

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

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ

протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины
Научно-исследовательский семинар

Уровень высшего образования
магистратура

Направление подготовки
38.04.03 – Управление персоналом

Направленность образовательной программы
**Магистерская программа «Управление человеческим капиталом
организации»**

Форма обучения
очная

Нижегород
2023

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Научно-исследовательский семинар» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений, основной образовательной программы «Управление человеческим капиталом организации» 38.04.03 – Управление персоналом

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	
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.	УК-1.1. Знает проблемные ситуации в сфере управления человеческим капиталом организации	Знать: 1) Теоретические концепции организационного поведения как основу анализа проблемных ситуаций 2) Основы теоретического анализа, теоретической реконструкции как базовых элементов критического анализа проблемных ситуаций; 3) Основы теоретического моделирования на основе базовых концепций организационного поведения	Вопросы к зачету, тест, самостоятельная работа
	ИПК-1.2. Умеет разрабатывать дизайн исследования проблемных ситуаций в сфере управления персоналом	Уметь: 1) Разрабатывать программу эмпирического исследования его теоретических и методологических основ;	Вопросы к зачету, тест, самостоятельная работа

		<p>2) Формулировать гипотезы исследования на основе анализа теоретических данных;</p> <p>3) Определять объект и предмет исследования в соответствии с актуальностью проблемы и теоретическими основаниями работы</p>	
	ИПК-1.3. Владеть навыками систематизации научной информации, постановки целей, выбора оптимальных методов и технологий их достижения	<p>Владеть:</p> <p>1) Навыками теоретического анализа научных данных;</p> <p>2) Навыками формулировки целей и задач исследования актуальных проблем управления человеческим капиталом;</p> <p>3) Навыками формулировки гипотез исследования актуальных проблем управления человеческим капиталом на основе теоретических данных</p>	Вопросы к зачету, тест, самостоятельная работа
ПК-7 Способен разрабатывать и проводить научные исследования в сфере управления персоналом на основе современной методологии.	ИПК-7.1. Знает методы сбора и статистической обработки данных	<p>Знать:</p> <p>1) Качественные методы анализа эмпирических данных;</p> <p>2) Эмпирические методы научного исследования в управлении человеческим капиталом;</p> <p>3) Знать основные форматы представления данных на уровне доклада на научной конференции и статьи в журнале с индексацией в РИНЦ;</p>	Вопросы к зачету, тест, самостоятельная работа
	ИПК-7.2. Умеет разрабатывать программу эмпирического исследования и его	<p>Уметь:</p> <p>1) Подбирать методы эмпирического исследования адекватно целям,</p>	Вопросы к зачету, тест, самостоятельная работа

	методического обеспечения	задачам и методологическим основаниям исследования; 2) Подбирать группы респондентов адекватно целям, задачам и методологическим основаниям исследования; 3) Подбирать методы статистической обработки данных эмпирического исследования	
	ИПК-7.3. Владеет навыками организации и проведения исследования актуальных проблем организационной психологии	Владеть: 1) Навыками сбора эмпирических данных; 2) Навыками проведения пилотажного исследования; 3) Навыками адаптации имеющихся методов и методик к целям и задачам исследования	Вопросы к зачету, тест, самостоятельная работа
ПК-8. Способен изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации.	ИПК- 8.1. Знает: Основные показатели эффективности компании, связанные с ними внешние и внутренние факторы управления человеческим капиталом	Знать: 1) Основные модели организационного поведения сотрудников; 2) Основные стили управленческого взаимодействия менеджеров; 3) Основные модели организационных условий компании;	
	ИПК- 8.2. Умеет проводить оценку персонала, организационного поведения исполнительского персонала и менеджеров в отношении повышения эффективности компании в конкретных	Уметь: 1) Разрабатывать и реализовывать программу оценки персонала и анализа его организационного поведения; 2) Готовить отчеты менеджменту компании о результатах проведенной оценки и с предложениями по оптимизации организационных	

	организационных условиях	процессов; 3) Представлять результаты, полученные в эмпирическом исследовании, в формате научной публикации и доклада	
	ИПК- 8.3. Владеет навыками оценки персонала в соответствии с корпоративной политикой компании и ее организационной культурой	Владеть: 1) Технологией диагностики и анализа прикладной научной проблемы в управления человеческим капиталом организации путем SWOT- анализа и выдвигать гипотезы на основе его результатов в соответствии с научными принципами; 2) Навыками разработки предложений и рекомендаций по оптимизации организационных процессов и качества трудовой жизни; 3) Навыками написания и презентации научного доклада	

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Трудоемкость дисциплины

	Очная форма обучения
Общая трудоемкость	4 ЗЕТ
Часов по учебному плану	216
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	51
- занятия лекционного типа	
- занятия семинарского типа (практические занятия) ¹	48 (16 часов – часть 1, 16 часов – часть 2, 16 часов – часть 3)
самостоятельная работа	165 (55 часов – часть 1, 55 часов – часть 2, 55 часов – часть 3)
КСРИФ	3
Промежуточная аттестация	зачеты

3.2. Содержание дисциплины

Очная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Часть 1. Тема 1. Анализ актуальных проблем и проблемных ситуаций в сфере управления человеческим капиталом организации организационной психологии	16		4	4	12
Тема 2. Нахождение, выбор и обоснование темы научного исследования. Теоретические и методологические основания исследования	18		4	4	14
Тема 3. Методы теоретического исследования в управлении человеческим капиталом организации	19		4	4	15
Тема 4. Объект и предмет исследования: их функции в планировании исследовательской работы. Цель и задачи исследования	18		4	4	14
Всего по части 1	71		16	16	55
Часть 2. Тема 5. Качественные и количественные методы исследования	16		4	4	12
Тема 6. Гипотезы исследования, его методологические основы, программа и методический инструментарий	18		4	4	14
Тема 7. Пилотажное исследование: его значение и функции	19		4	4	15
Тема 8. Гипотезы исследования, его методологические основы, программа и методический инструментарий	18		4	4	14
Всего по части 2	71		16	16	55
Тема 9. Предоставление данных исследования. Непараметрические критерии в статистической обработке	16		4	4	12
Тема 10. Анализ результатов исследования и разработка рекомендаций по оптимизации организационных процессов	18		4	4	14
Тема 11. Технология подготовки научной публикации	19		4	4	15
Тема 12. Презентация результатов исследования перед менеджментом компании	18		4	4	14
Всего по Части 2	71		16	16	55
ИТОГО	213		48	48	165

Практические занятия организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает:

- обсуждение практических вопросов на занятии,
- выполнение самостоятельной работы с анализом конкретной ситуации (кейса) с решением прикладной задачи.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 8 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы: экспертно-диагностических и научно-исследовательских;
- компетенций УК-1. ПК-7, ПК- 8 (п.1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках практических занятий.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы в виде для обучающихся в очной форме подготовка статьи и частичная статистическая обработка данных пилотажного исследования. Для обучающихся про очно-заочной форме самостоятельная работа предполагает освоение тем по научной литературе.

Темы кейсов

1. Программа пилотажного исследования актуальной проблемы в сфере управления человеческим капиталом организации;
2. Результаты пилотажного исследования: качественный и количественный анализ;
3. Пути повышения качества трудовой жизни сотрудников;
4. Пути оптимизации организационных процессов, лежащих в основе эффективности компании;
5. Научная статья

По теме кейса студент самостоятельно разрабатывает аргументированное решение, которое оформляется в виде письменной работы и презентации. Работы обсуждаются на практических занятиях. а всех этапах выполнения работы преподаватель оказывает консультативную помощь и методическое обеспечение.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно

компетенций (индикатора достижения компетенций)	не зачтено		зачтено				
	Знания	Умения	Навыки	Знания	Умения	Навыки	Знания
	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 негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
	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 недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
	Отсутствие владения материалом. 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 оценки на 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», 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»
не зачтено	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»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

5.2.1 Контрольные вопросы допуска к зачету

а) Вопросы для оценки знаний

№	Вопрос	Код компетенции
1.	Назовите не менее трех проблем организационной психологии, связанных с наступлением нового технологического уклада Индустрии 4.0. Дайте обоснование их актуальности	УК-1
2.	Какие категории работников испытывают наибольшие трудности в условиях перехода к новому технологическому укладу. Поясните свое мнение.	УК-1
3.	Какие теории и концепции можно положить в основу разработки подходов к исследованию проблем персонала с гендерной и возрастной спецификой.	УК-1
4.	Какие методы теоретического исследования вам известны, поясните их суть	УК-1
5.	Как вы полагаете, какая концепция организационного поведения может явиться методологическим основанием ваших эмпирических исследований и почему?	УК-1
6.	Какие классические потребностно-мотивационные теории могут составить методологические основания эмпирических исследований в сфере организационной психологии, дайте обоснование	УК-1
7.	Что представляют собой методы теоретической реконструкции и теоретического моделирования? С какими классическими теориями они связаны, поясните свой ответ.	УК-1
8.	Назовите основные элементы дизайна эмпирического исследования в сфере организационной психологии. Дайте	ПК-7

	им краткую характеристику.	
9.	Дайте характеристику качественных методов сбора и их анализа. При каких условиях желательно или даже необходимо использование качественных методов?	ПК-7
10.	Назовите основные методы эмпирического исследования в организационной психологии по типу задач?	ПК-7
11.	Назовите основные методы эмпирического исследования в организационной психологии по методологическим основаниям?	ПК-7
12.	Дайте характеристику параметрических и непараметрических методов статистической обработки эмпирических данных? Покажите, при каких условиях целесообразно использовать те или другие виды методов статистической обработки данных	ПК-7
13.	Назовите основные этические нормы и принципы, которым нужно следовать при организации и проведении эмпирического исследования. Приведите пример по своему диссертационному исследованию.	ПК-7
14.	Назовите основные структурные элементы тезисов доклада на научную конференцию и статьи в научный журнал. Каковы правила цитирования и ссылок на публикации других авторов.	ПК-7
15.	Какие подходы к анализу эффективности организации вам известны? Какие из них наиболее адекватно соотносятся с целями и возможностями исследований в сфере организационной психологии?	ПК-8
16.	Какие показатели эффективности организации называет Р.Дафт в модели стейкхолдеров?	ПК-8
17.	Назовите основные психологические детерминанты эффективности организации в соответствии с моделью эффективности Р.Дафта.	ПК-8
18.	Назовите модели организационного поведения сотрудников в соответствии с концепцией Дж. Ньюстрема и К.Девиса. Какие из них более всего соответствуют новому технологическому укладу?	ПК-8
19.	Охарактеризуйте понятие организационной культуры как социально-психологический феномен и косвенный метод управления персоналом. Раскройте ее структурную организацию и назовите функции в соответствии с теорией Э. Шейна	ПК-8
20.	Определите специфику организационных условий в соответствии с теорией организационной культуры К.Камерона и Р.Куинна? Какие из них в наибольшей мере соответствуют новому технологическому укладу? Почему?	ПК-8
21.	Что такое корпоративная культура? Назовите ее основные элементы и покажите, в каком соответствии она находится с организационной культурой.	ПК-8

б) Задания для оценки умений

№	Вопрос	Код компетенции
---	--------	-----------------

1.	Покажите возможности теории А.Маслоу для выделения психологических издержек принятия инноваций	УК-1
2.	Разработайте комплекс показателей для изучения субъективного благополучия персонала, используя теорию Э.Динера	УК-1
3.	Если в компании наблюдается феномен сопротивления инновационным изменениям, разработайте программу эмпирического исследования его психологических детерминант.	УК-1
4.	При каких условиях целесообразно исследовать удовлетворенность работников трудом? Сформулируйте цель, основные задачи и гипотезу исследования. Какие теории и (или концепции) возьмете в качестве методологических оснований	УК-1
5.	Если вы намерены провести эмпирическое исследование субъективного благополучия персонала компании, какие основные задачи вы будете решать и каким инструментарием пользоваться?	ПК-7
6.	Если вы намерены изучить ценностную готовность персонала компании к инновационным организационным изменениям, какую гипотезу вы можете сформулировать и какие методы для ее проверки использовать?	ПК-7
7.	Если вы намерены изучить трудовую мотивацию персонала компании, какие методологические основания будут у вашего исследования, какие группы респондентов вы сформируете и какие диагностические методы будете использовать?	ПК-7
8.	Какие методы статистической обработки данных вы будете применять, если при изучении трудовой мотивации у вас мужская и женская выборка трех возрастных групп?	ПК-7
9.	Если вы разрабатываете программу оценки персонала на пятилетнюю перспективу, связанную с внедрением управленческих инноваций, какие задачи вы сформулируете и какой инструментарий будете использовать?	ПК-8
10.	При подготовке отчета по проведенному исследованию в компании с целью отбора сотрудников в группу управленческого резерва какую его структуру вы будете использовать и какое содержание закладывать?	ПК-8
11.	Если в компании наблюдается феномен сопротивления инновационным изменениям, методом теоретической реконструкции определите доминирующий стиль управленческого взаимодействия, принятый в компании	ПК-8
12.	Если вы разрабатываете программу корпоративного обучения персонала, покажите используя метод теоретического моделирования обосновать эффекты применения разных методов управленческого взаимодействия	ПК-8

в) Задания для оценки владения

	Вопрос	Код компетенции
1.	Показать в самостоятельной работе владение методами теоретического анализа	УК-1
2.	Показать в самостоятельной работе владение навыками теоретического моделирования	УК-1
3.	Показать в самостоятельной работе владение навыками формулировки цели, задач и выдвижения гипотез	УК-1
4.	Показать в самостоятельной работе владение качественным методом анализа результатов	ПК-7
5.	Показать в самостоятельной работе владение навыками разработки программы пилотажного исследования	ПК-7
6.	Показать в самостоятельной работе владение навыками адаптации методов к задачам собственного исследования	ПК-7
7.	Показать в самостоятельной работе владение навыками выдвижения гипотез на основе SWOT-анализа организационной проблемы в сфере управления человеческим капиталом и ее детерминант	ПК-8
8.	Показать в самостоятельной работе владение навыками разработки предложений и рекомендаций по оптимизации организационных процессов	ПК-8
9.	Показать в самостоятельной работе владение навыками подготовки научного доклада и его презентации	ПК-8

5.2.2. Типовые тестовые задания
для оценки сформированности компетенции ПК-1.1.

а) Вопросы для оценки знаний

Инструкция: Выберите один или несколько правильных вариантов ответа.

1. Методологические основы исследования это

а) теории, концепции и идеи, составляющие теоретический базис проводимого исследования

б) методическое обеспечение исследования;

в) логика проводимого исследования;

г) основа интерпретации полученных результатов

б) Задания для оценки умений

Текст. Трудоустройство женщин, сохранение ими рабочих мест, трудности занятости, особенно в высокотехнологичных индустриальных секторах экономики, дискриминация в оплате труда имеют исторические корни: представления о социальных ролях женщины в обществе, устойчивые гендерные стереотипы. Переход к индустрии 4.0 обостряет проблемы в связи с возникновением профессий и компетенций, традиционно соотносимых с мужской занятостью: большим вытеснением женщин, особенно в низкотехнологичные секторы экономики на малооплачиваемые рабочие места. Анализ гендерных стереотипов показывает, что они формируются еще в раннем возрасте, на основе трансляции специфических гендерных установок в повседневной, в семейной жизни, образовательной деятельности, через средства массовой информации, рекламу,

искусство. В соответствии с ними, женщины не годны для многих профессиональных ролей и должностных позиций, менее вовлечены в трудовой процесс, менее автономны, склонны к неформальным отношениям на работе, и более эмоциональны, более консервативны и не поддерживают прогрессивные организационные изменения, в том числе технологические и управленческие инновации, чем мужчины, что создает трудности управления компанией.

Немалый вклад в экономическое развитие страны вносит система среднего профессионального образования.. Вместе с тем, если мотивационной и содержательной стороне подготовки студентов колледжей уделяется большое внимание, то проблема готовности к организационным условиям современного инновационного предприятия, как правило, остается в тени. И это относится, естественно, как к подготовке юношей, так и девушек.

Вопросы:

1. Является ли представленная проблема актуальной для сферы управления человеческим капиталом организации? Аргументируйте ее актуальность.
2. Сформулируйте обсуждаемую проблему?
3. Сформулируйте цель и возможные задачи исследования

в) Задания для оценки владения

Проведено исследование **цель** которого состояла в изучении характеристик субъективного благополучия женского персонала классов «человек-человек» и «человек-техника» в условиях ОК иерархически-кланового и рыночно-иерархического типа с выраженным инновационным компонентом.

Вопросы:

1. Правильно ли сформулирована цель исследования? Сделайте ее формулировку более корректной.
2. Сформулируйте задачи исследования и его гипотезу.

5.2.3. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-1.2.

а) Вопросы для оценки знаний

Инструкция: Выберите один или несколько правильных вариантов ответа.

1. В исследованиях проблематики управления человеческим капиталом организации не используются методы:

- а) Экзистенциальные методы,
- б) Качественные методы,
- в) Количественные методы,
- г) Организационно-диагностические методы

б) Задания для оценки умений

В проведенном исследовании поставлены следующие исследовательские вопросы:

1. Во всех ли типах организационной культуры (ОК) транзитивной экономики действуют стереотипы старости, а именно неготовности сотрудников старших возрастов к перспективным изменениям и их слабой трудовой мотивации?

2. В чем состоит общее и отличительное в характеристиках ценностной готовности к изменениям и личностной вовлеченности в трудовую деятельность разновозрастного персонала в ОК разного типа?
3. Как проявляется гендерная специфика трудовой мотивации и ценностной готовности к изменениям разновозрастного персонала в ОК разного типа?

В качестве респондентов в исследовании приняли участие сотрудники инновационных и ординарных производственных предприятий (инженерный корпус). От каждого типа предприятий участвовали по 25 мужчин в возрастных интервалах 35-55 и 60-70 лет и по 25 женщин в возрастных интервалах 35-50 и 55-65 лет, т.е. всего 200 человек.

Использованы следующие методы:

Тест личностных самоидентификаций М.Куна и Т.Макпартленда. Статистическая значимость различий между совокупностями показателей, характеризующих ценностную готовность испытуемых к организационным изменениям и трудовую вовлеченность определена с помощью непараметрических критериев Манна-Уитни и Вилкоксона.

Вопросы: 1.Какой метод не указан? Поясните свой ответ

2.Можно ли использовать указанные статистические методы? Поясните свой ответ

в) Задания для оценки владения

Для изучения предпринимательского поведения разработана следующая ситуация. Павлов, частный предприниматель, выпускает разные виды кормов для домашних животных, одним из компонентов которых является Карнон. По телевидению неоднократно прошла передача, в которой рассказывалось о вредном воздействии ингредиента Каронон на здоровье животных. Потребителям предлагалось обращать внимания на состав корма. Замена предпринимателем этого компонента на другой (безвредный) приведет к увеличению издержек на производство кормов и снижению прибыли.

Как поступит Павлов?

Как поступили бы Вы?

Типология поведения проводится с использованием следующей матрицы, путем отнесения данных испытуемыми ответов к тому или иному типу поведения:

5.2.4. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-9.4.

а) Вопросы для оценки знаний

Инструкция: Выберите один или несколько правильных вариантов ответа.

Выдвижение гипотез научного исследования не предполагает:

1. Использование данных SWOT-анализа организационных ситуаций;
2. Изучения результатов исследования по проблеме, представленных в научных источниках;
3. Советов друзей;
4. Данных пилотажного исследования;

б) Задания для оценки умений

В таблице представлено сочетание ряда организационных характеристик как косвенных методов управления персоналом. Заполните пустые клеточки таблицы и предложите программу оценки персонала в инновационной компании.

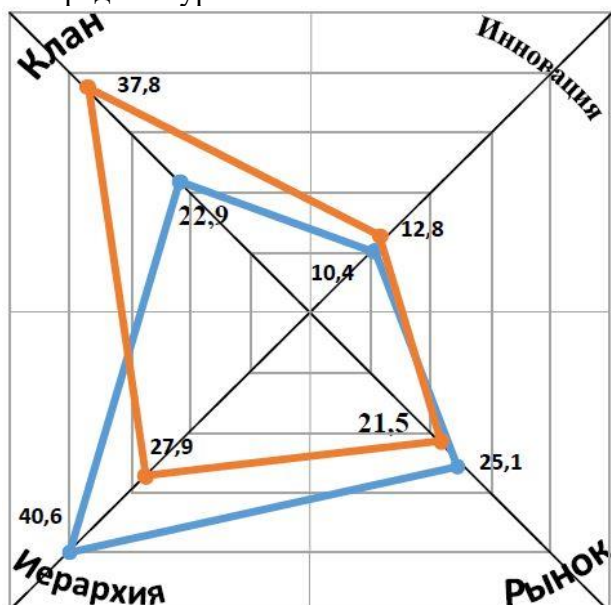
Условия	Организационная парадигма	Ценности	Тип организационной культуры	Стиль лидерства	Модель организационного поведения менеджеров
Государственные организации, плановая экономика	Закрытая	Порядок		Бюрократический и Директивный	
Слабая конкуренция	Открытая	Человеческие отношения		Либеральный	
Запросы на ноу-хау	Хаотичная	Творческая самореализация		Либеральный и Тренерский	
Деловые организации, высокая конкуренция	Синхронная	Организационный успех		Директивный и Тренерский	

в) Задания для оценки владения

В результате проведенного исследования, получены следующие результаты (Рисунок 1), характеризующие организационную культуру и организационно-культурные предпочтения персонала промышленного предприятия с многолетними проблемами модернизации в условиях, когда менеджмент ставит задачу его перевода в инновационный формат развития.

Вопросы:

1. Какие проблемы существуют на предприятии, связанные ценностями организационного развития и трудовой мотивацией персонала?
2. Какие рекомендации можно дать менеджменту по совершенствованию управления и развитию корпоративного обучения линейных менеджеров и менеджеров среднего уровня?



5.2.5. Темы кейсов для самостоятельной работы

1. Актуальная проблема управленческой детерминации поведения сотрудников компаний в условиях наступления нового технологического уклада
2. Пилотажное исследование актуальной проблемы организационного поведения: цель, задачи, гипотезы.
3. Пилотажное исследование актуальной проблемы трудовой мотивации: инструментарий и методы статистической обработки.
4. Программа оценки персонала под задачу формирования группы управленческого резерва в условиях внедрения технологических инноваций в медицинской компании;
5. SWOT- анализ кадровых проблем по конкретной ситуации;
6. Доклад на научную конференцию по результатам эмпирического исследования

6. Порядок проведения зачета.

Допуском к зачету является выполнение (отработка) всех заданий по практическим занятиям и самостоятельной работе,

Зачет 1. Отчет форме научного доклада на студенческой конференции, принятого редакцией к печати, по материалам пилотажного исследования к курсовой работе.

Зачет 2. Результаты и анализ пилотажного исследования.

Зачет 3. Отчет в форме научного доклада на студенческой конференции, принятого редакцией к печати, с презентацией программы исследования и промежуточных результатов.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

Рекомендуемая литература

Учебно-методическое обеспечение дисциплины

7.1. Рекомендуемая литература

Основная:

1. Гудвин Дж. Исследование в психологии. Методы и планирование., 3-е издание, СПб, 2004.- 558 с. ФБ ННГУ. 3 экз
2. Ермолаев О.Ю. Математическая статистика для психологов. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2014. — 336 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/48339>
3. Корнилова Т.В. Введение в психологический эксперимент. Учебник для студентов, обучающихся по специальности «Психология». М.: МГУ: ЧеРо. 1997. 256 с. ФБ ННГУ. 5 экз.

Дополнительная:

4. Акимова Н.Р., Хакимова Н.Р., Дранишников С.А. Экспериментальная психология. [Электронный ресурс] / Н — Электрон. дан. — Кемерово : КемГУ, 2009. — 131 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/30031>

5. Белов В.В., Белов В.Г., Белова Е.В.. Системные методы в психологии. [Электронный ресурс] /,— Электрон. дан. — СПб. : ИЭО СПбУТУиЭ, 2010. — 220 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/63908>
6. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: Учебник для вузов. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2010. — 384 с. ФБ ННГУ 10 экз.
7. Бусыгина Н. П. Качественные и количественные методы исследований в психологии : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. П. Бусыгина. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 423 с. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/C0B72CE7-A1A1-4CEC-B4D2-66F7F72C46D7>
8. Высоков, И. Е. Математические методы в психологии. М. : Издательство Юрайт, 2016. — 386 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/425874F6-9919-406C-8DEC-B4AD7C3F6AD2>
9. Гусев А.Н., Уточкин И.С. Психологические измерения. Теория. Методы. [Электронный ресурс] /— Электрон. дан. — М. : Аспект Пресс, 2011. — 319 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/68765>
10. Дементий Л.И. Классические и современные методы диагностики самосознания личности: учебно-методическое пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Омск : ОмГУ, 2010. — 76 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/75430>
11. Дорфман Л.Я. Горизонты современной эмпирической психологии // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2008. Т.5. № 3. С. 3-30. Режим доступа: <https://psy-journal.hse.ru/data/2011/04/23/1210740091/3-30.pdf>
12. Дружинин В.М. Экспериментальная психология, 2-е изд., дополненное, СПб: Питер, 2003.- 320 с. **ФБ ННГУ - 3 экз.**
13. Захарова Л.Н., Климычева М.В., Коровашкова Л.В. Организационно-культурная детерминация самопринятия педагогов при внедрении информационных технологий в образовательный процесс // Вестник ННГУ 2011, №2. С.375-382. Режим доступа: http://www.unn.ru/pages/issues/vestnik/99999999_West_2011_2/57.pdf
14. Захарова Л.Н., Коробейникова Е.В. Личностные характеристики менеджеров, успешных в организационных условиях разного типа // Вестник Университета (Государственный университет управления - ГУУ), 2011, № 17, с.34-38.
15. Захарова Л.Н., Соловьева С.В., Леонова И.С. Ценностные конфликты безработных граждан в условиях перехода российских предприятий на инновационный путь развития // Вестник ННГУ, серия «Социальные науки», 2014. №3. С.136-145. Режим доступа: <http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru/nomera?anum=8350>
16. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Карпова М.В. Характеристики ценностного конфликта как показатели готовности персонала предприятия к работе в условиях инноваций // Вестник ННГУ 2014, № 1. С.466-473. : Режим доступа: // [www.unn.ru/pages/e-library/vestnik/19931778_2014_-1-1\(1\)_unicode/72.pdf](http://www.unn.ru/pages/e-library/vestnik/19931778_2014_-1-1(1)_unicode/72.pdf)

17. Корнилова Т. В., Смирнов С.Д. Методологические основы психологии — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 490 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3015-3. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/C9E672C0-7B21-4CE8-9574-DAD5341D7085>
18. Корнилова Т. В. Экспериментальная психология в 2 ч. Часть 1.— 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 383 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02192-9. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/DE90FB1B-9EBA-4961-9530-DCF783322A73>
19. Корнилова Т. В. Экспериментальная психология в 2 ч. Часть 2.— 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 264 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02194-3. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/2648BDB9-5270-4FFC-9F88-3CCF11A19435>
20. Кричевец А.Н., Шикин Е.В., Дьячков А.Г.. Математика для психологов. [Электронный ресурс] Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2013. — 376 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/13016>
21. Мельникова О.Т. Фокус-группы: Методы, методология, модерирование. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Аспект Пресс, 2007. — 320 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/68773>
22. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие. 3-е. изд. — СПб.: Речь, 2007. — 392с. **ФБ ННГУ, 1 экз.**
23. Королева, Н.Н. Психосемантические методы диагностики личности. Учебно-методическое пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — СПб. : РГПУ им. А. И. Герцена, 2013. — 66 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/49981>
24. Носс И. Н. Качественные и количественные методы исследований в психологии— М. : Издательство Юрайт, 2016. — 362 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/A3EEC097-B7A5-4587-A2E1-4E5C2B3D4AF6>
25. Основные методы сбора данных в психологии / Под ред. С. А. Капустина. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Аспект Пресс, 2012. — 158 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/68768>
26. Рамендик Д. М., Рамендик М.Г. Практикум по психодиагностике.— 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 165 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/03133376-62E4-47E5-BA0C-F5A442F53965>
27. Романова Е.С. Графические методы в практической психологии. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Аспект Пресс, 2011. — 400 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/68777>
28. Руденко, А.М. Экспериментальная психология в схемах и таблицах. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2015. — 285 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/70188>
29. Самсоненко, Л.С., Шавшаева Л.Ю. Диагностический инструментарий изучения мотивации: опыт реализации персонифицированной модели повышения квалификации. [Электронный ресурс] /— Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2016. — 128 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/77006>

30. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии, С-П, изд-во "Речь", 2000. 350 с. ФБ ННГУ - 1 экз.
31. Тюменева Ю.А. Психологическое измерение. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Аспект Пресс, 2007. — 192 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/68782>
32. Челышкова М.Б. Теория и практика конструирования педагогических тестов. М.: Логос, 2002. 432 с. Гл. 5. ФБ ННГУ - 2 экз

Интернет ресурсы

№	Владелец сайта	Ресурс	Интернет-адрес
1	Институт психологии РАН	Психологический журнал	http://ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html
2		Организационная психология и психология труда	http://work-org-psychology.ru/
3	Российское психологическое общество	Национальный психологический журнал	http://npsyj.ru/
4		Психология в России	http://psychologyinrussia.com/
5	Психологический факультет МГУ им.М.В.Ломоносова	Вестник Московского университета. Серия 14. Психология	http://msupsyj.ru/
6	ННГУ им.Н.И.Лобачевского	Вестник ННГУ им.Н.И.Лобачевского. Серия «Социальные науки»	http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru
7	Высшая школа экономики	Психология. Журнал высшей школы экономики	https://psy-journal.hse.ru/
8		Организационная психология	https://orgpsyjournal.hse.ru/
9		Российская экономика: прогнозы и тенденции	https://rusecon.hse.ru/
0	Научно-информационный и издательский комплекс Ю.М. Резника	Личность. Культура. Общество	http://lko.ru/
1	Отдел Регионального Партнерства Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии»	Профориентационное и образовательное тестирование Телетестинг	http://www.teletesting.ru/
2	Консалтинговая компания ITeam	ITeam – технологии корпоративного	https://iteam.ru/

		управления	
1	Издательский дом «Управление персоналом»	Управление персоналом	http://www.top-personal.ru/
3		Управление персоналом. Эксперты	http://www.top-personal.ru/expert.html
4			
5	Международный научно-исследовательский институт проблем управления	Проблемы теории и практики управления	http://www.uptp.ru/
6	Группа компаний Human Resource	HR-Journal	http://www.hr-journal.ru/
7	Деловое объединение России Ассоциация менеджеров	Ассоциация менеджеров	http://amr.ru
8	Международный центр финансово-экономического развития (МЦФЭР)	Справочник по управлению персоналом	http://e.uprpersonal.ru/
9		Директор по персоналу	http://e.hr-director.ru/
0	Группа компаний Human Resource	Human Resource	http://human-resource.ru/
1	Национальный институт сертифицированных консультантов по управлению	Национальный институт сертифицированных консультантов по управлению	http://cmcrussia.ru/
2	Мультимедийный холдинг РБК	Росбизнесконсалтинг	http://rbc.ru
3	Институт практической психологии ИМАТОН	ИМАТОН	http://imaton.ru/
4	Американская психологическая ассоциация (American Psychological Association - APA)	Ресурсы Американской психологической ассоциации	http://www.apa.org/
5	Европейская ассоциация психологии труда и организационной психологии (European Association of Work and Organizational Psychology -	Ресурсы Европейской ассоциации психологии труда и организационной психологии	www.eawop.org/

	ЕАВОР)		
--	--------	--	--

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: переносными проектором и экраном для демонстрации презентаций.

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 Образовательного стандарта ННГУ по направлению подготовки 38.04.01. Управление персоналом.

Автор: Захарова Л.Н., д.психол.н., проф.

Руководитель программы: Прохорова М.В., к.психол.н., доц.

Заведующий кафедрой: Захарова Л.Н., д.психол.н., проф.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 9.11.2021, протокол № 2