белой бумаги плотностью 70—80 г/см² формата А4 (210х297 мм).

1.3. Для оформления основного текста работы следует использовать шрифт *Times New Roman* (Таймс). Буквы греческого алфавита, формулы, отдельные условные знаки допускается вписывать от руки черной пастой или черной тушью.

1.4. Опечатки и графические неточности не допускаются. Разрешается вписывать в отпечатанный текст отдельные слова, формулы, знаки, но только черными чернилами или черной тушью печатными буквами. Опечатки, описки и графические неточности допускается исправлять закрашиванием белой краской и нанесением на том же месте исправленного изображения от руки печатными буквами черными чернилами или тушью.

1.5. Размер шрифта 14 пунктов (в таблицах и рисунках допустимо уменьшение размера шрифта до 8 пунктов). Межстрочный интервал – одинарный. Размеры полей: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. В основном тексте работы выравнивание по ширине.

1.6. Страницы работы нумеруются арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту работы, включая приложения, иллюстрации, таблицы, расположенные на отдельных листах. Первой страницей считается титульный лист, на котором номер страницы не ставится, на следующей странице ставится цифра «2» и т.д. Порядковый номер страницы печатается на середине нижнего поля страницы без точки на конце.

1.7. Объем работы должен быть не более 70 страниц машинописного текста, не считая приложений.

6.5.2. Требования к рубрикации выпускной квалификационной работы

2.1. Рубрикация текста отражает логику научного исследования. Простейшей рубрикой является абзац — часть текста, начинающаяся с абзацного отступа, служащая для объединения связанных друг с другом предложений, имеющих общий предмет изложения, в одно логическое целое. Абзац служит показателем перехода от одной мысли (темы) к другой и используется для облегчения чтения текста работы и его осмысления. Каждый абзац начинается с красной строки и представляет собой отступ от левого вертикального поля вправо на 1,5 см в начале первой строки каждой части текста. Число самостоятельных предложений в абзаце различно и может колебаться от одного до пяти.

2.1. Структура работы должна включать следующие обязательные рубрики (разделы):

- Титульный лист
- Оглавление
- Введение
- Основная часть, включающая несколько глав
- Выводы и(или) Заключение
- Список литературы

Дополнительными (не обязательными) элементами структуры работы могут быть:

- Приложения
- Список сокращений и условных обозначений
- Список иллюстративного материала

2.2. Разделы работы начинаются с новой страницы, для подразделов это не обязательно. Заголовки разделов и подразделов в тексте работы располагают посередине строки без точки на конце. Заголовки одного уровня оформляются однотипно.

2.3. Титульный лист является первой страницей работы, оформляется строго по образцу. Титульный лист должен содержать следующие сведения:

- профильное ведомство (*Министерство науки и высшего образования Российской Федерации*);
- точное наименование вуза, где выполнена работа (*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»*);
- наименование структурного подразделения вуза (*Факультет социальных наук*);
- вид работы (*курсовая работа 1, курсовая работа 2*);
- тема работы;
- фамилия, имя, отчество (полностью) исполнителя работы (студента);
- направление подготовки студента, форма обучения и курс (*направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом, очная форма обучения, 3 курс*);
- фамилия и инициалы научного руководителя;
- место и год написания работы.

2.4. Оглавление – это указатель рубрик (заголовков). Оглавление ставится сразу после титульного листа. Все рубрики оглавления должны строго соответствовать заголовкам текста, и сохранять нумерацию, принятую в тексте. Сокращать или давать их в другой формулировке, последовательности или соподчинении по сравнению с заголовками в тексте, нельзя. Названия отдельных глав не должны совпадать с общим названием раздела или работы в целом. В конце каждой графы оглавления выставляется номер страницы, на которой напечатана данная рубрика в тексте. Нельзя вместо оглавления писать слово “содержание”, так как последнее в основном используют тогда, когда в какое-либо издание включено несколько произведений (статей, документов и др.).

2.5. Введение – это вводная часть работы. В ней задаются основные ориентиры в раскрытии автором темы работы. Объём введения 2-4 страницы.

2.6. Основная часть включает детальное содержание работы, она делится на рубрики (разделы) соответственно внутренней логике исследования. Основными рубриками являются

главы, они делятся на подглавы, параграфы и т.п. Все рубрики основной части должны иметь заголовки. Заголовки рубрик должны четко и кратко отражать их содержание. Главы обозначаются словом «Глава» и порядковым номером главы из одной цифры (например, «Глава 2. Современные представления по проблеме и предмету исследования»). Подглавы и параграфы обозначаются порядковым номером из 2-х или 3-х цифр, соответственно, который включает номер главы, номер подглавы, номер параграфа, разделенных точками. В конце номера параграфа точка не ставится (например, «2.1.2 Факторы, влияющие на лояльность персонала организации»). Заголовки рубрик (разделов) печатают прописными буквами без точки на конце и располагают посередине строки. Подчеркивать, переносить и сокращать слова в заголовке не допускается. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Заголовки отделяют от текста сверху и снизу двумя интервалами. Объем отдельных глав основной части не регламентируется и определяется исходя из общего объема работы.

6.5.3. Требования к оформлению иллюстративного материала выпускной квалификационной работы

3.1. Иллюстративный материал работы может быть представлен таблицами, рисунками, графиками, схемами, диаграммами, чертежами, фотографиями, картами и др. Необходимое количество, состав и содержание иллюстративного материала определяется автором исследования, однако следует избегать излишней перегруженности основного текста. Менее значимый иллюстративный материал желательно вынести в приложение.

3.2. Иллюстративный материал должен соответствовать ряду требований:

- информативность – материал должен нести определенную информацию, соответствующую тексту работы,
- доступность восприятия – материал должен быть понятен для читающего непосредственно при восприятии, без дополнительных усилий по поиску в тексте и домысливания информации,
- соответствие нормам русского языка.

3.3. Иллюстративный материал размещают под текстом, в котором он упоминается впервые, или на следующей странице, либо – в приложении.

3.4. Иллюстративный материал должен быть снабжен необходимыми пояснениями, раскрывающими его смысл и содержание.

3.5. Графический материал обозначается словом «Рисунок», сокращенно – «Рис.». Каждый рисунок должен иметь название и порядковый номер. Номера рисунков должны быть привязаны к главам с использованием двойной рубрикации: номер главы и номер рисунка. Рисунки нумеруют арабскими цифрами, знак «№» перед цифрой не ставится, например, «Рис. 3.2. Структура организации». Наименование рисунка пишется под графическим объектом, выделяется жирным шрифтом. После наименования рисунка могут размещаться пояснения к нему.

3.6. На все рисунки в тексте должны быть приведены ссылки. При ссылке слово «рисунок» пишется в сокращенном виде с номером, например «рис. 1.7». Ссылки на иллюстрации могут входить в текст как составная часть или быть заключены в скобки со словом «см.» (смотри) или без него, если ссылка на иллюстрацию сделана первый раз. Например: «На рис. 15 приведены информационные системы менеджмента в туризме» или «Схема системы управления персоналом» (рис. 3.2)». Если в тексте дается ссылка на несколько иллюстраций, то слово «рисунок» пишется только один раз, при первом порядковом номере. Например: «Как видно из рис. 2.1; 2.2 и 2.3...». Если в работе приводится только один рисунок, то он не нумеруется.

3.7. Цифровой материал для лучшей наглядности и удобства сравнения показателей следует представлять в виде таблиц. Они облегчают восприятие текста, насыщенного однородными сведениями, материал в них систематизирован, цифры выступают на первый план, слова не повторяются и т. п. Каждая таблица должна иметь название, которое должно отражать ее содержание, быть точным и кратким. Название таблицы должно быть сформулировано таким образом, чтобы из него было понятно содержание таблицы без обращения к тексту работы. Название таблицы с ее номером следует помещать над таблицей, без абзацного отступа в одну

строку. Название таблицы выделяется жирным шрифтом. Таблицы нумеруют арабскими цифрами в пределах главы с использованием двойной рубрикации: номер главы и порядковый номер таблицы. Номер таблицы указывается после слова «таблица», которое приводится полностью, например: «Таблица 2.2. Безработица по демографическим группам».

3.8. Любая таблица, независимо от ее содержания, должна быть построена по правилам логики и стилистики русского языка. Должно сохраняться логическое и стилистическое согласование элементов таблицы, иначе она будет непонятна. Так как таблицы приводятся для сравнения полученных или литературных данных, то указанные данные должны быть сопоставимы, т.е. цифровые данные необходимо выразить в одинаковых величинах или дать в пересчете на условные единицы, а текстовые данные должны быть одинаково стилистически оформлены.

3.9. В таблице в первом столбце, так называемом боковике, перечисляются те предметы, явления или процессы, которые в ней будут характеризоваться. В первой строке, так называемой головке таблицы, указываются параметры, по которым будут характеризоваться указанные в боковике предметы. В остальных строчках таблицы указываются характеристики предметов в соответствии с параметрами, по которым они сравниваются. Каждый заголовок над столбцом в головке таблицы должен относиться ко всем данным в этом столбце, а каждый заголовок какой-либо строки в боковике - ко всем данным этой строки. Заголовки боковика и головки таблицы можно менять местами, но ни в коем случае не перемешивать - от этого логическая стройность таблицы будет утеряна.

3.10. В ячейках таблицы на пересечении строки и столбца характеризуется предмет, указанный в заголовке строки, по параметру, указанному в заголовке столбца. Ячейки нельзя оставлять пустыми. Если нет сведений для заполнения той или иной ячейки, ставится многоточие, а если явление не наблюдается, то ставится тире. Текст в ячейках начинается с прописной буквы и должен согласовываться с заголовками столбца и строки. Если в нижележащей ячейке повторяются слова вышестоящей ячейки, то их можно заменить кавычками. Ставить кавычки вместо повторяющихся цифр, знаков, математических символов не допускается.

3.11. При переносе части таблицы на другой лист (страницу) головка таблицы воспроизводится на следующем листе (странице). Слово «Таблица» и ее номер указывают один раз над первой частью таблицы, над другими частями пишут слово «Продолжение» и указывают номер таблицы, например: «Продолжение таблицы 1.3».

3.12. В тексте на каждую пронумерованную таблицу дается соответствующая ссылка. При ссылке следует писать слово «табл.» (таблица) с указанием ее номера, например: «Факторы, от которых зависит принятие решения относительно прямых инвестиций, приведены в табл. 3» или «Основные особенности рыночных структур указаны в табл. 1.2». При необходимости сделать ссылку на две-три таблицы слово «табл.» пишется только один раз, например: «Данные результатов опроса приведены в табл. 4.1, 4.2, 4.3».

3.13. Если необходимы пояснения или справочные данные к содержанию текста таблиц или рисунков, их следует представить в примечаниях. Примечания следует помещать непосредственно после рисунка или таблицы, к которым относятся эти примечания. Если примечание одно, то после слова «Примечание» ставится двоеточие и текст примечания печатается с прописной буквы. Одно примечание не нумеруется, например: «Примечание: При пользовании настоящим стандартом целесообразно проверить действие ссылочных стандартов в информационной системе общего пользования...». Несколько примечаний нумеруют по порядку арабскими цифрами.

3.14. В расчетной части работы приводятся формулы и уравнения. Их следует выделять из текста в отдельную строку. Математические формулы должны быть отпечатанными.

3.15. В тексте работы формулы следует нумеровать арабскими цифрами в пределах главы. Номер заключают в круглые скобки и записывают на уровне формулы справа, например,

$$I_{\text{кал}} = 4,19 \text{ Дж} \quad (2.1)$$

В конце формул и в тексте перед ними необходимо расставлять знаки препинания таким образом, чтобы формула не нарушала грамматической структуры фразы. Между идущими подряд формулами ставится точка с запятой. Формулы, помещаемые в приложениях, должны нумероваться отдельной нумерацией арабскими цифрами в пределах каждого приложения с

добавлением перед каждой цифрой обозначения приложения, например формула (п.1.1).

3.16. Формулы должны иметь указания на содержание, вкладываемого в используемые символы (буквенные обозначения). При оформлении формул в качестве символов следует применять обозначения, установленные национальными или международными стандартами. Пояснения значений символов и числовых коэффициентов должны быть приведены непосредственно под формулой в той же последовательности, в которой они даны в формуле. При расшифровке формулы после каждой фразы следует ставить точку с запятой. Значение каждого символа приводится с новой строки. Первую строку начинают со слова «где». Двоеточие после слова «где» не ставят, например:

$$PWC = N_1 + (N_2 - N_1) \cdot \frac{F - f_1}{f_2 - f_1}, \quad (4.1)$$

где PWC — физическая работоспособность;

N_1 — мощность первой нагрузки;

N_2 — мощность второй нагрузки;

f_1 — ЧСС в конце первой нагрузки;

f_2 — ЧСС в конце второй нагрузки;

F — ЧСС, составляющая примерно 87 % от максимального возрастного пульса.

3.17. Ссылки в тексте на порядковые номера формул приводят в скобках. Отдельные термины, названия, смысл которых лучше воспринимается при сохранении их первоначального написания на иностранном языке, приводятся на языке оригинала.

3.18. При наличии комментариев и пояснений по содержанию текста, их следует оформлять в виде сноски. Знак сноски ставят непосредственно после того слова, числа, символа, предложения, к которому дается пояснение. Знак сноски ставится над строкой арабскими цифрами «¹». Допускается вместо цифр сноски использовать звездочку «*». Сноски располагают в конце страницы с абзацного отступа, отделяя от текста сплошной линией. Применять более трех звездочек на странице не допускается.

6.5.4. Требования к оформлению литературных источников выпускной квалификационной работы

4.1. Важным элементом содержания работы является цитирование авторитетных авторов или важных источников информации. Цитирование должно быть логически и содержательно оправданным, убедительным и точным. Цитирование может быть прямым и непрямым (косвенным).

4.2. При непрямом цитировании (пересказе, изложении текста других авторов своими словами) следует быть предельно точным в изложении мыслей автора (авторов) и корректным в оценке излагаемого текста.

4.3. При прямом цитировании текст цитаты приводится абсолютно точно, в той грамматической форме, в какой он дан в источнике, с сохранением особенностей авторского написания, без произвольного сокращения цитируемого текста и без искажения мысли автора. В данном случае не допускается объединение в одной цитате нескольких отрывков, взятых из разных мест цитируемого источника, даже логически связанных между собой. Каждый такой отрывок должен быть оформлен как отдельная цитата. Текст прямой цитаты всегда заключается в кавычки. Кавычки необходимы для того, чтобы показать границы цитаты — ее начало и конец.

4.4. Как при прямом, так и при непрямом цитировании цитата должна сопровождаться библиографической ссылкой, то есть указанием на источник, библиографическая запись которого приведена в списке литературы.

4.5. В работе следует использовать тип ссылок, при котором в круглых скобках указывается фамилия автора и год издания работы, например, «*По мнению ряда авторов (Сергеев, 1999; Алексеева 2004, Каримова, 2005) ...*». Фамилия автора от года отделяется запятой, разные источники в ссылке разделяются точкой с запятой. Если идет прямое цитирование, то, через запятую, необходимо указать также номера страниц, где размещен данный текст, например, «*Г.Н.Кассиль пишет "... (Кассиль, 2002, с.16).*». Ссылки по типу сносок в конце страницы не рекомендуется использовать, так как данная форма записи в основном используется для комментариев. Ссылки в виде номера источника в списке литературы, заключенного в квадратные

скобки использовать в курсовых работах не рекомендуется так как данная форма записи в основном используется в изданиях ограниченного объема текста при больших списках литературы. Кроме того номерные ссылки сложно редактировать, вследствие чего в работе может возникнуть путаница с номерами.

4.6. В ссылках инициалы автора ставятся только в случае авторов-однофамильцев и после фамилии, например, «Имеются данные (Соколов Н.А., 1968; Романенко, Соколов В.И., 1972; Захаров, 1978, 1995)....». Но если в тексте фамилия автора введена в строй предложения, то инициалы обязательно ставятся и предшествуют фамилии, например, «И.Р. Петров и В.К. Кулагин, изучая процессы необратимости (Петров, 2002; Кулагин, 2011), отмечают...».

4.7. Фамилию иностранного автора, если работа не издана в переводе, необходимо в ссылке представить на языке оригинала, т.е. так, как она должна быть приведена в списке литературы, например, «По мнению S. Aschoff с соавторами (1981)....», или «По некоторым данным (Lewis et al., 2008)....». Но если идет ссылка на опубликованный перевод работы, то фамилия автора указывается по-русски, как указано в источнике и списке литературы, например, «Как показали недавно Б.Шмидт и Э.Нилл (1996)....».

4.8. Работы в ссылке всегда указываются в порядке возрастания года, но при одновременном перечислении работ одного автора они указываются сразу, а затем другие авторы - снова по хронологии, например, «Однако, имеются факты, не согласующиеся с данной точкой зрения (Волков, 1984; Григорьев и др., 1988,1996; Beta, Schlote, 1990)», или «Существует другая точка зрения (Сергеев, Круглова, 1979; 1981; Сергеев и др., 1981; Круглова и др., 1980):...».

4.9. Если в списке литературы приведены разные работы одного автора, опубликованные в один год, им присваивается буквенное обозначение. Соответственно, в ссылке после года ставят эти же обозначения, согласно литературы: русские в отечественной литературе – 1979а, 1979б, 1979в, и латинские в иностранной – 1979а, 1979b, 1979с, например, «Имеются данные (Williams, 1990а, 1990b)....».

4.10. Если в работе более чем два автора, пишется фамилия первого и после нее ставится «и др.» (и другие) для русских источников или «et al.» (et all) для иностранных, например, «Однако, имеются факты, не согласующиеся с данной точкой зрения (Adler et al., 1984; Григорьев и др., 1988,1996)».

4.11. Если в списке литературы книга описана под заглавием, ссылка на нее в тексте включает заглавие книги и год издания, причем в длинных названиях можно опускать последние слова, заменяя их многоточием, например, «Были опубликованы материалы, в которых... (Исследование возможности передачи..., 1984)».

4.12. Если ссылка на работу какого-либо автора приведена не по первоисточнику, а из произведения другого автора, следует писать сокращенно “см.” (смотри) и дается ссылка на источник, откуда взята информация, например, «А.Вильямсу (см. Иванов, 2014) удалось...». Этот источник приводится в списке литературы.

4.13. Все литературные источники, на которые имеются ссылки в тексте, должны быть представлены в списке литературы. В список включаются только те работы, на которые имеется ссылка в тексте. Список литературы позволяет подтвердить документально достоверность и точность используемых при цитировании сведений. Список литературы показывает источниковедческую базу научного исследования, отражает самостоятельную творческую работу, проделанную автором по сбору и анализу материала, умение студента отобрать с достаточной тщательностью и полнотой публикации по исследуемой теме и исключить случайные, малозначимые источники. По списку литературы можно судить о степени осведомленности студента в мировом потоке имеющейся литературы по изучаемой теме.

4.14. Все литературные источники в списке должны быть оформлены однотипно, в соответствии с правилами библиографического описания. Библиографические записи на разные виды документов составляют по общим правилам с учетом специфики документа каждого вида. Примеры библиографических описаний приведены в таблице 7.

4.15. Источники в библиографическом списке должны располагаться в алфавитном порядке – по алфавиту фамилий первых авторов или первых слов заглавий произведений. В случае нескольких работ автора, написанных им в соавторстве, источники следует располагать по алфавиту фамилий соавторов. Если в списке литературы имеются разные работы одного автора,

опубликованные в один год, им присваивается буквенное обозначение после года публикации. В начале списка помещают литературу на основе кириллицы (русский, украинский, болгарский и другие языки), затем на основе латиницы и далее на языках с особой графикой. Вся литература нумеруется с первого номера до последнего сквозной нумерацией.

4.16. Структура библиографической записи состоит из заголовка и текста библиографического описания или только из текста описания.

4.17. Заголовок – это элемент библиографической записи, содержащий сведения для библиографического поиска в форме имени лица. Под именем лица могут быть представлены фамилия и инициалы основного автора произведения, псевдоним, личное имя или прозвище лица, несущего основную интеллектуальную ответственность за документ. Имя лица пишется в именительном падеже в формализованном виде: сначала фамилия, затем, через запятую инициалы или имя, например, *«Винокуров, И. В.»* или *«Друкер, Питер»*. В списке литературы запятую допускается не ставить. При наличии двух или более авторов в заголовке указывают имя только одного – первого автора. Имена всех авторов затем необходимо указать в сведениях об ответственности, даже если они совпадают с заголовком. Между заголовком и основным заглавием документа ставится точка. Заголовок допускается выделять полужирным шрифтом.

4.18. Библиографическое описание содержит следующие несколько областей, каждая из которых может включать несколько элементов. Элементы в каждой области должны располагаться в строго определённой последовательности, установленной государственным стандартом. Каждой области описания, кроме первой, предшествует знак «.—» (точка и тире). В конце библиографического описания всегда ставится точка.

4.19. Элементы библиографического описания делятся на обязательные и факультативные. Обязательные элементы составляют минимальный набор библиографических сведений, обеспечивающих идентификацию документа и дающих представление о нем. В курсовых работах рекомендуется использовать краткую библиографическую запись (без факультативных элементов), однако, все литературные источники, должны быть оформлены однотипно. То есть если записи какого-то литературного источника факультативные элементы не приводятся, то они не должны указываться и в других.

4.20. Обязательные элементы библиографического описания следующие:

1) Область заглавия и сведений об ответственности:

- Основное заглавие – название документа абсолютно точно воспроизведенное, сокращения или перестановки отдельных слов не допускаются. Заглавие, состоящее из нескольких фраз, записывается в последовательности, данной в документе, и с теми же знаками препинания. При отсутствии между фразами знаков препинания их отделяют друг от друга точкой. После заглавия, через двоеточие, могут идти сведения, его раскрывающие, поясняющие, дополняющие, уточняющие его назначение. Обычно этот элемент опускается, но в некоторых случаях дополнения обязательны, например, при описании диссертации или автореферата диссертации, обязательно нужно привести сведения, что эта работа является диссертацией, а также указать учёную степень, на соискание которой представляется диссертация. Их приводят в сокращённом виде, например, *«Дис... канд. экон. наук»* или *«Автореф. дис... д-ра экон. наук»*. При описании отдельного тома многотомного издания в сведениях, относящихся к заглавию, следует указать, в скольких томах (частях) вышло издание, и отметить номер рассматриваемого тома. При описании отдельного выпуска продолжающегося сборника в сведениях, раскрывающих название, следует указать характер сборника и номер выпуска или тома.
- Общее обозначение материала – это элемент, который определяет знаковую природу информации (текст, ноты, карты, изображение, шрифт Брайля и т. д.) или физическую форму объекта описания (микроформа, электронный ресурс). Общее обозначение материала приводят сразу после основного заглавия с прописной буквы в квадратных скобках. В качестве общего обозначения материала в описании текстовых документов употребляют термин [Текст] (или [Text]). Стандартом предусмотрено, что общее обозначение материала, описания которого преобладают в конкретном информационном массиве, может быть опущено. Так как в курсовых

работах основными объектами составления библиографических записей являются преимущественно текстовые документы, то в записях слово «Текст» можно не приводить. Другие обозначения материала приводятся обязательно: «[Видеозапись] ([Videorecording])», «[Звукозапись] ([Sound recording])», «[Изоматериал] ([Graphic])», «[Карты] ([Cartographic material])», «[Мультимедиа] ([Multimedia])», «[Рукопись] ([Manuscript])», «[Электронный ресурс] ([Electronic resource])».

- Сведения об ответственности – это элемент описания, в состав которого входят сведения о лицах и организациях, принимавших участие в создании объекта описания в следующей последовательности:
 - а) сведения о лицах — авторах произведений;
 - б) сведения о других лицах (составителях, редакторах, переводчиках и т. п.);
 - в) сведения об организациях, внесших вклад в создание документа и несущих ответственность за его содержание и публикацию.

При этом, если указываются авторы, то другие сведения об ответственности можно не приводить. Сведения об ответственности отделяются от других элементов области заглавия знаком «/» (slash, косая черта).

В сведениях об ответственности могут быть приведены инициалы и фамилии одного, двух или трех авторов. Если авторов четыре и более, в списке литературы можно сократить их количество, ограничившись указанием первого автора с добавлением в квадратных скобках сокращения «и другие» [и др.] или его эквивалента на латинском языке [et al.].

2) Область издания – содержит сведения об изменениях и особенностях данного издания, как правило, связанных с его переизданием, и его характеристику (исправленное, дополненное, переработанное, стереотипное и т. д.)

3) Область специфических сведений – обобщающее название для разных по названию областей, которые заполняются при описании некоторых видов документов. В библиографических описаниях источников курсовых работ область специфических сведений прописывать не требуется.

4) Область выходных данных – содержит сведения о месте и времени публикации объекта описания, а также сведения об его издателе или издающей организации. Место издания приводят в полной форме в именительном падеже; сокращаются только города Москва (М.), Ленинград (Л.), Санкт-Петербург (СПб.), Ростов-на-Дону (Ростов Н/Д), Нижний Новгород (Н.Новгород), Минск (Мн.), Киев (К.). Наименование издательства или издающей организации приводится после города в краткой форме без кавычек, опуская слово “издательство”. Ему предшествует двоеточие. Далее обязательно пишется год издания арабскими цифрами без слова “год”, он отделяется от издательства или места издания запятой.

5) Область физической (количественной) характеристики содержит указания на объём издания, то есть фактическое количество страниц, что обозначается цифрами, затем пишется сокращённо слово “страница” (с. – рус.; р. – англ.; S. – нем.; s. – фр.). В количественную характеристику включаются только пронумерованные страницы. При описании отдельного тома многотомного издания в сведениях об объёме следует привести количество страниц в этом томе.

6) Область серии содержат сведения о серийном издании, выпуском которого является данный материал. Если в издании они указываются, то в библиографическое описание они вставляются. В библиографических записях источников в курсовых работах область серии описывать не обязательно.

7) Область примечания для всех видов документов факультативна, однако при описании некоторых объектов, например электронных документов и депонированных работ, отдельные примечания являются обязательными:

- При описании электронных ресурсов локального доступа в области примечания обязательно приводят сведения о системных требованиях. Эти сведения предваряют фразой «Систем, требования» (Системные требования) или ее эквивалентом на другом языке (например, «System requirements» и т. д.). Например, «.– Систем, требования видеодиска : Videodisc player (Pioneer 220, 4200, 6000A, 6010A, 8000)».
- При составлении описания на электронные ресурсы удаленного доступа

обязательным является примечание о режиме доступа и об источнике основного заглавия. Примечанию о режиме доступа предшествуют слова «Режим доступа» или их эквиваленты на других языках (например, «Mode of access» и т. п.). Например, «– Режим доступа: [http // www.unn.ru](http://www.unn.ru)», «– Загл. с титул. экрана».

- При описании депонированной работы в области примечания следует указать сведения о депонировании, например, «– Деп. в ИНИОН РАН 06.03.2005, № 59151».

4.21. На составную часть издания (статью, главу, раздел и др.) заглавие составляется из двух частей. В первой части помещаются сведения о составной части документа, во второй – сведения о документе, в котором помещена составная часть. Между частями описания ставится знак “//” (две косые черты). Если у составной части документа четыре автора и более, то сведения о них помещаются через одну косую черту (/) после заглавия, согласно правилам описания документа целиком. Далее идёт заглавие документа в целом и через одну косую черту – сведения об ответственности. В описании указывают первую и последнюю страницы (через тире), на которых опубликована статья. При описании статьи из журналов или сериальных изданий в отдельную область выделяются и отделяются от места и времени издания точкой и тире сведения о томе, выпуске и номере сериального издания. Наименования журналов, газет приводятся без кавычек полностью.

Таблица 7.

Примеры кратких библиографических записей (заголовки обозначены жирным шрифтом):

ОПИСАНИЕ ЦЕЛОГО ДОКУМЕНТА	
Описание книги :	
1-го автора	Котлер Ф. Маркетинг от А до Я: 80 концепций, которые должен знать каждый менеджер / Ф. Котлер ; пер. с англ. под ред. Т. Р. Тэор. – СПб.: Нева, 2003. – 219 с. — (Современный бизнес).
2 - 3-х авторов	Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.
4-х и более авторов	Лочан С.А. Организационное проектирование: реорганизация, реинжиниринг, гармонизация / С.А. Лочан и др.; под ред. Д.С. Петросяна. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 196 с. — (Высшее образование: Магистратура). Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 695 с. - (Высшее образование).
Нормативные правовые акты	Трудовой кодекс Российской Федерации: офиц. текст: от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016 с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017). – М.: Проспект: 2017. - 256 с.
Словарь	Экономика и управление персоналом: энциклопедический словарь / Под науч., ред. С.И. Сотниковой. - 2-е изд. - М.:ИЦ РИОР, 2016. - 373 с.
Диссертация или автореферат диссертации	Савкин С. А. Совершенствование организации управления региональным санаторно-курортным комплексом : Автореф. дисс... канд. экон. наук: 08.00.15 / Савкин С. А. – СПб., 2012. - 25 с. Савкин С. А. Совершенствование организации управления региональным санаторно-курортным комплексом : Дис... канд. экон. наук: 08.00.15 / Савкин С. А. - СПб., 2012. - 168 с.
Депонированные научные работы	Разумовский В. А. Управление маркетинговыми исследованиями в регионе / В. А. Разумовский, Д. А. Андреев; Ин-т экономики города. – Москва, 2002. – 210 с. – Деп. в ИНИОН Рос. акад. наук 15.02.02, № 139876.
Сборник научных трудов	Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сб. науч. ст. / ред. кол., В.А. Ядов (отв. ред.). – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2013. – 264 с.
Материалы съездов, конференций, семинаров	Актуальные проблемы взаимодействия науки и практики : Материалы межвузовской научно-практической конференции / Под общ. ред. О.А. Заячковского. – Калининград : БФУ им. И.Канта, 2008. — 254 с.
Многотомное издание в целом	Удалов В. П. Малый бизнес как экономическая необходимость: в 2 кн. / В. П. Удалов. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 2002. – 2 кн.
Отдельные выпуски	Удалов В. П. Малый бизнес как экономическая необходимость: в 2 кн. Кн. 1 /

многотомного издания	В. П. Удалов. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 2002. – 356 с.
Серийное издание	Щур Д.Л. Аттестация персонала: правовые и оформительские аспекты / Д.Л. Щур. – М.: Финпресс, 2010. – 240 с. – (Б-ка журнала «Кадры предприятия». Выпуск 4).
Электронные ресурсы:	
локального доступа	Бизнес-курс. МБА. Системный анализ в менеджменте [Электронный ресурс] / Всерос. акад. внеш. торговли. – Электрон, текстовые дан. – Москва : ИДДК, 2005. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM); в контейнере.
удаленного доступа	Российская государственная библиотека [Электронный ресурс] / Центр информационных технологий РГБ ; ред. Власенко. – Электрон. дан. - Москва : Рос. гос. б-ка, 1997. – Режим доступа : http : // www.rsl.ru , свободный. – Загл. с экрана.
ОПИСАНИЕ ЧАСТИ ДОКУМЕНТА	
Статья из книги или разового издания	Леонтьев Д. А. Апробация методов контент-анализа, интент-анализа и фоносемантического анализа для диагностики признаков толерантности-ксенофобии в текстах СМИ /Д. А. Леонтьев, А. А. Добровольская, В. В. Усачева, Е. В. Харитоновна. // Скрытое эмоциональное содержание текстов СМИ и методы его объективной диагностики. /Под ред. А. А. Леонтьева, Д. А. Леонтьева. - М.: Смысл, 2004. - С. 179 - 200.
Статья из продолжающегося издания	Чанько А.Д. Социально-психологический тренинг в организациях: цели, функции, эффективность / А.Д. Чанько // Российский менеджмент: теория, практика, образование: ежегодник / Под ред. проф. А.А. Демина, доц. В.С. Катькало. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2001. – Вып. 1. – С. 141-155.
Статья из журнала	Волков Ю.Е. К выработке современного представления о сущности труда / Ю.Е. Волков // Социол. исслед. – 2009. - № 3 (299). – С. 27-35.
Глава из книги	Международный стратегический менеджмент // Международный бизнес / Р. Гриффин, М. Пастей. - 4-е изд. – СПб.: Питер, 2006. — Гл. 11. - С. 538- 588.
Статья из словаря	Кибернетика экономическая // Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – 7-е изд., доп. – М.: Институт новой экономики, 2008. - С. 424.
Статья из газеты	Бабаев С.В. Железные дороги дорожают / С.В. Бабаев // Коммерсант. – 2002. – 21 апр. – С. 4.
Статья из Интернета	Рынок труда, его современное состояние и проблемы [Электронный ресурс] . – Режим доступа : http://hr-portal.ru/article/rynok-truda-ego-sovremennoe-sostoyanie-i-problemy , свободный. – Загл. с экрана. – Опубликовано 2014-02-18 23:33 пользователем ОР

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Основная литература

1. Горелов, Н. А. Методология научных исследований : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Кораблева. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 365 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/F0FA3980-716C-49E0-81F8-9E97FEFC1F96>
2. Зерчанинова, Т. Е. Социология: методы прикладных исследований : учебное пособие для вузов / Т. Е. Зерчанинова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 207 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/11324705-EAE8-481B-91B8-454CA2A60421>
3. Коротков, Э. М. Исследование систем управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 226 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/4273E417-D65B-478C-A191-7B8050E2CAC7>
4. Кравченко, А. И. Методология и методы социологических исследований : учебник для бакалавров / А. И. Кравченко. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 828 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/C8FF3B5B-EE6D-41A9-B5C3-297CF4D57D82>
5. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 467 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/1EB0E319-C6DB-4A3B-8B40-A737500BE562>
6. Управление человеческими ресурсами : учебник для академического бакалавриата / И. А. Максимцев [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 526 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/79AFA1AC-9149-4896-A375-EA937F6F235B>

7.2. Дополнительная литература

1. Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряхкина, В. М. Маслова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 299 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/8F9C2312-2C6D-48BC-87FE-0B062BB243CE>
2. Афанасьев, В. В. Методология и методы научного исследования : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / В. В. Афанасьев, О. В. Грибкова, Л. И. Уколова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 154 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/13FEAFC5-B8AA-41D2-B3F8-27A2BD87491B>
3. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 412 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/ADCBB35F-34AA-479C-8103-951511EEB1D8>
4. Карасев, А. П. Маркетинговые исследования и ситуационный анализ : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А. П. Карасев. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 323 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/360FFACC-8112-4B15-9197-1338F308B23C>
5. Карнаух, Н. Н. Охрана труда : учебник для СПО / Н. Н. Карнаух. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 380 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/76C2FA2C-B137-4381-8012-09B1EB507776>
6. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 370 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598>

7. Коротков, Э. М. Исследование систем управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 226 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/4273E417-D65B-478C-A191-7B8050E2CAC7>
8. Лавриненко, В. Н. Исследование социально-экономических и политических процессов : учебник для бакалавров / В. Н. Лавриненко, Л. М. Путилова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 251 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/AA393E54-53D4-412C-B3CA-E31A72A3C338>
9. Листик, Е. М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. М. Листик. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 300 с.— Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/42050C8B-2E7A-4B38-8D24-C9638C82C537>
10. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 398 с.— Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/56C5D0AF-88DD-45E4-BA85-B10CE85587F7>
11. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Н. Лобанова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 482 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/BDF18C67-5E2A-486D-BCC7-337BFD2F573C>
12. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практ. пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 384 с. — (Серия : Профессиональная практика). — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/F86718EC-07C7-43D6-AFFF-6B357369F1ED>
13. Мельников, В. П. Исследование систем управления : учебник для академического бакалавриата / В. П. Мельников, А. Г. Схиртладзе. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/A79CE764-AFD5-44BB-A8D5-092D34BAC05D>
14. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 378 с.— Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/C940707B-3D4A-4F5E-AEA2-2FCF6E8C6188>
15. Могильчак, Е. Л. Методика социологического исследования. Выборочный метод : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Е. Л. Могильчак ; под науч. ред. А. В. Меренкова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 117 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/75080910-338E-4224-9DCA-F4D74AD016F1>
16. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджян. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 444 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/DE60D851-FA23-4400-9BC5-094AC1AD8021>
17. Оплата труда персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Лапшова [и др.] ; под общ. ред. О. А. Лапшовой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 308 с.— Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/4BC9C738-7314-4B24-A0D9-D4E7D7AF4583>
18. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 316 с. - Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/3056D08D-B82E-4D98-A492-902E2CB1AE7A>
19. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 323 с. —Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/71208252-F3D2-4EFD-96C8-7F68760B2BEE>
20. Социология. Методика проведения социологических исследований : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / под ред. И. Е. Тимерманиса, А. Г. Тановой. — М. :

Издательство Юрайт, 2017. — 118 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/EE1CFEE3-6C4F-4E18-B62B-2B8DE4A5D32B>

21. Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 207 с. — (Серия : Университеты России). — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/E256772B-C804-42B7-A96A-B10B250F585E>
22. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / И. В. Кохова [и др.] ; отв. ред. В. М. Маслова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 539 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/A7A09711-A15F-45E1-A1F3-648685462DFB>

7.3. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Программное обеспечение:

- MS Microsoft Office Word 2007
- MS Microsoft Office Excel 2007
- MS Microsoft Office PowerPoint 2007

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Материально-техническое обеспечение

В процессе преподавания дисциплины «Курсовая работа» требуется учебная аудитория для проведения занятий оснащенная стационарным или переносным мультимедийным комплексом, групповых и индивидуальных консультаций, помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

8.2. Программное обеспечение

Для работы с текстами – Microsoft Word, для проведения расчетов – Microsoft Excel, для подготовки презентаций – Microsoft PowerPoint, для поиска информации – интернет-браузер.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03. Управление персоналом (уровень магистратуры).

Автор: Орлов А.В., к.б.н.

Рецензент: Вакуленко Р.Я., д.э.н., проф.

Зав. кафедрой психологии управления: Захарова Л.Н., д.б.н., проф.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 15.04.2019, протокол № 11

Форма 1.

ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ на курсовую работу № 1

студент: **Иванов Иван Иванович**

тема курсовой работы: **Значение востребованности личности для трудовой мотивации и удовлетворенности трудом продавцов торговой сети**

квалификация: **бакалавр**направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом,**профиль: **Управление и развитие персонала организации**

Сформированность компетенций по итогам выполнения курсовой работы

Организационные задачи курсовой работы	Задания	Компетенции	Отметка о выполнении задания (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочетами», «выполнено без недочетов»)	Обобщенная оценка сформированности компетенции (отметить «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «очень хорошо», «отлично», «превосходно»)
Задача 1: Описать современные принципы и подходы в управлении персоналом	Найти, проанализировать и представить информацию о современной практике управления персоналом	ОПК-10		
	Дать краткий анализ актуальных проблем управления персоналом	ОПК-1		
Задача 2: Проанализировать современные представления по проблеме и предмету исследования	Найти и представить научную информацию по проблеме и предмету исследования	ОПК-10		
	Осуществить анализ собранной информации по проблеме исследования на основе современной научной методологии	ОПК-5		
	Проанализировать современные экономические и управленческие концепции по предмету и проблеме исследования	ОК-3		
	Проанализировать современные социологические и/или психологические концепции по предмету и проблеме исследования	ПК-40д		
	Проанализировать материалы нескольких иностранных публикаций по проблеме и предмету исследования	ОК-5		
	Продemonстрировать в аналитическом обзоре при описании проблемы и предмета исследования научное мышление и мировоззрение	ОК-1		
Задача 3: Спланировать, организовать и провести исследование.	Составить программу исследования в соответствии с современными принципами управления персоналом и реализовать её	ОПК-1		
	Выполнить самостоятельную исследовательскую работу с учетом персональной ответственности за свои действия	ОПК-5		
	Продemonстрировать самостоятельность при планировании и проведении исследования	ОК-7		

Организационные задачи курсовой работы	Задания	Компетенции	Отметка о выполнении задания (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочетами», «выполнено без недочетов»)	Обобщенная оценка сформированности компетенции (отметить «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «очень хорошо», «отлично», «превосходно»)
Задача 4: Изучить предмет исследования в соответствии с обозначенной проблемой.	Осуществлять анализ данных на основе научных концепций	ПК-39д		
Задача 5: Составить выводы и заключение по результатам исследования	Сформулировать выводы по исследованию в точном соответствии с поставленными задачами	ОПК-6		
Задача 6: Представление результатов	Написать работу в соответствии с нормами русского языка	ОК-5		
	Представить результаты в соответствии с требованиями к структуре и стилистике профессиональных текстов, написать работу лаконично, глубоко анализируя вопросы, избегая логических ошибок и противоречий	ОПК-6		
	Представить результаты исследования в полном соответствии с правилами библиографического описания и оформления, требованиями профессиональной этики и информационной безопасности	ОПК-10		
	Подготовить доклад о проведенном исследовании в соответствии с требованиями	ОПК-9		

Обобщенная оценка сформированности компетенций:

хорошо

нужное указать: неудовлетворительно / удовлетворительно / хорошо / очень хорошо / отлично / превосходно

Научный руководитель:

Доцент кафедры психологии управления
факультета социальных наук ННГУ, к.пс.н.

Сидорова

Сидорова С.С.

«_____» _____ 20__ г.

ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ на курсовую работу № 2

студент: **Иванов Иван Иванович**

тема курсовой работы: **Значение востребованности личности для трудовой мотивации и удовлетворенности трудом продавцов торговой сети**

квалификация: **бакалавр**

направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом,**

профиль: **Управление и развитие персонала организации**

Сформированность компетенций по итогам выполнения курсовой работы

Организационные задачи курсовой работы	Задания	Компетенции	Отметка о выполнении задания (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочетами», «выполнено без недочетов»)	Обобщенная оценка сформированности компетенции (отметить «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «очень хорошо», «отлично», «превосходно»)
Задача 1: Описать современные принципы и подходы в управлении персоналом	Найти, проанализировать и представить информацию о современной практике управления персоналом	ОПК-10		
	Дать краткий анализ актуальных проблем управления персоналом	ОПК-1		
	Описать принципы кадровой политики и стратегии управления персоналом в современных организациях	ПК-1		
Задача 2: Проанализировать современные представления по проблеме и предмету исследования	Найти и представить научную информацию по проблеме и предмету исследования	ОПК-10		
	Осуществить анализ собранной информации по проблеме исследования на основе современной научной методологии	ОПК-5		
	Проанализировать современные экономические и управленческие концепции по предмету и проблеме исследования	ОК-3		
	Проанализировать современные социологические и/или психологические концепции по предмету и проблеме исследования	ПК-40д		
	Проанализировать материалы нескольких иностранных публикаций по проблеме и предмету исследования	ОК-5		
	Описать проблему исследования с указанием её актуальности и практической значимости	ПК-19		
	Продемонстрировать в аналитическом обзоре при описании проблемы и предмета исследования научное мышление и мировоззрение	ОК-1		
Задача 3: Спланировать, организовать и провести исследование. Осуществить сбор данных по предмету исследования с использованием современных методик	Составить программу исследования в соответствии с современными принципами управления персоналом и реализовать её	ОПК-1		
	Найти, проанализировать и представить информацию об объекте исследования, сделать описание объекта исследования	ПК-19		
	Наладить эффективное взаимодействие с группой работников для проведения опросов	ОК-6		
	Провести опрос работников в соответствии с требованиями профессиональной этики	ОПК-7		
	Выполнить самостоятельную исследовательскую работу с учетом персональной ответственности за свои действия	ОПК-5		
	Продемонстрировать самостоятельность при	ОК-7		

Организационные задачи курсовой работы	Задания	Компетенции	Отметка о выполнении задания (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочетами», «выполнено без недочетов»)	Обобщенная оценка сформированности компетенции (отметить «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «очень хорошо», «отлично», «превосходно»)
	планировании и проведении исследования			
	Проявить способность самоорганизации и самоуправлению при планировании, организации и проведении исследования	ПК-33		
	Подобрать и применить для изучения персонала какие-либо социологические и/или психологические методы в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-40д		
	Подобрать и применить какие-либо из методов и технологий оценки социального и/или организационного поведения работников в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-29		
	Провести сбор данных по оценке удовлетворенности персонала работой в организации	ПК-23		
	Провести сбор данных по оценке трудовой мотивации персонала и способов материального и нематериального стимулирования в организации	ПК-24		
Задача 4: Охарактеризовать объект исследования в соответствии с обозначенной проблемой и принятыми в исследовании критериями. Изучить группу работников и написать её характеристику в исследованиях, где объектом являются работники	Описать группу респондентов в полном соответствии с принципами конфиденциальности, требованиями научной и профессиональной этики	ОК-6		
	Охарактеризовать изучаемую группу на основе показателей, применяемых в исследовании	ПК-31		
	Провести описание социального и/или организационного поведения работников в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-29		
Задача 5: Изучить предмет исследования в соответствии с обозначенной проблемой и выдвинутыми гипотезами. Провести количественный и качественный анализ данных, изложить полученные результаты.	Сгруппировать и/или систематизировать данные, полученные в ходе исследования	ПК-19		
	Осуществлять анализ данных на основе научных концепций с применением современных методов	ПК-39д		
	Применить методы математической статистики при анализе данных с использованием современных компьютерных программ	ПК-27		
	Провести анализ данных с учетом влияния внешних и внутренних факторов влияющих на предмет исследования	ПК-15		
	Провести анализ социологических и/или психологических данных в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-40д		
	Провести анализ социального и/или организационного поведения у работников изучаемой группы в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-29		
	Провести анализ данных оценки удовлетворенности персонала работой в организации	ПК-23		
	Провести анализ данных оценки трудовой мотивации персонала	ПК-24		
Задача 6: Составить практические рекомендации по результатам	Составить практические рекомендации с учетом действия внешних и внутренних факторов организационной ситуации	ПК-15		
	Составить практические рекомендации по	ПК-36		

Организационные задачи курсовой работы	Задания	Компетенции	Отметка о выполнении задания (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочетами», «выполнено без недочетов»)	Обобщенная оценка сформированности компетенции (отметить «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «очень хорошо», «отлично», «превосходно»)
исследования	оптимизации управления персоналом с учетом экономической эффективности			
	Составить практические рекомендации с учетом социально-психологических данных	ПК-31		
	Составить практические рекомендации с учетом удовлетворенности персонала работой в организации	ПК-23		
	Составить практические рекомендации с учетом трудовой мотивации персонала	ПК-24		
	Указать в практических рекомендациях, какие изменения желательно внести в политику и стратегию управления персоналом, исходя из результатов исследования	ПК-1		
Задача 6: Составить практические рекомендации по результатам исследования	Разработать программу организационных мероприятий по внедрению предложений по оптимизации управления персоналом	ПК-37		
Задача 7: Составить выводы и заключение по результатам исследования	Сформулировать выводы по исследованию в точном соответствии с поставленными задачами	ОПК-6		
	Отразить в заключении значение результатов исследований для повышения экономической эффективности организации	ОК-3		
	Провести самоанализ и указать в заключении степень успешности проведенного исследования, удалось ли решить все поставленные задачи, наметить пути дальнейших исследований по данной проблеме, охарактеризовать значение данного исследования для практики управления персоналом	ПК-33		
Задача 8: Представление результатов	Написать работу в соответствии с нормами русского языка	ОК-5		
	Представить результаты в соответствии с требованиями к структуре и стилистике профессиональных текстов, написать работу лаконично, глубоко анализируя вопросы, избегая логических ошибок и противоречий	ОПК-6		
	Представить результаты исследования в полном соответствии с правилами библиографического описания и оформления, требованиями профессиональной этики и информационной безопасности	ОПК-10		
	Подготовить доклад о проведенном исследовании в соответствии с требованиями	ОПК-9		

Обобщенная оценка сформированности компетенций:

хорошо

нужное указать: неудовлетворительно / удовлетворительно /
хорошо / очень хорошо / отлично / превосходно

Научный руководитель:

Доцент кафедры психологии управления факультета
социальных наук ННГУ, к.пс.н.

Сидорова

Сидорова С.С.

«_____» _____ 20__ г.

Образец титульного листа курсовой работы

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК

КУРСОВАЯ РАБОТА 1

**Связь клиентоориентированности банковских служащих с
проявлениями у них отношения к работе**

Выполнила студентка 2 курса
бакалавриата очной формы обучения,
направление подготовки 38.03.03
Управление персоналом,
Будилова Дарья Михайловна

Научный руководитель:
доц. Иванов И.И.

Нижегород, 2019