

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  
Учёного совета ННГУ  
протокол № 6 от 31.05.2023 г

Рабочая программа дисциплины  
**ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В  
УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

---

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 Б1.О.01 «Исследовательская деятельность в управлении персоналом» относится к дисциплинам обязательной части 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	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.	<b>Знать:</b> 1) правила логического мышления, анализа и синтеза; 2) принципы анализа информации, рационального обоснования, аргументации, умозаключения, построения выводов; <b>Уметь:</b> 1) применять методы логического мышления в практической работе; 2) аргументировать решения и выводы; <b>Владеть:</b> 1) способами рационального анализа профессиональной информации; 2) способами аргументации	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа
	ИУК-1.2. Понимает принципы системного подхода и руководствуется ими в анализе ситуации, выделяет факторы внешней и внутренней среды объекта и оценивает их влияние.	<b>Знать:</b> 1) правила и принципы системного подхода; 2) принципы анализа внешней и внутренней среды организации; <b>Уметь:</b> 1) применять системный подход в анализе внешних и внутренних факторов организации; <b>Владеть:</b> 1) владеть способами анализа внешних и внутренних факторов организационной среды	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа
	ИУК-1.3. Анализирует проблемные ситуации на основе системного подхода: собирает необходимую	<b>Знать:</b> 1) правила и принципы системного подхода в ситуативном анализе;	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа

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	
	информацию, анализирует её, описывает конкретные случаи, разрабатывает предложения по решению проблем.	2) принципы описания конкретных случаев организационной практики управления персоналом; <b>Уметь:</b> 1) применять системный подход при описании проблемной ситуации в организации; <b>Владеть:</b> 1) способами ситуативного анализа проблемы организации	
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы её совершенствования на основе самооценки	ИУК-6.1. Понимает цели и задачи своего профессионального развития, выстраивает траекторию профессионального роста с учётом тенденций на рынке труда, понимает направление и пути построения карьеры.	<b>Знать:</b> 1) принципы профессионального развития; 2) значение научных исследований в профессиональном становлении специалиста по управлению персоналом; <b>Уметь:</b> 1) обосновывать направление своего профессионального развития на основе научных исследований; <b>Владеть:</b> 1) научным обоснованием профессионального развития специалиста по управлению персоналом	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа
	ИУК-6.2. Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения успеха в профессии.	<b>Знать:</b> 1) принципы организации научной работы как профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом; 2) научные компетенции и профессионально важные качества научной деятельности специалиста по управлению персоналом <b>Уметь:</b> 1) организовывать свою научную деятельность; <b>Владеть:</b> 1) способами организации научной деятельности	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа
	ИУК-6.3. Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков.	<b>Знать:</b> 1) принципы самоорганизации деятельности и самообразования; <b>Уметь:</b> 1) самостоятельно	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа

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	
		анализировать результаты научных исследований для саморазвития профессионализма; <b>Владеть:</b> 1) способами развития профессионально важных качеств исследователя	
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ИОПК-2.1. Организует и проводит работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные методы и технологии.	<b>Знать:</b> 1) методы и технологии сбора данных при проведении эмпирических исследований в управлении персоналом; 2) количественные и качественные методы сбора и анализа данных в исследованиях; 3) правила и процедуры планирования, организации и проведения эмпирических исследований в управлении персоналом; <b>Уметь:</b> 1) применять методы сбора данных при проведении исследований в сфере управления персоналом, собирать данные, их интерпретировать; <b>Владеть:</b> 1) навыками применения методов исследований в сфере управления персоналом;	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа
	ИОПК-2.2. Обрабатывает и анализирует данные, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач.	<b>Знать:</b> 1) методы и технологии статистической обработки и анализа данных; <b>Уметь:</b> 1) применять методы статистической обработки и анализа данных при проведении исследований в сфере управления персоналом; <b>Владеть:</b> 1) навыками применения компьютерных статистических программ при проведении исследований в управлении персоналом;	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа
	ИОПК-2.3. Производит комплексную оценку материалов исследований на основе научной методологии,	<b>Знать:</b> 1) методологические основы проведения исследований в	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа

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	
	критически их оценивает, опираясь на результаты современных исследований, выделяет ошибки и недочеты, предлагает новые исследовательские гипотезы и способы их проверки.	управлении персоналом; <b>Уметь:</b> 1) проводить комплексную оценку материалов исследований на основе научной методологии; 2) критически оценивать результаты исследований, опираясь на принципы научной методологии, выделять ошибки и недочёты; <b>Владеть:</b> 1) способами разработки исследовательских гипотез и способов их проверки;	
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ИОПК-3.1. Понимает основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации.	<b>Знать:</b> 1) научную методологию стратегического управления в управлении персоналом; <b>Уметь:</b> 1) проводить стратегическое планирование на основе научного обоснования; 2) оценивать научными методами стратегического планирования в управлении персоналом; <b>Владеть:</b> 1) способами стратегического планирования с использованием научных методов;	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа
	ИОПК-3.2. Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом.	<b>Знать:</b> 1) принципы разработки текущих и стратегических планов организации; 2) принципы планирования в управлении персоналом; <b>Уметь:</b> 1) проводить анализ динамики внутренней и внешней среды организации при планировании в управлении персоналом; 2) проводить научные исследования для принятия решений при разработке планов управления персоналом; <b>Владеть:</b> 1) методами оценки динамики внутренней и внешней среды организации при	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа

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	
		разработке планов управления персоналом;	
	ИОПК-3.3. Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность.	<b>Знать:</b> 1) принципы разработки корпоративной политики компании; 2) научного обоснования методов и средств корпоративной политики компании; 3) принципы научной оценки эффективности корпоративной политики и управленческих планов; <b>Уметь:</b> 1) разрабатывать корпоративную политику компании и внедрять её в систему управления персоналом; 2) проводить научные исследования для оценки эффективности корпоративной политики и управленческих планов; <b>Владеть:</b> 1) методами оценки эффективности корпоративной политики и управленческих планов	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	Очная форма обучения
Общая трудоёмкость	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	18
- занятия лекционного типа	6
- занятия семинарского типа (практические занятия)	12
самостоятельная работа	52
КСРИФ	2
Промежуточная аттестация	экзамен

#### 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	
<p>Тема 1. Методология исследований в управлении персоналом</p> <p>Роль исследований в научной и практической деятельности. Цель и задачи исследования в менеджменте и управлении персоналом. Предмет и объект исследования в управлении персоналом. Системный подход в управлении. Методологические направления экономической науки. Методология управления персоналом. Цели и задачи методологии. Виды методологии. Выбор методологии. Цели и задачи исследований в управлении персоналом.</p> <p>Проблемы управления персоналом как часть управленческих проблем. Сущность и классификация проблем. Построение проблемного поля организации. Операционализация. Подходы к исследованию проблем. Разработка гипотез исследования проблем. Исследовательская стратегия.</p>	16	4		4	12
<p>Тема 2. Теоретические методы исследования.</p> <p>Научная теория и здравый смысл. Приемы здравого смысла. Теоретическое мышление. Ошибки обыденного сознания. Принципы научного теоретического познания. Логико-интуитивные методы исследования. Сравнение. Анализ и синтез. Классификация. Формализация. Моделирование.</p>	12	2		2	10
<p>Тема 3. Базовые эмпирические методы исследования</p> <p>Сбор данных в управлении персоналом. Источники информации. Выборочный метод. Методы сбора данных. Метод наблюдения. Метод изучения документации. Метод сравнения. Метод измерения. Измерение в управлении персоналом. Шкалы измерений. Метод эксперимента. Система показателей управления. Использование абсолютных, относительных и средних величин. Группировка. Индексы. Графические и матричные методы исследования. Экспертные методы исследования. Качество экспертных оценок. Методика организации групповой экспертной оценки.</p>	14		4	4	10
<p>Тема 4. Комплексные методы и процедуры исследования организационных систем и систем управления</p> <p>Организация как объект исследования. Анализ организационной среды. Анализ состояния в организации. Исследование системы управления персоналом в организации. Критерии и ключевые показатели состояния системы управления персоналом в организации.</p> <p>Системы управления как объект исследования. Системы управления: принципы построения и функционирования в организациях. Характеристика подсистем системы управления. Общие положения и принципы исследования систем управления.</p> <p>Планирование исследования. Составление бюджета исследования. Организация исследования. Этапы и стадии исследования. Отчет по результатам исследования.</p>	14		4	4	10

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	
Тема 5. Научная и практическая эффективность исследований. Подходы к определению эффективности исследований. Оценка качества исследований. Надежность и валидность данных исследования. Виды и основные причины артефактов.	14		4	4	10
<b>ИТОГО</b>	<b>70</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>52</b>

Занятия семинарского типа (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 научно-исследовательской работы.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 6 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы – научно-исследовательских;
- компетенций УК-3, УК-6, ОПК-2, ОПК-3. (п.1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

#### 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы в виде анализа научно-исследовательской работы.

Выполнение самостоятельной работы предполагает активную самостоятельную творческую работу по сбору, анализу и интерпретации данных. Контрольная работа представляет собой аналитическую работу, в ходе выполнения которой автор изучает эмпирические исследования по управлению персоналом, их творчески анализирует, интерпретирует и представляет для обсуждения.

Самостоятельная работа предназначена для формирования у студентов правильного понимания принципов проведения эмпирических исследований в управлении персоналом, усвоения требований к научно-исследовательским работам, знание критериев их качества.

Цели данной работы следующие:

- упрочение знаний о теории и практике научного и прикладного исследования в управлении персоналом;
- приобретение опыта анализа эмпирического исследования;
- формирование представлений о видах исследований в менеджменте и управлении персоналом;
- формирование представлений о критериях качества исследования;
- знакомство с некоторыми практическими исследованиями;
- обучение правилам анализа и интерпретации результатов эмпирического исследования, объективного анализа, аргументации выводов.



Для выполнения самостоятельной работы необходимо:

1. Изучить принципы эмпирического исследования в управлении персоналом.
2. Выбрать для анализа кандидатскую диссертацию.
3. Провести комплексный анализ эмпирической части исследования, представленного в кандидатской диссертации.

При выполнении анализа эмпирических исследований, представленного в кандидатской диссертации, требуется в соответствии с критериями провести оценку анализируемой работы. Для этого необходимо заполнить аналитические таблицы (табл. А, Б, В, Г, Д) и их проинтерпретировать.

Композиция самостоятельной работы включает в себя следующие разделы:

**1. Титульный лист.**

**2. Оглавление.** Оглавление - это указатель рубрик (заголовков). Помещают оглавление в начале работы, сразу после титульного листа. Рубрики самостоятельной работы должны соответствовать разделам самостоятельной работы.

**3. Введение.** Во введении обязательно должны быть представлены следующие пункты:

- 1) формулировка цели и задач работы,
- 2) указание на то, какая работа анализируется, где она выполнена, когда и др.
- 3) описание процедуры выполнения работы.

Объем введения 0,5 страниц.

**4. Общая характеристика научного исследования.** В данных разделах по описываемой диссертации необходимо дать комплексную оценку проведённого исследования. Осветить изложение ключевых пунктов вводной и заключительной частей исследования. Дать характеристику представленной автором исследования информации. По итогам анализа следует заполнить таблицу А. и её прокомментировать. Сделать выводы по таблице.

**5. Общая схема научного исследования.** В данных разделах необходимо дать общее описание схемы исследования, основных этапов, проведённых работ. Представить их в виде схемы.

**6. Оценка выборок эмпирического исследования.** В данных разделах необходимо дать описание выборок, задействованных в исследовании. Следует дать характеристику изучаемых групп. Необходимо дать оценку соответствия выборок критериям качества. Представить основную информацию в виде таблицы В. Сделать выводы по таблице. Отдельно нужно указать, какой информации не хватает для более полной и комплексной оценки.

**7. Оценка методов, используемых в научном исследовании.** В данных разделах необходимо дать описание используемых в исследовании методов сбора данных. Нужно оценить правомерность использования того или иного метода. Также необходимо дать оценку соответствия методов критериям качества. Представить основную информацию в виде таблицы Г. Сделать выводы по таблице. Отдельно нужно указать, какой информации не хватает для более полной и комплексной оценки.

**8. Оценка применения анализа данных в исследовании.** В данных разделах необходимо дать описание используемых в научном исследовании статистических методов анализа, а также экспертных методов. Нужно оценить правомерности использования тех или иных методов. Указать, какие методы должны были быть использованы при проверке выдвигаемых гипотез. Также необходимо дать оценку соответствия выводов результатам проведённого анализа. Представить основную информацию в виде таблицы Д. Сделать выводы по таблице. Отдельно нужно указать, какой информации не хватает для более полной и комплексной оценки.

## Общая характеристика эмпирического исследования

ПАРАМЕТР ОЦЕНКИ	СОДЕРЖАНИЕ (КАК ПРОПИСАНО В РАБОТЕ)	СОСТАВЛЯЮЩИЕ ОЦЕНКИ	ОШИБКИ И НЕДОЧЕТЫ В ФОРМУЛИРОВКАХ И СОДЕРЖАНИИ	ВЫВОД С АРГУМЕНТАМИ
1. Актуальность темы исследования		Наличие или отсутствие научной или прикладной проблемы. Есть или нет обоснование проведения данного исследования.		
2. Научная новизна исследования		Проработанность проблемы, наличие аналогичных исследований. Наличие или отсутствие новизны в исследовании		
3. Объект и предмет исследования		Объект определён верно или неверно. Каковы возможные альтернативы. Предмет определён верно или неверно. Каковы возможные альтернативы. Достаточно ли полно охарактеризован предмет исследования.		
4. Цель и задачи исследования		Точно, корректно или нет сформулирована цель исследования. Вытекает ли она из проблемы исследования. Точно, корректно или нет сформулированы задачи исследования. Вытекают ли они из цели исследования. Понятно ли из формулировок задач, что собирался делать автор исследования.		
5. Гипотезы исследования		Точно, корректно или нет сформулированы гипотезы исследования. Возможны ли формулировки альтернативных гипотез. Доступны ли выдвинутые гипотезы экспериментальной проверке. Соответствуют ли выдвинутые гипотезы цели и задачам исследования.		
6. Обоснованность выводов исследования.		Выводы обоснованы или не обоснованы, опираются или нет на результаты эмпирического исследования, строятся на результате статистического анализа или нет. Сходятся или нет выводы с задачами исследования. Сходятся или нет выводы с гипотезами исследования. Выводы могут быть проверены или нет. Есть ли основания сомневаться в выводах или нет.		
7. Теоретическая и практическая значимость		Имеется или нет теоретическая и (или) прикладная значимость исследования. Указано ли где могут быть использованы результаты исследования.		

Таблица Б.

Общая характеристика выборок				
ЭТАП (ЧАСТЬ) ИССЛЕДОВАНИЯ (номер, название)	ВЫБОРКА ИССЛЕДОВАНИЯ [Охарактеризовать выборку]	СОСТАВЛЯЮЩИЕ ОЦЕНКИ ВЫБОРКИ	ОШИБКИ И НЕДОЧЕТЫ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ВЫБОРКИ	ВЫВОД С АРГУМЕНТАМИ
1.		Релевантность выборки целям и задачам исследования. Репрезентативность выборки. Однородность выборки.		
...				
m.				

Таблица В.

Общая характеристика методов сбора данных				
ЭТАП (ЧАСТЬ) ИССЛЕДОВАНИЯ (номер, название)	МЕТОДЫ ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ИССЛЕДОВАНИИ [перечислить методики]	СОСТАВЛЯЮЩИЕ ОЦЕНКИ ПРОВЕДЕННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ	Ошибки и недочеты в подборе методов и их применении, анализе результатов применения метода	ВЫВОД С АРГУМЕНТАМИ
1.		Наличие или отсутствие ошибок в подборе методик. Релевантность методик целям и задачам исследования. Корректность применения методики.		
...				
m.				

Таблица Г.

Общая характеристика статистических методов анализа				
ЭТАП (ЧАСТЬ) ИССЛЕДОВАНИЯ (номер, название)	ЭКСПЕРТНЫЕ И СТАТИСТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ИССЛЕДОВАНИИ [перечислить методы]	СОСТАВЛЯЮЩИЕ ОЦЕНКИ ПРОВЕДЕННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ	Ошибки и недочеты в применении методов анализа	ВЫВОД С АРГУМЕНТАМИ
1.		Правомерность или неправомерность использования данного метода. Необходимость использования других методов анализа. Наличие или отсутствие ошибок при применении метода анализа.		
...				
m.				

**9. Обоснованность выводов научного исследования в целом. Общая оценка научного исследования.** В заключении анализа диссертационной работы следует дать общую оценку исследования. При этом, независимо от мнения автора, важно представить собственную обобщенную оценку работы. При этом нужно отметить достигнута ли цель, решены ли задачи в исследовании, подтверждены или нет гипотезы. Необходимо подчеркнуть обоснованы или нет выводы, насколько они объективны, нуждаются или нет в дополнительной проверке, есть ли основания в них сомневаться.

**10. Заключение.** В данном пункте самостоятельной работы резюмируются результаты проведенного собственного анализа. Насколько корректно и полно был проведен анализ. Какой информации не хватало для проведения более комплексной оценки.

Работа пишется или печатается на одной стороне односторонней белой бумаги формата А4 (210х297). Страницы следует нумеровать арабскими цифрами внизу по центру, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту работы. Текст печатается через 1 интервал, кегль шрифта – 14 (для таблиц до 8). Размеры полей: левое - 20 мм, правое 10 мм, верхнее и нижнее - 15 мм. Выравнивание по ширине.

Самостоятельные работы обсуждаются на практических занятиях. В ходе группового обсуждения рассматривается та или иная научная или прикладная проблема. На 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 компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности 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, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений.	При решении стандартных задач не продемонстрированы	Продemonстрированы основные умения. Решены	Продemonстрированы все основные умения.	Продemonстрированы все основные умения.	Продemonстрированы все основные умения,	Продemonстрированы все основные умения. Решены все

	Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	решены основные умения. Имели место грубые ошибки.	типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами .	Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами .	решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами , выполнены все задания в полном объеме.	основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	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	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценки на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	<b>превосходно</b>	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
	<b>отлично</b>	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»
	<b>очень хорошо</b>	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»
	<b>хорошо</b>	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»
	<b>удовлетворительно</b>	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	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	<b>плохо</b>	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 к экзамену

<b>Вопрос</b>	<b>Код компетенции</b>
1. Роль исследований в научной и практической деятельности. Цель и задачи исследования в менеджменте и управлении персоналом.	УК-1
2. Научные исследования как профессиональная деятельность	УК-6
3. Предмет и объект исследования в управлении персоналом.	УК-1
4. Методологические направления экономической науки. Методология управления персоналом.	УК-1
5. Цели и задачи методологии. Виды методологии. Выбор методологии.	УК-1
6. Цели и задачи исследований в управлении персоналом.	УК-1
7. Проблемы управления персоналом как часть управленческих проблем. Сущность и классификация проблем.	УК-1
8. Построение проблемного поля организации. Операционализация.	УК-1
9. Подходы к исследованию проблем. Разработка гипотез исследования проблем. Исследовательская стратегия.	УК-1
10. Принципы поведения менеджеров при проведении исследований. Квалификационные требования к менеджерам-исследователям.	УК-6
11. Теоретические методы исследования.	УК-1
12. Научная теория и здравый смысл. Приемы здравого смысла. Ошибки обыденного сознания.	УК-1
13. Теоретическое мышление. Принципы научного теоретического познания.	УК-1
14. Логико-интуитивные методы исследования.	УК-1
15. Сравнение. Анализ и синтез. Классификация.	УК-1
16. Формализация. Моделирование.	УК-1
17. Сбор данных в управлении персоналом. Источники информации.	ОПК-2
18. Методы сбора данных.	ОПК-2
19. Метод наблюдения.	ОПК-2
20. Метод изучения документации.	ОПК-2
21. Метод измерения. Измерение в управлении персоналом. Шкалы измерений.	ОПК-2
22. Система показателей управления.	ОПК-2
23. Использование абсолютных, относительных и средних величин. Группировка. Индексы.	ОПК-2
24. Графические и матричные методы исследования.	ОПК-2
25. Экспертные методы исследования. Качество экспертных оценок.	ОПК-2
26. Методика организации групповой экспертной оценки.	ОПК-2
27. Экономический анализ. Цели экономического анализа.	ОПК-2
28. Виды экономического анализа. Задачи экономического анализа. Принципы экономического анализа.	ОПК-2
29. Методы экономического анализа.	ОПК-2
30. Метод цепных подстановок.	ОПК-2
31. Балансовый метод.	ОПК-2
32. Корреляционный анализ.	ОПК-2
33. Факторный анализ.	ОПК-2
34. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности.	ОПК-3
35. Функционально-стоимостной анализ и метод АВС.	ОПК-3

36. Применение ФСА в исследованиях управления персоналом.	ОПК-3
37. Социологическое исследование в организации. Виды социологического исследования.	ОПК-2
38. Программа социологического исследования. Организация социологического исследования.	ОПК-2
39. Выборка. Требования к выборке.	ОПК-2
40. Опрос. Принципы проведения опроса. Анализ материалов опроса.	ОПК-2
41. Анкетирование. Принципы проведения анкетирования.	ОПК-2
42. Метод фокус-групп.	ОПК-2
43. Контент-анализ. Виды контент-анализа. Принципы проведения контент-анализа.	ОПК-2
44. Исследование отношений в организации. Исследование групповых и межгрупповых отношений. Исследование конфликтов.	ОПК-2
45. Тестирование. Виды тестов. Качество тестов.	ОПК-2
46. Социометрия. Анализ результатов социометрии.	ОПК-2
47. Изучение социально-психологической среды работников. Исследование социально-психологического климата.	ОПК-2
48. Исследование социально- и профессионально-важных качеств.	ОПК-2
49. Анализ организационной среды.	ОПК-3
50. Анализ состояния организации.	ОПК-3
51. Исследование системы управления персоналом в организации.	ОПК-3
52. Критерии и ключевые показатели состояния системы управления персоналом в организации.	ОПК-3
53. Общие положения и принципы исследования систем управления.	ОПК-3
54. Планирование исследования.	УК-6
55. Составление бюджета исследования.	УК-6
56. Организация исследования. Этапы и стадии исследования.	УК-6
57. Отчет по результатам исследования.	УК-6
58. Подходы к определению эффективности исследований.	ОПК-3
59. Оценка качества исследований.	ОПК-3

5.2.2. Типовые тестовые задания  
для оценки сформированности компетенции УК-1.

**а) Вопросы для оценки знаний**

*Инструкция:* Выберите один или несколько правильных вариантов ответа.

**1. К приемам мышления относятся:**

- а) размышление, суждение, аналогия
- б) определение, классификация, объяснение, проверка гипотез
- в) шкалирование, типология, оценка, индукция, дедукция

**2. Классификация – это ...**

- а) деление явлений (объектов) по степени важности
- б) разделение явлений (объектов) на классы
- в) деление явлений (объектов) по признаку информативности

### **3. Основные признаки классификации фактов**

- а) содержание, направленность, организованность, комплексность, системность
- б) существования, наличия, ценности факта, соответствие предмету исследования, достаточность фактов
- в) отношение к объекту исследования, время использования, агрегированность, количественная и качественная определенность

#### **б) Задания для оценки умений**

1. В самостоятельной работе выделите применение автором методов сравнения, классификации, конкретизации.
2. В самостоятельной работе проведите анализ логичности и точности аргументации выводов исследования.
3. В самостоятельной работе проведите анализ правильности применения системного подхода при проведении исследования.

#### **в) Задания для оценки владения**

1. Приведите примеры логических ошибок в аргументации.
2. Опишите способ сравнения альтернатив при принятии решения

### **5.2.3. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции УК-6.**

#### **а) Вопросы для оценки знаний**

*Инструкция:* Выберите один или несколько правильных вариантов ответа.

#### **1. Критерий оптимальности – это признак, на основании которого ...**

- а) принимается управленческое решение
- б) проводится оценка качества системы управления и ее элементов
- в) устанавливается предпочтение одного варианта решения перед другим

#### **2. Организация исследования – это ...**

- а) структура, организующая процесс исследования
- б) система регламентов, определяющая порядок проведения исследования
- в) деятельность, направленная на достижения результата

#### **б) Задания для оценки умений**

1. Составьте план своей работы при выполнении заданий самостоятельной работы.
2. В самостоятельной работе сравните выводы автора с результатами других учёных, оцените его вклад как исследователя в разработку проблемы

#### **в) Задания для оценки владения**

1. Опишите профессионально важные качества и компетенции менеджера необходимые для проведения исследований в системе управления персоналом



2. Опишите способы организации профессиональной деятельности при проведении исследования

5.2.3. Типовые тестовые задания  
для оценки сформированности компетенции ОПК-2.

**а) Вопросы для оценки знаний**

*Инструкция:* Выберите один или несколько правильных вариантов ответа.

**1. Метод экспертных оценок применяется, в основном, для решения ...**

- а) структурированных проблем
- б) количественных проблем
- в) слабоструктурированных и неструктурированных проблем

**2. Преимущество методов тестирования**

- а) глубина раскрытия проблемы
- б) простота и доступность, не требует специальных знаний
- в) позволяет быстро получить информационный материал

**б) Задания для оценки умений**

1. В самостоятельной работе охарактеризуйте правильность применения методов сбора данных.

2. В самостоятельной работе охарактеризуйте правильность применения статистических методов.

**в) Задания для оценки владения**

1. Продемонстрируйте возможности программы SPSS при проведении статистического анализа данных.

2. Разработайте процедуры проведения оценки социально-психологического климата коллектива работников.

5.2.3. Типовые тестовые задания  
для оценки сформированности компетенции ОПК-3.

**а) Вопросы для оценки знаний**

*Инструкция:* Выберите один или несколько правильных вариантов ответа.

**1. К основным принципам научного подхода к исследованию относятся ...**

- а) экономичность, своевременность, правомерность, эффективность
- б) объективность, научность, целостность, относительность, движение и развитие
- в) правомочность, компетентность, информационная обеспеченность, целенаправленность

**2. Программа исследования – это ...**

- а) план исследования, определяющий кто и что должен выполнять в процессе

исследования

б) директивный документ, определяющий, цель и задачи исследования, комплекс мероприятий и результат

в) нормативный документ, содержащий информацию о необходимости проведения исследования

#### **б) Задания для оценки умений**

1. В самостоятельной работе покажите, каким образом результаты исследования могут учитываться при стратегическом планировании.

2. В самостоятельной работе охарактеризуйте возможную связь результатов исследования с разработкой корпоративной политики по персоналу.

#### **в) Задания для оценки владения**

1. Опишите методы оценки эффективности корпоративной политики

1. Опишите способы стратегического планирования в управлении персоналом

### **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

а) Основная литература:

1. Управление персоналом организации: Учебник / Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В.; Под ред. Кибанов А.Я., - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 695 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=551362>
2. Основы научных исследований: Учебное пособие / Герасимов Б. И., Дробышева В. В., Злобина Н. В., Нижегородов Е. В., Терехова Г. И. - М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. <http://znanium.com/catalog/product/509723>
3. Рой, О. М. Исследования социально-экономических и политических процессов / О. М. Рой. — 3-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 369 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/E808AE63-3F07-442B-A2D6-4586A0F401ED>
4. Басовский Л.Е. Теория экономического анализа: Учебное пособие / Л.Е. Басовский. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 222 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/341580>
5. Жуков Б.М. Исследование систем управления: Учебник / Б.М. Жуков, Е.Н. Ткачева. - М.: Дашков и К, 2012. - 208 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=337801>

б) Дополнительная литература:

1. Литвинова Н.Г. Основы теории экономического анализа: учеб.-метод. пособие / Н.Г. Литвинова. - М.: Финансы и статистика, 2010. - 96 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785279033232.html>
2. Галицкий, Е. Б. Маркетинговые исследования. Теория и практика / Е. Б. Галицкий, Е. Г. Галицкая. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 570 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/E8F38655-2FD2-4638-9998-ADA18043DDC3>

3. Басовский Л.Е. История и методология экономической науки : учеб. пособие / Л.Е. Басовский. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 212 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=947378>
4. Казакова Н.А. Управленческий анализ: комплексный анализ и диагностика предприн.: Учеб. / Н.А. Казакова - 2 изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 261с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/354245>
5. Климантова Г. И. Методология и методы социологического исследования: Учебник для бакалавров / Г. И. Климантова, Е. М. Черняк, А. А. Щегорцов.- М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К°", 2014. - 256 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394022487.html>
6. Коротков, А. В. Маркетинговые исследования / А. В. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 595 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/D79D0AA2-3D3F-4C2F-8053-D02F9E410EEF>
7. Коротков, Э. М. Исследование систем управления / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 226 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/4273E417-D65B-478C-A191-7B8050E2CAC7>
8. Кравченко, А. И. Методология и методы социологических исследований в 2 ч. Часть 1 / А. И. Кравченко. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 280 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/3E3F5B55-EB65-4E57-B9D0-379CF60341A9>
9. Кравченко, А. И. Методология и методы социологических исследований в 2 ч. Часть 2 / А. И. Кравченко. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 448 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/8C29F874-FFB5-4EB5-ACCA-673E965566A7>
10. Крылатков, П. П. Исследование систем управления / П. П. Крылатков, Е. Ю. Кузнецова, С. И. Фоминых. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 127 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/AFDA083A-124B-4B1F-9F1E-3AA1811A8079>
11. Лавриненко, В. Н. Исследование социально-экономических и политических процессов / В. Н. Лавриненко, Л. М. Путилова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 251 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/AA393E54-53D4-412C-B3CA-E31A72A3C338>
12. Орехов А.М. Методы экономических исследований: Учебное пособие / А.М. Орехов. - 2-е изд. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 344 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=362627>
13. Оганян, К. М. Методология и методы социологического исследования / К. М. Оганян. — 3-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 288 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/6C29C3C5-C3BB-4EF4-A1ED-8A270282F4CD>
14. Процедуры и методы социологического исследования. Кн. 1. Классическое социологическое исследование [Электронный ресурс] : практикум / сост. А.С. Готлиб, И.Е. Столярова, С.Н. Фазульянова, Я.Н. Крупец, А.М. Алмакаева, М.В. Смирнова; под общ. ред. А.С. Готлиб. - 2-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА, 2014. - 196 с. — <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976520196.html>
15. Процедуры и методы социологического исследования. Кн. 2. Классическое социологическое исследование [Электронный ресурс] : практикум / сост. А.С. Готлиб, Я.Н. Крупец, А.М. Алмакаева, Е.В. Петрушкина, Ю.А. Изюмова, Д.В. Гюль, И.А. Землянская, К.Г. Лебедева, Н. М. Богданова; под

в) Интернет-ресурсы:

1. Журнал об управлении персоналом «HRMagazine» - <http://www.hrm.ua>
2. Журнал «Кадры предприятия» - <http://www.dis.ru/kp/>
3. Журнал об управлении персоналом «HR-Journal» - <http://www.hr-journal.ru>
4. Журнал об управлении персоналом «Проблемы теории и практики управления»  
<http://www.ptpu.ru>
5. Журнал об управлении персоналом «Управление персоналом»- электронная версия печатного журнала <http://www.top-personal.ru>
6. Журнал об управлении персоналом «Мотивация и оплата труда» –  
<http://grebennikon.ru/journal-24.html>
7. Управление развитием персонала <http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/25/>
8. Журнал об управлении персоналом «Кадровое дело» - <http://kdelo.ru>
9. HR-Portal: Сообщество HR-Профессионалов <http://www.hr-portal.ru/>

## **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 38.04.03 Управление персоналом.

Автор: Орлов А.В., к.б.н.

Руководитель программы: Ромашова И.Б., д.э.н., проф.

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

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