

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Исследовательская деятельность в управлении персоналом

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление креативным персоналом

Форма обучения
очная, заочная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.01 Исследовательская деятельность в управлении персоналом относится к обязательной части образовательной программы.

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

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	<p>УК-1.1: ИУК-1.1. Понимает принципы научной аргументации, руководствуется ими при обсуждении профессиональных проблем; критически относится к информации, может выбрать стратегию по её проверке и реализовать её, добиваясь объективности фактов и суждений.</p> <p>УК-1.2: ИУК-1.2. Понимает принципы системного подхода и руководствуется ими в анализе ситуации, выделяет факторы внешней и внутренней среды объекта и оценивает их влияние.</p> <p>УК-1.3: ИУК-1.3. Анализирует проблемные ситуации на основе системного подхода: собирает необходимую информацию, анализирует её, описывает конкретные случаи, разрабатывает предложения по решению проблем</p>	<p>УК-1.1: Знать принципы научной аргументации Уметь критически относиться к информации, может выбрать стратегию по её проверке и реализовать её Владеть методами оценки объективности фактов и суждений и навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода</p> <p>УК-1.2: Знать принципы системного подхода и анализа факторов внешней и внутренней среды объекта Уметь выделять и ранжировать факторы внешней и внутренней среды объекта Владеть методами оценки влияния факторов внешней и внутренней среды объекта на сложившуюся ситуацию</p> <p>УК-1.3: Знать принципы системного подхода и анализа факторов Уметь собирать необходимую информацию, анализировать её, описывает конкретные случаи</p>	Задания Тест	Экзамен: Доклад-презентация Контрольные вопросы

		Владеть методами оценки влияния факторов внешней и внутренней среды объекта на сложившуюся ситуацию		
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<p>УК-6.1: ИУК-6.1. Понимает цели и задачи своего профессионального развития, выстраивает траекторию профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, понимает направление и пути построения карьеры.</p> <p>УК-6.2: ИУК-6.2. Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения успеха в профессии.</p> <p>УК-6.3: ИУК-6.3. Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков.</p>	<p>УК-6.1: Знать тенденции на рынке труда Уметь ставить цели и задачи своего профессионального развития Владеть навыками построения профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, а также карьеры.</p> <p>УК-6.2: Знать свои личностные качества для достижения успеха в профессии Уметь оценивать свои результаты, развивать личностные качества для достижения успеха в профессии Владеть навыками организации своей деятельности и оценки её результатов</p> <p>УК-6.3: Знать свои профессиональные умения и навыки Уметь вести самообразование Владеть навыками самостоятельного развития профессиональных умений и навыков</p>	Задания Тест	Экзамен: Доклад-презентация Контрольные вопросы
ОПК-2: Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;	<p>ОПК-2.1: ИОПК-2.1. Организует и проводит работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные методы и технологии.</p> <p>ОПК-2.2: ИОПК-2.2. Обрабатывает и анализирует данные, используя статистические методы, для решения</p>	<p>ОПК-2.1: Знать современные методы и технологии сбора информации Уметь проводить работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач Владеть навыками организации и проведения работ по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач,</p>	Задания Тест	Экзамен: Доклад-презентация Контрольные вопросы

	<p>управленческих и исследовательских задач ОПК-2.3: ИОПК-2.3. Производит комплексную оценку материалов исследований на основе научной методологии, критически их оценивает, опираясь на результаты современных исследований, выделяет ошибки и недочеты, предлагает новые исследовательские гипотезы и способы их проверки.</p>	<p>применяя современные методы и технологии</p> <p>ОПК-2.2: Знать статистические методы исследования Уметь анализировать данные, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач Владеть навыками обработки и анализа данных, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач</p> <p>ОПК-2.3: Знать методы оценки материалов исследований на основе научной методологии Уметь критически оценивать материалы исследований, опираясь на результаты современных исследований, выделяет ошибки и недочеты, предлагает новые исследовательские гипотезы и способы их проверки. Владеть навыками комплексной оценки материалов исследований на основе научной методологии, критически их оценивает, опираясь на результаты современных исследований, выделяет ошибки и недочеты, предлагает новые исследовательские гипотезы и способы</p>		
<p>ОПК-3: Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую</p>	<p>ОПК-3.1: ИОПК-3.1. Понимает основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации. ОПК-3.2: ИОПК-3.2. Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации,</p>	<p>ОПК-3.1: Знать основы стратегического управления Уметь соотносить планы управления персоналом с общей стратегией организации. Владеть навыками составления стратегических планов управления персоналом</p>	<p>Задания Тест</p>	<p>Экзамен: Контрольные вопросы Доклад-презентация</p>

эффективность;	учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом. ОПК-3.3: ИОПК-3.3. Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность.	ОПК-3.2: Знать анализ динамики внутренней и внешней среды организации Уметь производить анализ динамики внутренней и внешней среды организации Владеть навыками сопоставления наблюдаемых или предполагаемых изменений при разработке планов управления персоналом. ОПК-3.3: Знать основы корпоративной политики Уметь оценивать социальную и экономическую эффективность проектов Владеть навыками разработки корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность		
----------------	---	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3	3
Часов по учебному плану	108	108
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	6	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	12	12
- КСР	2	2
самостоятельная работа	52	81
Промежуточная аттестация	36 экзамен	9 экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе							
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего			
	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ
Тема 1. Методология и логика научного исследования. Особенности научного исследования в менеджменте в сфере управления персоналом	17	24	1	1	3	3	4	4	13	20
Тема 2. Сущность и классификация методов исследования	17	24	1	1	3	3	4	4	13	20
Тема 3. Основные этапы научного исследования	18	24	2	1	3	3	5	4	13	20
Тема 4. . Написание и оформление научной работы	18	25	2	1	3	3	5	4	13	21
Аттестация	36	9								
КСР	2	2					2	2		
Итого	108	108	6	4	12	12	20	18	52	81

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Исследовательская деятельность в управлении персоналом" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5318>).

Иные учебно-методические материалы: Серебровская Н.Е., Грудзинский А.О., Гуськова И.В., Буреева Н.Н. Учебно-методическое пособие по выполнению научно-исследовательской работы по направлению 38.04.03 "Управление персоналом". Н.Новгород: Издательство ННГУ. 2023. 65 с

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-1

Задание 1. Практическая ситуация: «Исследование целей и стратегий организации»

Вводные замечания. Функция и структура системы – это системообразующие факторы, т.к. функция позволяет выделить систему из среды и исследовать ее как целое, а структура объединяет элементы множества в систему. Они определенным образом взаимосвязаны. То, как реализуется функция системы, определяется, в первую очередь, структурой системы. В то же время структура системы несет в себе информацию о своем развитии и о факторах внешней среды, воздействовавших на систему в ходе ее исторического движения.

Задача руководителя – не допустить рассогласования между функцией (миссией) и структурой организации.

Цель задания. Сформулировать миссию, цели и стратегии организации.

Задачи:

Дайте определение миссии, цели, стратегии организации.

Назовите виды корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий организации.

Перечислите SMART-характеристики целей.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-6

Задание 2. Деловая игра «Проектирование предприятия в конкурентной среде».

I. Цели проведения игры.

Игра «Проектирование предприятия в конкурентной среде» предназначена для закрепления проеденного материала по дисциплине «Методы исследований в менеджменте» и выполняется на последнем практическом занятии.

Игра «Проектирование предприятия в конкурентной среде» должна сформировать в сознании её участников образные модели организации.

1. Реализация цели предполагает:

1. Создание в игре достаточного числа ситуаций, показывающих необходимость утверждения образа вновь созданной организации.
2. Единство этих ситуаций, умелое выделение общего и особенностей работы организации в различных ситуациях.

Наличие перечисленных предпосылок формирования игрового образа обеспечивает достижение целевого комплекса учебных подцелей (и наоборот обеспечивается ими). Так, **первая предпосылка** для «Проектирование предприятия в конкурентной среде» равносильна реализации следующих подцелей:

- дать практические навыки принятия решений по проектированию и обоснованию управленческих решений, а также проведения соответствующих экономических расчетов на основе релевантной информации;

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-2

Задание 2. Выработка целей и задач на основании результатов SWOT-анализа

Цель задания

Данное упражнение призвано помочь уяснить, каким образом информация, полученная в ходе анализа данных о компании и тенденциях во внешней среде по методике SWOT-анализа может использоваться для выработки целей, задач и приоритетных действий, необходимых для того, чтобы произвести в компании изменения.

Организация работы учебной группы

Данное упражнение следует выполнять в составе одной группы численностью не более 5 человек. Для работы необходимо использовать прилагаемые шаблоны.

Этапы выполнения работы

1. Вернитесь к SWOT-анализу, проведённому в ходе предыдущего упражнения, и сформулируйте максимум пять целей, достижение которых позволит компании отразить

угрозы, воспользоваться возможностями, опереться на свои сильные стороны и устранить некоторые из слабых сторон. Важно помнить, что цели должны предусматривать получение высокого результата. В целях данного упражнения постарайтесь формулировать цели для тех областей, на которые руководство компании может повлиять или которые оно в состоянии контролировать.

2. Выберите две цели и сформулируйте не менее двух задач, решение которых будет способствовать достижению указанных целей. Постарайтесь включить в каждую задачу те сроки, в течение которых её следует решить, и ту степень улучшения, которую предполагается достичь за это время (табл.2).

Таблица 2

Цель	Задачи	Критерии	Сроки выполнения
1			
2			

3. После завершения работы обсудите результаты, выявленные различия и причины возникновения таких различий. Подумайте о том, в достаточной ли степени вы учли действия, необходимые для защиты от угроз и использования открывающихся возможностей, а также для устранения слабых сторон и опоры на сильные стороны.

Обсудите то, насколько реально достижение тех целей и задач, которые вы формулируете (при учёте остальных факторов). Помните: Вам предложено относительно несложное упражнение, цель которого – помочь Вам лучше разобраться в одном из процессов, присутствующих в ходе стратегического планирования развития компании.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-3

Задание 1. Практическая ситуация: «Исследование целей и стратегий организации»

Вводные замечания. Функция и структура системы – это системообразующие факторы, т.к. функция позволяет выделить систему из среды и исследовать ее как целое, а структура объединяет элементы множества в систему. Они определенным образом взаимосвязаны. То, как реализуется функция системы, определяется, в первую очередь, структурой системы. В то же время структура системы несет в себе информацию о своем развитии и о факторах внешней среды, воздействовавших на систему в ходе ее исторического движения.

Задача руководителя – не допустить рассогласования между функцией (миссией) и структурой организации.

Цель задания. Сформулировать миссию, цели и стратегии организации.

Задачи:

Дайте определение миссии, цели, стратегии организации.

Назовите виды корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий организации.

Перечислите SMART-характеристики целей.

Оснащение. В качестве инструментов исследования целей и стратегий организации будем использовать метод декомпозиции для построения «дерева целей», SMART-характеристики целей, матрицу «товар-рынок» И. Ансоффа, матрицу конкурентных стратегий М. Портера, метод морфологического анализа.

Порядок работы. Выявленные ранее сильные и слабые стороны организации, а также возможности и угрозы внешней среды вносятся в SWOT-таблицу. Далее попарно рассматриваются следующие комбинации: сильные стороны организации и возможности внешней среды, сильные стороны организации и угрозы внешней среды, слабые стороны организации и возможности внешней среды, слабые стороны организации и угрозы внешней среды. Результатом проведенного сопоставления состояний внутренней и внешней среды организации должны стать рекомендации по развитию компании. Особое внимание необходимо обратить на действия по устранению ключевых причин основной проблемы организации. Далее осуществляется анализ и оценка предложенных мероприятий, из которых выбираются наиболее привлекательные для организации варианты. Они должны быть не только экономически выгодными, но и соответствовать миссии предприятия.

Миссия – это основное предназначение организации во внешней среде. Миссия показывает, что, как, для кого производить, в каком направлении совершенствоваться. В миссии должна прослеживаться потребность, которую компания удовлетворяет на рынке

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Сформированная компетенция
не зачтено	Несформированная компетенция

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-1

. К какой группе компетенций относится следующая: «способность принимать организационно-управленческие решения и оценивать их последствия»:

- а. К общекультурным.
- б. К профессиональным.
- с. К компетенциям научно-исследовательской деятельности.

2. К какой группе компетенций относится следующая: «способность обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования»:

- а. К профессиональным.

- b. К общекультурным.
- c. К научно-исследовательским.

3. Исследование в менеджменте — это:

- a. Анализ управленческих проблем и ситуаций.
- b. Методология принятия решений.
- c. Средство достижения целей менеджмента.

4. Эмпирический этап исследования связан с:

- a. Практической деятельностью менеджера.
- b. Созданием опытного образца изделия.
- c. Формированием концептуальных основ теории

5. К эмпирическим методам относятся:

- a. 1.Обобщение.
- b. Гипотеза.
- c. Анализ.
- d. Мыслительный эксперимент.

6. К методам, используемым на теоретическом уровне исследований в менеджменте, относятся:

- a. Синтез.
- b. Индукция.
- c. Дедукция.
- d. Моделирование.

7. Метод, который позволяет обобщать единичные факты для заключения выводов — это:

- a. Анализ.
- b. Индукция.
- c. Декомпозиция.
- d. Структуризация.

8. Чтобы построить некие абстрактные объекты, пользуются:

- a. Методом моделирования.
- b. Методом идеализации.
- c. Аналитическими методами.
- d. Синтезом систем.

9. Мыслительный процесс, в основе которого лежит доказательство от общего к частному, называется:

- a. Индукцией.
- b. Дедукцией.
- c. Анализом.
- d. Синтезом.

10. В результате какого мыслительного процесса объект исследования, рассматриваемый как система, мысленно или практически делится на составные элементы:

- a. Синтеза.

- b. Анализа.
- c. Дедукции.
- d. Индукции.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-6

30. Критерии достижения целей менеджмента выражают:

- a. Степень выполнения каждой цели и измеряются определенными количественными показателями.
- b. Качественное состояние системы менеджмента.
- c. Способ достижения целей менеджмента.

31. Задачи минимизации (максимизации) критерия эффективности в менеджменте называются:

- a. Оптимизационными.
- b. Вероятностными.
- c. Детерминированными.

32. Деятельность, связанная со стратегическим планированием, анализом и формализацией требований к комплексной системе менеджмента — это:

- a. Консалтинг.
- b. Системный анализ.
- c. Программно-целевое планирование.

33. Консалтинг выполняет:

- a. Бизнес-анализ и реструктуризацию (реинжиниринг бизнеспроцессов).
- b. Выявление и согласование требований к комплексной системе управления.
- c. 1 и 2.

34. Консалтинговая структура должна обладать:

- a. Знаниями и информацией.
- b. Опытным персоналом.
- c. Независимостью и объективностью.

35. Разработка консалтинговых проектов включает:

- a. 10 этапов.
- b. 8 этапов.
- c. 9 этапов.

36. Разработка системного проекта — это:

- a. Определение архитектуры системы, ее функции, внешние условия ее функционирования.
- b. Интерфейсы и распределение функций между человеком и системой.
- c. Требования к программным и информационным компонентам системы.

37. Проектирование архитектуры системы и детальное проектирование в консалтинге происходит:

1. На этапе эскизного проектирования.
2. На этапе технического проектирования.
3. В процессе первичного планирования работ.

38. Бизнес-система — это:

- a. Связанное множество бизнес-процессов, целью которых является конечный результат.
- b. Множество работ или операций по созданию товара.
- c. Совокупность мероприятий по оказанию услуг.

39. Последовательность работ, направленная на достижение определенной бизнес-цели — это:

- a. Бизнес-процесс
- b. Бизнес-система
- c. Система менеджмента.

40. Бизнес-процесс характеризуется:

- a. Интегрированным описанием функций.
- b. Изображением в виде схемы; возможностью измерения производительности и улучшения путем выявления соотношений между его компонентами и последующим изменением этих компонентов и их взаимосвязей.
- c. 1 и 2.

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-2

20. Системный анализ в менеджменте имеет следующие особенности:

- a. Представляет его в виде системы.
- b. Применяется для решения проблем с неопределённостью принятия решения.
- c. Даёт возможность объединить знания, суждения и интуицию специалистов различных областей знаний.
- d. Все перечисленное.

21. Системный анализ помогает решать задачи:

- a. Неструктурированные и слабо структурированные.
- b. Хорошо структурированные.
- c. Неструктурированные, слабо структурированные и хорошо структурированные.
- b. структурированные.

22. Для неструктурированных и слабо структурированных задач используются методы:

- a. Анализа и синтеза, индукции и дедукции.
- b. Композиции и декомпозиции.
- c. Экспертного оценивания и тестирования.
- d. Все верно.

23. Формализация в менеджменте — это:

- a. Процесс отражения системы управления или ее подсистем и элементов в определенной форме.
- a. Применение формул для решения управленческих задач.
- b. Формальное отношение к проблемам менеджмента.

24. Структуризация управленческой проблемы — это:

- a. Качественный анализ проблем с целью их решения.

- b. Разложение проблемы на отдельные задачи, которые поддаются решению известными методами.
- c. Синтез проблемы на новом, более высоком уровне ее понимания.

25. Фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов достигается путем:

- a. Реинжиниринга.
- b. Реструктуризации.
- c. Структуризации.

26. Разбиение заданной выборки объектов на подмножества, которые состоят из схожих объектов, называется:

- a. Классификацией.
- b. Верификацией.
- c. Кластерным анализом.

27. Реальное положение дел, характеризующееся потерей эффективности из-за недостаточной степени реализации каких-либо функций менеджмента, есть:

- a. Проблема управления
- b. Управленческое решение.
- c. Проблемная ситуация.

28. Значимость, структура и состав задач определяют проблему как:

- a. Настоятельную.
- b. Сложную.
- c. Трудную.

29. Целевая модель управленческой проблемы — это:

- a. Структурированная, построенная по иерархическому принципу совокупность целей проблемы менеджмента, решаемой путем системного подхода.
- b. Условная модель менеджмента.
- c. Дерево целей, в котором выделены «вершина» дерева и «ветви» дерева.

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-3

11. Процесс переноса частных выводов об одной системе на другие называется:

- a. Идеализацией.
- b. Синтезом.
- c. Гипотезой.
- b. Обобщением.

12. Системность в менеджменте как всеобщее свойство материи выражена:

- a. Системностью среды.
- b. Системностью в практической деятельности.
- c. Системностью во всех сферах жизни.

13. Система-это:

- a. Целое, составное, соединение.

- b. Совокупность взаимосвязанных элементов.
- c. Образование из однородных частей.

14. К системным объектам не относятся:

- a. Вход, выход.
- b. Сырье, материалы.
- c. Персонал, оборудование.
- d. Поставщики, потребители.

15. Основные характеристики системы менеджмента:

- a. Поведение.
- b. Состояние.
- c. Сложность.
- d. Все перечисленные.

16. Синергизм:

- a. Обеспечивает увеличение общего эффекта системы.
- b. Снижает эффект от функционирования системы.
- c. Повышает сложность системы.

17. Детерминизму не свойственна:

- a. Закономерная причинно-следственная связь.
- b. Взаимообусловленность всех явлений.
- c. Отсутствие взаимозависимости между элементами.

18. Основным принципом функционирования системы управления не является:

- a. Принцип обратной связи.
- b. Принцип черного ящика.
- c. Принцип невмешательства.

19. Системный анализ в менеджменте — это:

- a. Процесс совершенствования системы менеджмента в бизнесе.
- b. Комплекс исследований, направленных на выявление общих тенденций и факторов развития и совершенствования менеджмента организации.
- c. Анализ производственно-хозяйственной деятельности организации.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	50% и более правильных ответов
не зачтено	менее 50 правильных ответов

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой

	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Доклад-презентация

Экзамен

Критерии оценивания (Доклад-презентация - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне

Оценка	Критерии оценивания
	«удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

Типовые задания (Доклад-презентация - Экзамен) для оценки сформированности компетенции УК-1 (Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий)

Проведение SWOT-анализа предприятия

Цель данного задания – помочь понять, как следует анализировать данные о компании и тенденции развития внешней среды компании с тем, чтобы получить представление о ее сильных (strengths) и слабых (weaknesses) сторонах, а также выявить возможности (opportunities), которыми можно воспользоваться, и опасности (threats), которые могут существовать.

Типовые задания (Доклад-презентация - Экзамен) для оценки сформированности компетенции УК-6 (Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки)

Задание 1. Практическая ситуация: «Менеджер исследовательского типа»

Необходимо составить портрет менеджера исследовательского типа отвечая на приведенные ниже вопросы и используя опорную информацию, подготовленную на семинарском занятии по данной тематике.

Составленный портрет представляется в форме мультимедийной презентации (не более 5 слайдов) с иллюстрацией на примерах конкретных менеджеров («Великие менеджеры»).

Типовые задания (Доклад-презентация - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-2 (Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;)

Рассмотрите миссии некоторых российских и иностранных компаний, представленные ниже. Подумайте, как можно переформулировать эти миссии таким образом, чтобы сделать из них цель первого уровня в дереве целей соответствующей компании (руководствуйтесь для этого критериями, которым должна отвечать каждая цель, входящая в систему целей, перечисленными в предыдущем задании). Постройте для выбранной компании дерево целей. Задание выполняется индивидуально.

Типовые задания (Доклад-презентация - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-3 (Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;)

Задание 1. Практическая ситуация: «Креативный персонала»

Необходимо составить портрет сотрудника креативного типа отвечая на приведенные ниже вопросы и используя опорную информацию, подготовленную на семинарском занятии по данной тематике.

Составленный портрет представляется в форме мультимедийной презентации (не более 5 слайдов) с иллюстрацией на примерах конкретных менеджеров («Великие менеджеры»).

Оценочное средство - Контрольные вопросы

Экзамен

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции УК-1 (Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий)

1. Опыт зарубежных стран в области разработки методики и оценки производительности
2. Метод наблюдения: понятие, виды наблюдения, требования к организации и проведению.
2. Эксперимент: понятие, виды экспериментов, требования к организации и проведению.
4. Моделирование: понятие, виды моделей, требования к организации и проведению. Этап разработки концепции (научной теории).

5. Проверка достоверности исследовательских результатов (верификация теории).
6. Преодоление рассогласования между желаемым и реальным состоянием исследуемого объекта.
7. Влияние формулировки критерия на решение проблемы.
8. Задачи, методологические принципы и рабочие приёмы исследования операций.
9. Конкретные методы исследования как методы, отражающие специфику, предмет и задачи объекта исследования.
10. Математические методы оптимизации: линейное, нелинейное, динамическое программирование, теория игр, теория массового обслуживания и др., применённые к задачам разных областей практики.
11. Понятие и принципы оптимизации управленческих решений.
12. Параметры и критерии оптимальности.
13. Общая характеристика метода сетевого планирования и управления.
14. Тестирование, социометрия, деловая игра, методы имитационного моделирования.
15. Метод экспертных оценок. Проблема отбора экспертов в состав экспертной группы. Методы отбора экспертов.
16. Модификации SWOT-анализа: SMART-анализ.
17. Диагностический анализ.
18. Понятие эффективности исследования и основные факторы ее формирования.
19. Исследовательский потенциал управления.
20. Принципы обеспечения эффективности исследований в менеджменте.
21. Концепции оценки эффективности исследовательской деятельности.
22. Показатели эффективности НИР: коэффициент эффективности затрат, приведенные затраты, годовой экономический эффект.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции УК-6 (Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки)

1. Опыт зарубежных стран в области разработки методики и оценки производительности
2. Метод наблюдения: понятие, виды наблюдения, требования к организации и проведению.
2. Эксперимент: понятие, виды экспериментов, требования к организации и проведению.
4. Моделирование: понятие, виды моделей, требования к организации и проведению. Этап разработки концепции (научной теории).
5. Проверка достоверности исследовательских результатов (верификация теории).
6. Преодоление рассогласования между желаемым и реальным состоянием исследуемого объекта.
7. Влияние формулировки критерия на решение проблемы.
8. Задачи, методологические принципы и рабочие приёмы исследования операций.
9. Конкретные методы исследования как методы, отражающие специфику, предмет и задачи объекта исследования.
10. Математические методы оптимизации: линейное, нелинейное, динамическое программирование, теория игр, теория массового обслуживания и др., применённые к задачам разных областей практики.
11. Понятие и принципы оптимизации управленческих решений.
12. Параметры и критерии оптимальности.

13. Общая характеристика метода сетевого планирования и управления.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-2 (Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;)

. Исследование как вид деятельности.

2. Цели, задачи, объект и предмет исследования управления.

3. Роль исследования проблемных ситуаций в менеджменте.

4. Исследование как один из начальных этапов процесса управления.

5. Типы исследования в менеджменте. Фундаментальные и прикладные, количественные и качественные, уникальные и комплексные исследования.

6. Зависимость вида применяемого исследования от организационных факторов: уровня принятия решения, желаемого результата и т.д.

7. Проблемные ситуации в управленческой деятельности.

8. Уровни постановки проблемы в исследовании.

9. Критерии выбора проблем исследования.

10. Методология исследования. Основные методологические подходы в менеджменте.

11. Общенаучные методы.

12. Диалектические методы.

13. Специальные методы.

14. Экономико-математические методы.

15. Социологические методы.

16. Понятие «формальная логика».

17. Мышление как основа логического исследования.

18. Методы формальной логики: понятие, суждение, умозаключение, обоснование, классификация, стратификация, декомпозиция, обобщение, индукция и дедукция.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-3 (Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;)

14. Тестирование, социометрия, деловая игра, методы имитационного моделирования.

15. Метод экспертных оценок. Проблема отбора экспертов в состав экспертной группы. Методы отбора экспертов.

16. Модификации SWOT-анализа: SMART-анализ.

17. Диагностический анализ.

18. Понятие эффективности исследования и основные факторы ее формирования.

19. Исследовательский потенциал управления.

20. Принципы обеспечения эффективности исследований в менеджменте.

21. Концепции оценки эффективности исследовательской деятельности.

22. Показатели эффективности НИР: коэффициент эффективности затрат, приведенные затраты, годовой экономический эффект.

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

Основная литература:

1. Афанасьев В. В. Методология и методы научного исследования : учебное пособие / В. В.

Афанасьев, О. В. Грибкова, Л. И. Уколова. - Москва : Юрайт, 2022. - 154 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/492350> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-02890-4 : 559.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=817164&idb=0>.

2. Афанасьев В. В. Методология и методы научного исследования : учебное пособие / В. В. Афанасьев, О. В. Грибкова, Л. И. Уколова. - Москва : Юрайт, 2023. - 154 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02890-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=846486&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Мустаева Ф. А. Проектно-исследовательская деятельность обучающихся : учебно-методическое пособие / Мустаева Ф. А., Нуриханова Н. К., Султанова Л. Ф. - Уфа : БГПУ имени М. Акмуллы, 2022. - 80 с. - Книга из коллекции БГПУ имени М. Акмуллы - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-907475-77-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=830571&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

.3. Программное обеспечение и интернет – ресурсы

1. <http://ecsocman.edu.ru/> Федеральный Образовательный портал «ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. МЕНЕДЖМЕНТ».
2. <http://www.osp.ru/cio/> Сайт журнала «Директор информационной системы»
3. <http://www.eur.ru> Научно-образовательный портал «Экономика и управление на предприятии».
4. <http://www.wtu.ru/> Сайт Всемирного технологического университета. Для студентов и специалистов представлены материалы по автоматизации процесса управления в открытом доступе.
5. <http://www.alleng.ru/edu/> Федеральный образовательный портал «Ресурсы ИНТЕРНЕТ для студентов и школьников»
6. <http://www.cfin.ru>
7. <http://www.counsultant.ru>
8. <http://www.garant.ru>
9. <http://www.ngpc.ru>
10. <http://www.rayter.com>
11. <http://www.rbc.ru>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Гуськова Ирина Владимировна, доктор экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Грудзинский Александр Олегович, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 14.11.2022 г., протокол № 6.