

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 президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Научно-исследовательский семинар

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление персоналом

Форма обучения

очная, заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.06 Научно-исследовательский семинар относится к части, формируемой участниками образовательных отношений 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: Понимает принципы научной аргументации, руководствуется ими при обсуждении профессиональных проблем; критически относится к информации, может выбрать стратегию по её проверке и реализовать её, добываясь объективности фактов и суждений.</p> <p>УК-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: 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:</p> <p>Знать принципы научной аргументации</p> <p>Уметь критически относиться к информации, может выбрать стратегию по её проверке и реализовать её</p> <p>Владеть методами оценки объективности фактов и суждений и навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода</p> <p>УК-1.2:</p> <p>Знать принципы системного подхода и анализа факторов внешней и внутренней среды объекта</p> <p>Уметь выделять и ранжировать факторы внешней и внутренней среды объекта</p> <p>Владеть методами оценки влияния факторов внешней и внутренней среды объекта на сложившуюся ситуацию</p> <p>УК-1.3:</p> <p>Знать принципы системного подхода и анализа факторов</p> <p>Уметь собирать необходимую информацию, анализировать её, описывает конкретные случаи</p>	Дискуссионное обсуждение	Зачёт: Контрольные вопросы

		Владеть методами оценки влияния факторов внешней и внутренней среды объекта на сложившуюся ситуацию		
ПК-7: Способен разрабатывать и проводить научные исследования в сфере управления персоналом на основе современной методологии	<p>ПК-7.1: Понимает современную научную методологию управления персоналом, рассматривает и оценивает на ее основе научные концепции и идеи, анализирует фундаментальные и прикладные проблемы, предлагает научные пути их решения.</p> <p>ПК-7.2: Разрабатывает, планирует и проводит научные исследования в сфере управления персоналом, формулирует цели и задачи исследования, выдвигает научные гипотезы, обосновывает их теоретически и проверяет эмпирически.</p> <p>ПК-7.3: ИПК-7.3. Обобщает и представляет результаты научных исследований на основе научной методологии, делает аргументированные выводы, подкрепляя научными доказательствами.</p>	<p>ПК-7.1: Знать современную научную методологию управления персоналом Уметь рассматривать и оценивать на научной методологии научные концепции и идеи Владеть навыками анализа фундаментальные и прикладные проблемы, предлагает научные пути их решения.</p> <p>ПК-7.2: Знать методологию научного исследования Уметь разрабатывать, планировать и проводить научные исследования в сфере управления персоналом Владеть навыками формулирования целей и задач исследования, выдвигать научные гипотезы, обосновывать их теоретически и проверять эмпирически.</p> <p>ПК-7.3: Знать методологию научного исследования Уметь обобщать и представлять результаты научных исследований на основе научной методологии Владеть навыками аргументации выводов и представления научных результатов</p>	Исследовательское задание	Зачёт: Контрольные вопросы
ПК-8: Способен изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации	ПК-8.1: Понимает системные принципы изучения управления персоналом в организации, анализирует на их основе внутренние и внешние	ПК-8.1: Знать системные принципы изучения управления персоналом в организации Уметь выделять и ранжировать факторы	Практическое задание	Зачёт: Контрольные вопросы

	<p>факторы управления персоналом.</p> <p>ПК-8.2: . Применяет методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации, оценивает их значение для реализации тех или иных функций управления персоналом.</p> <p>ПК-8.3: Разрабатывает предложения по организации управления персоналом на основе изучения роли тех или иных внутренних или внешних факторов управления персоналом для осуществления профессиональной деятельности работниками.</p>	<p>внешней и внутренней среды объекта</p> <p>Владеть методами оценки влияния факторов внешней и внутренней среды объекта на сложившуюся ситуацию</p> <p>ПК-8.2:</p> <p>Знать методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации,</p> <p>Уметь применять методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации</p> <p>Владеть методами оценки влияния факторов внешней и внутренней среды объекта на сложившуюся ситуацию</p> <p>ПК-8.3:</p> <p>Знать методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации</p> <p>Уметь определять роль внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации</p> <p>Владеть навыками разработки предложений по организации управления персоналом на основе изучения роли тех или иных внутренних или внешних факторов управления персоналом для осуществления профессиональной деятельности работниками</p>		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		

аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	12	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	24	12
- КСР	2	2
самостоятельная работа	34	46
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	8 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование 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						
0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0		
Тема 1. . Специфические методы исследования в управлении персоналом	35	31	6	2	12	6	18	8	17	23	
Тема 2. Планирование и разработка исследования, эффективность исследовательской деятельности.	35	31	6	2	12	6	18	8	17	23	
Аттестация	0	8									
КСР	2	2						2	2		
Итого	72	72	12	4	24	12	38	18	34	46	

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Специфические методы исследования в менеджменте

Область применения специфических методов исследования. Классификация методов. Методы социологических исследований: сущность метода, область применения в менеджменте, виды, требования к организации и проведению. Тестирование: сущность метода, область применения в менеджменте, требования к организации и проведению. Методы экспертных оценок (метод мозгового штурма, метод Дельфи, метод «суда», метод «сценариев», метод SMART анализа, метод Исикавы, метод Парето и пр.): сущность методов, виды, требования к организации и проведению.

Тема 2. Эффективность исследовательской деятельности менеджера

Факторы, характеризующие исследовательский потенциал управления: факторы методологической готовности, факторы наличия и структуры ресурсов и факторы организационных возможностей. Социальная и экономическая эффективность исследования систем управления. Соблюдение принципов построения исследования как условие его эффективности: принцип объективности, системности, последовательности, целеустремленности, свободы мышления, и пр. Принципы работы с исследовательскими фактами. Принципы организации процедуры оценивания результатов исследования.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Научно-исследовательский семинар" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5318>).

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 - Дискуссионное обсуждение) для оценки сформированности компетенции УК-1:

Вопросы для дискуссии:

1. Конкретные методы исследования как методы, отражающие специфику, предмет и задачи объекта исследования.
2. Математические методы оптимизации: линейное, нелинейное, динамическое программирование, теория игр, теория массового обслуживания и др., применённые к задачам разных областей практики.
3. Понятие и принципы оптимизации управленческих решений.
4. Параметры и критерии оптимальности.
5. Общая характеристика метода сетевого планирования и управления.
6. Тестирование, социометрия, деловая игра, методы имитационного моделирования.
7. Метод экспертных оценок. Проблема отбора экспертов в состав экспертной группы. Методы отбора экспертов.

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	активное участие в дискуссии, аргументированные ответы на поставленные вопросы, способность анализировать и предлагать решение проблемных вопросов
не зачтено	не участвует в дискуссии, не отвечает на поставленные вопросы, неактивен, не способен критически мыслить

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Исследовательское задание) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

Задание 1. 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.

SWOT-анализ проводится на раннем этапе цикла стратегического управления. Данный инструмент позволяет систематическим образом рассматривать информацию об условиях или контексте существования компании и оформлять эту информацию таким образом, чтобы она была полезной и актуальной для планирования и принятия решений. Результаты SWOT-анализа нужны на последующих этапах процесса стратегического управления. Благодаря этому подходу можно избежать тенденции составлять «список пожеланий» вместо перечня тех действий, которые обеспечат долговечные, устойчивые выгоды.

Данное упражнение следует выполнять в составе одной группы численностью не более 5 человек.

Этапы выполнения работы

1. Проанализируйте приведённые ниже характеристики и отнесите каждую из них к одной из четырёх категорий (см. прилагаемую матрицу) на основании Вашей оценки того, что представляет собой это высказывание: сильную или слабую сторону компании, открывающуюся возможность или угрозу. Разграничивая слабые стороны и угрозы помните, что слабые стороны формируются в самой компании и на них можно как-то повлиять, в то время как угрозы не контролируются компанией и возникают вследствие фактических или потенциальных действий других сторон (табл. 1).
2. Выполнив упражнение, совместно обсудите результаты и в частности обратите внимание на возможные расхождения во мнениях при отнесении той или иной характеристики к определённой категории.

Перечень характеристик:

- Хорошие возможности для вертикальной интеграции.
- Резкий рост спроса на рынке.
- Ослабление позиций фирм-конкурентов.
- Появление новых технологий.
- Снижение торговых барьеров на привлекательных рынках.
- Позитивное отношение рынка к новой продукции или новым видам уже выпущенной продукции.
- Наличие на рынке потенциальных дополнительных групп клиентов, новых рынков или сегментов рынка.

- Адекватные финансовые ресурсы.
- Низкие издержки.
- Большой опыт.
- Лучшие рекламные кампании продукции компании.
- Успешный опыт по разработке новых товаров.

Критерии оценивания (оценочное средство - Исследовательское задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	задание выполнено, представлен ответ на поставленный вопрос, предложено решение исследовательской проблемы
не зачтено	задание не выполнено или выполнено с грубыми ошибками

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-8:

Задание 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			

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	задание выполнено, представлен ответ на поставленный вопрос, предложено решение исследовательской проблемы

Оценка	Критерии оценивания
не зачтено	задание не выполнено или выполнено с грубыми ошибками

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 и 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	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

			недочетами				
--	--	--	------------	--	--	--	--

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 с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-1

1. Назовите специфические методы исследования?
2. Сущность метода синектики?
3. Экспертиза. Виды экспертных оценок.
4. Тестирование в исследовании проблем управления
5. SWOT-анализ в исследовании управления.
6. Использование социологических исследований в изучении управления.
7. Методы синектики: содержание, особенности, условия эффективности.
8. Метод «мозгового штурма»?
9. Результаты исследования?

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-7

1. Гипотеза, цель и задачи исследования
2. Разработка и доказательство гипотезы.
3. Логика и ее законы?
4. Свойства и разновидности понятий и суждений?
5. Что включает в себя программа и план исследования?
6. Планирование и его этапы?
7. Разработка программы исследования?
8. Какие типологические характеристики исследователей Вы знаете?
9. Консультирование в исследовательской деятельности.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-8

1. Формирование и использование интегрального интеллекта в исследовании управления.
2. Назовите потенциал и принципы эффективности исследования?
3. Что такое диагностический анализ системы управления?
4. Что является результатом исследования системы управления?
5. Как Вы понимаете эффективность исследования?
6. Какие применяются оценки в исследовании систем управления?

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	представлен ответ на контрольные вопросы дисциплины с демонстрацией знаний по предмету, умений и навыков исследовательской деятельности
не зачтено	не представлен ответ на контрольные вопросы дисциплины, не продемонстрированы знания по предмету, нет сформированных умений и навыков исследовательской деятельности

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

Основная литература:

1. Демченко З. А. Научно-исследовательская деятельность студентов высших учебных заведений в России (1950–2000-е гг.): исторические предпосылки, концепции, подходы : монография / Демченко З. А. - Архангельск : САФУ, 2014. - 256 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции САФУ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-261-00797-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=705018&idb=0>.
2. Мерко Михаил Алексеевич. Научно-исследовательский семинар : Учебное пособие. - Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2022. - 252 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-

Дополнительная литература:

1. Мизиковский И. Е. Научно-исследовательский семинар : учебно-методическое пособие / Мизиковский И. Е., Дружиловская Т. Ю., Дружиловская Э. С. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. - 73 с. - Рекомендовано методической комиссией института экономики и предпринимательства для студентов ННГУ, обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика». - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ННГУ им. Н. И. Лобачевского - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=709464&idb=0>.

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

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.counsellant.ru>
8. <http://www.garant.ru>
9. <http://www.ngpc.ru>
10. <http://www.rayter.co>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

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 подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Гуськова Ирина Владимировна, доктор экономических наук, доцент
Серебровская Наталья Евгеньевна, доктор психологических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.