

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

(факультет / институт / филиал)

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

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**  
**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДИАГНОСТИКА**

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

БАКАЛАВР

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

ОЧНАЯ

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород  
2021 год

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

Дисциплина « Организационная диагностика» относится к вариативной части Блока 1. Дисциплины (модули) Учебного плана Основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) ННГУ подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом. Дисциплина « Организационная диагностика» изучается на 3 курсе в 5 семестре, согласно Учебному плану.

Трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы.

**Целью** дисциплины является формирование исследовательских компетенций в сфере управления персоналом у студентов, развитие навыков организации и проведения исследований в системе управления персоналом для принятия управленческих решений.

**Задачи** дисциплины «Исследования в управлении персоналом»:

1. изучение ключевых понятий и категорий исследовательской деятельности в управлении персоналом;
2. ознакомление студентов с основами проведения исследований в менеджменте и управлении персоналом;
3. изучение принципов планирования и организации исследовательской работы в управлении персоналом;
4. ознакомление студентов с ключевыми методами, применяемых в исследовании по управлению персоналом;
5. изучение принципов и методов сбора и анализа данных в управлении персоналом.

Прохождение дисциплины «Исследования в управлении персоналом» является одним из этапов формирования компетенций ОПК-5; ОПК-6; ПК-14; ПК-15; ПК-25; ПК-34; ПК-39д.

## 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (КОМПЕТЕНЦИЯМИ ВЫПУСКНИКОВ)

Планируемые результаты обучения по дисциплине «Организационная диагностика» являются составной частью модели выпускника бакалавриата по направлению 38.03.03 Управление персоналом, которая отражена в карте компетенций ОПОП подготовки бакалавров по данному направлению. Планируемые результаты обучения, относящиеся к дисциплине «Организационная диагностика» представлены в таблице 1.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код и содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-5: способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	<b>Знать:</b> 1) знать основные принципы и методологию проведения исследований в управлении персоналом; 2) знать методы и технологии сбора данных при проведении эмпирических исследований в управлении персоналом; 3) знать правила и процедуры планирования, организации и проведения эмпирических исследований в управлении персоналом; 4) знать принципы анализа результатов эмпирических исследований в управлении персоналом; <b>Уметь:</b> 1) уметь организовывать и проводить исследования в управлении персоналом важные для организационной практики;

	<p>2) уметь проводить анализ результатов исследований в контексте задач конкретных организаций;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) иметь опыт анализа результатов исследования в управлении персоналом;</p> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <p>1) обладать аналитическими способностями и готовностью проводить исследования в управлении персоналом;</p>
ОПК-6: владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) знать механизмы, правила и приемы аналитической деятельности;</p> <p>2) знать источники научной и практической информации, важной для управления персоналом, и принципы работы с ней;</p> <p>3) знать процедуры предоставления аналитических отчетов;</p> <p>4) знать правила культуры научных обсуждений и дискуссий;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) уметь пользоваться источниками научной и практической информации;</p> <p>2) уметь работать с научной и практической информацией, сопоставлять, анализировать, обобщать и т.д.;</p> <p>3) уметь подводить итоги анализа, предоставлять информацию для обсуждения без искажений и ошибок;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) владеть навыками анализа экономической информации;</p> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <p>1) обладать профессиональным мышлением и культурой работы с научной и практической информацией по управлению персоналом;</p> <p>2) обладать логическими способностями и навыками аргументации и конструктивного обсуждения результатов аналитической работы;</p> <p>3) иметь мотивацию и готовность отстаивать свою точку зрения по профессиональным вопросам;</p>
ПК-14: владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) знать теоретические основы анализа экономических показателей в системе управления персоналом;</p> <p>2) знать методы изучения организации как системы;</p> <p>3) знать принципы и правила анализа организационных процессов и факторов;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) уметь применять на практике методы анализа экономических показателей в системе управления персоналом;</p> <p>2) уметь изучать организацию как систему, внутренние процессы и факторы;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) владеть навыками изучения организации как системы;</p> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <p>1) иметь интерес и готовность к анализу экономических и организационных показателей;</p>
ПК-15: владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) знать внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации;</p> <p>2) принципы и правила сбора информации для анализа эффективности деятельности персонала организации;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) уметь применять на практике методы сбора и анализа информации о внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</p> <p>2) уметь собирать и анализировать информацию о деятельности персонала;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) владеть навыками сбора и анализа информации о факторах влияющих на работу персонала;</p> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <p>1) иметь интерес и готовность к сбору и анализу информации о факторах, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</p>
ПК-25: способность проводить анализ рыночных и	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) знать принципы и правила обоснования решений в сфере управления</p>

специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	<p>персоналом;</p> <p>2) знать исследовательские процедуры функций управления персоналом;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) уметь обосновывать управленческие решения результатами анализа исследований;</p> <p>2) уметь изучать функции управления персоналом;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) иметь навыки обоснования управленческих решений;</p> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <p>1) иметь интерес и готовность к изучению функций управления персоналом и обоснованию управленческих решений;</p>
ПК-34: знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) знать методы проектирования управления персоналом;</p> <p>2) знать принципы исследовательской работы по проектированию изменений в управлении персоналом;</p> <p>3) знать принципы и процедуры функционально-стоимостного анализа;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) уметь применять методы организационного проектирования в системе управления персоналом;</p> <p>2) уметь применять процедуры функционально-стоимостного анализа;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) владеть навыками организационного проектирования в системе управления персоналом;</p> <p>2) владеть навыками функционально-стоимостного анализа;</p> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <p>1) иметь интерес и готовность к проектированию систем управления персоналом;</p>
ПК-39д: знание математических, социологических и экономических концепций, а также методов сбора и анализа данных, и применение их на практике для осуществления экономической и управленческой деятельности	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) знать математические, социологические, экономические концепции важные для проведения исследований в управлении персоналом;</p> <p>2) знать статистические, социологические и экономические методы сбора и анализа данных, применяемые в управленческой деятельности, связанной с управлением персоналом</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) уметь применять на практике статистические, социологические и экономические методы сбора и анализа данных, используемые в управлении персоналом</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) владеть навыками использования статистических, социологических и экономических методов сбора и анализа данных, применяемых в управлении персоналом</p> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <p>1) иметь интерес и готовность к изучению и применению на практике математических, социологических, экономических теорий и концепций, важных для теории и практики управления персоналом.</p>

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 3.1. Структура дисциплины «Исследования в управлении персоналом»

**Форма промежуточной аттестации по дисциплине** – экзамен в 5 семестре.

**Объём (общая трудоемкость) дисциплины** составляет 3 зачетных единицы, всего 108 часов, из которых

для очной формы обучения

34 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе

16 часов – лекции

16 часов- семинарского типа (в том числе текущий контроль успеваемости),

36 часов- подготовка к экзамену

38 часов составляет самостоятельная работа обучающегося,

Текущий контроль успеваемости проводится в рамках практических занятий семинарского типа.

Структура дисциплины представлена в таблице 2а

*Таблица 2а*

**Структура дисциплины «Исследования в управлении персоналом» для очной формы обучения**

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося (часы)
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего по контактной работе	
Тема 1. Методология исследований в управлении персоналом	14		2	2	12
Тема 2. Базовые эмпирические методы исследования	22		2	2	20
Тема 3. Экономические методы исследований в управлении персоналом	24		4	4	20
Тема 4. Социологические и социально психологические методы исследований в управлении персоналом	22		2	2	20
Тема 5. Исследование организационных систем и систем управления	22		2	2	20
Тема 6. Организация исследований и представление данных по итогам исследований	22		2	2	20

### 3.1. Содержание дисциплины «Исследования в управлении персоналом»

#### Тема 1. Методология исследований в управлении персоналом

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. Теоретические исследования. Методы теоретических исследований. Исследовательское мышление. 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.

#### Тема 2. Базовые эмпирические методы исследования

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.

#### Тема 3. Экономические методы исследований в управлении персоналом

Экономический анализ. Роль экономического анализа в управлении. Объект и предмет экономического анализа. Цели экономического анализа. Основы экономического анализа. Виды экономического анализа. Задачи экономического анализа. Принципы экономического анализа. Методы экономического анализа. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности. Функционально-стоимостной анализ. Теоретические основы ФСА. Разработка и применение ФСА. Этапы ФСА. Применение ФСА в исследованиях управления персоналом.

#### Тема 4. Социологические и социально психологические методы исследований в управлении персоналом

Социологическое исследование в организации. Виды социологического исследования. Программа социологического исследования. Организация социологического исследования. Выборка. Требования к выборке. Опрос. Принципы проведения опроса. Анализ материалов опроса. Анкетирование. Принципы проведения анкетирования. Метод фокус-групп. Исследование отношений в организации. Исследование групповых и межгрупповых отношений. Исследование конфликтов. Тестирование. Виды тестов. Качество тестов. Социометрия. Организация и модерирование социометрии. Анализ результатов социометрии. Изучение социально-психологической среды работников. Исследование социально-психологического климата. Исследование психологической безопасности среды. Исследование социально- и профессионально-важных качеств. Исследование профессиональных деструкций.

#### Тема 5. Исследование организационных систем и систем управления

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.

Системы управления как объект исследования. Системы управления: принципы построения и функционирования в организациях. Характеристика подсистем системы управления. Общие положения и принципы исследования систем управления.

#### Тема 5. Организация исследований и представление данных по итогам исследований.

Планирование исследования. Составление бюджета исследования. Организация исследования. Этапы и стадии исследования. Отчет по результатам исследования. Принятие решений на основе исследований. Обобщение результатов исследований для принятия решений. Альтернативы в принятии решений. Неоднозначность результатов исследований для принятия решений. Неполнота и неопределенность в результатах исследований. Оценка качества исследований для принятия решений. Надежность и валидность данных исследования для принятия решений. Виды и основные причины артефактов. Ошибки в исследованиях и ошибки в принятии решений.

#### **4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

В процессе преподавания дисциплины «Исследования в управлении персоналом» используются современные методы преподавания и образовательные технологии, в том числе активные и интерактивные методы.

При контактной (аудиторной) работе из традиционных методов преподавания используются: мини-лекции на практических занятиях, сообщение студента по теме на семинарском занятии и др. Из активных и интерактивных методов преподавания используются различные методы анализа и обсуждения индивидуальных случаев, различных точек зрения по проблемным вопросам.

При выполнении самостоятельной работы из традиционных методов используются: прочтение и анализ студентом специальной литературы по теме, подбор аналитических материалов, самостоятельное выполнение задания по определенному алгоритму. Самостоятельная подготовка к промежуточной аттестации и к текущему контролю успеваемости предполагает групповые и индивидуальные консультации с обсуждением наиболее сложных и дискуссионных вопросов.

#### **5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ.**

В рамках дисциплины «Исследования в управлении персоналом» предусмотрено выполнение самостоятельной работы. Выполнение самостоятельной работы осуществляется на основе лекций, учебников, дополнительной литературы (п.7.).

Самостоятельная работа представляет собой рассмотрение метода или методов, используемых в исследовании управления персоналом. Тематика самостоятельной работы определяется преподавателем. По теме исследования надо изучить и применить в какой-либо группе или организации с исследовательской целью одного из методов в соответствии с темой.

Темы самостоятельных работ следующие:

1. SWOT-анализ как метод исследования.
2. Анкетирование как метод исследования.
3. Балансовый метод.
4. Графические методы исследования.
5. Интервью как метод исследования.
6. Комплексный экономический анализ.
7. Контент-анализ как метод исследования.
8. Корреляционный анализ.
9. Матричные методы исследования.
10. Метод фокус-групп.
11. Моделирование как метод исследования.
12. Наблюдение как метод исследования.
13. Социометрия как метод исследования.
14. Тестирование как метод исследования.
15. Факторный анализ.
16. Функционально-стоимостной анализ.

В самостоятельной работе необходимо указать следующее:

- описать метод исследования;
- описать правила применения метода исследования;
- описать схему (алгоритм) применения метода исследования;
- представить результаты применения метода исследования;
- проанализировать результаты и сделать выводы.

Самостоятельная работа оценивается по следующим критериям:

1. Полнота и детализированность описания метода,

2. Глубина анализа данных на основе описываемого метода,
3. Количество ошибок и недочетов в применении метода и изложении результатов,
4. Наличие авторского видения, творческого подхода в обсуждении результатов.

Самостоятельная работа имеет стандартную структуру: титульный лист, содержание, введение, описание метода, описание результатов применения метода, заключение, список использованных литературных источников. Самостоятельная работа пишется в свободной форме. Объем самостоятельной работы не ограничен. Самостоятельная работа представляется на семинарском занятии и защищается перед аудиторией.

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

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

### 6.1. Перечень компетенций, формирование которых относится к задачам дисциплины «Исследования в управлении персоналом»

Дисциплина «Исследования в управлении персоналом» направлена на развитие нескольких компетенций: ОПК-5; ОПК-6; ПК-14; ПК-15; ПК-25; ПК-34; ПК-39д.

Критерии оценки сформированности компетенций приведены в таблице 3.

Таблица 3

#### Требуемые результаты обучения по дисциплине

Код и содержание компетенции	Требуемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать основные принципы и методологию проведения исследований в управлении персоналом;</li> <li>2) знать методы и технологии сбора данных при проведении эмпирических исследований в управлении персоналом;</li> <li>3) знать правила и процедуры планирования, организации и проведения эмпирических исследований в управлении персоналом;</li> <li>4) знать принципы анализа результатов эмпирических исследований в управлении персоналом;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь организовывать и проводить исследования в управлении персоналом важные для организационной практики;</li> <li>2) уметь проводить анализ результатов исследований в контексте задач конкретных организаций;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь опыт анализа результатов исследования в управлении персоналом;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) обладать аналитическими способностями и готовностью проводить исследования в управлении персоналом;</li> </ol>	Вопросы к экзамену, самостоятельная работа
ОПК-6: владением	<b>Знать:</b>	Вопросы к экзамену,

<p>культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p>	<p>1) знать механизмы, правила и приемы аналитической деятельности;</p> <p>2) знать источники научной и практической информации, важной для управления персоналом, и принципы работы с ней;</p> <p>3) знать процедуры предоставления аналитических отчетов;</p> <p>4) знать правила культуры научных обсуждений и дискуссий;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) уметь пользоваться источниками научной и практической информации;</p> <p>2) уметь работать с научной и практической информацией, сопоставлять, анализировать, обобщать и т.д.;</p> <p>3) уметь подводить итоги анализа, предоставлять информацию для обсуждения без искажений и ошибок;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) владеть навыками анализа экономической информации;</p> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <p>1) обладать профессиональным мышлением и культурой работы с научной и практической информацией по управлению персоналом;</p> <p>2) обладать логическими способностями и навыками аргументации и конструктивного обсуждения результатов аналитической работы;</p> <p>3) иметь мотивацию и готовность отстаивать свою точку зрения по профессиональным вопросам;</p>	<p>самостоятельная работа</p>
<p>ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p>	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) знать теоретические основы анализа экономических показателей в системе управления персоналом;</p> <p>2) знать методы изучения организации как системы;</p> <p>3) знать принципы и правила анализа организационных процессов и факторов;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) уметь применять на практике методы анализа экономических показателей в системе управления персоналом;</p> <p>2) уметь изучать организацию как систему, внутренние процессы и факторы;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) владеть навыками изучения организации как системы;</p> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <p>1) иметь интерес и готовность к анализу экономических и организационных показателей;</p>	<p>Вопросы к экзамену, самостоятельная работа</p>
<p>ПК-15: владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) знать внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации;</p> <p>2) принципы и правила сбора информации для анализа эффективности деятельности персонала организации;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) уметь применять на практике методы сбора и анализа информации о внутренних и внешних факторах, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</p> <p>2) уметь собирать и анализировать информацию о деятельности персонала;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) владеть навыками сбора и анализа информации о факторах влияющих на работу персонала;</p> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <p>1) иметь интерес и готовность к сбору и анализу информации о факторах, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</p>	<p>Вопросы к экзамену, самостоятельная работа</p>
<p>ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков,</p>	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) знать принципы и правила обоснования решений в сфере управления персоналом;</p> <p>2) знать исследовательские процедуры функций управления</p>	<p>Вопросы к экзамену, самостоятельная работа</p>

связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	<p>персоналом;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) уметь обосновывать управленческие решения результатами анализа исследований;</p> <p>2) уметь изучать функции управления персоналом;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) иметь навыки обоснования управленческих решений;</p> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <p>1) иметь интерес и готовность к изучению функций управления персоналом и обоснованию управленческих решений;</p>	
ПК-34: знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) знать методы проектирования управления персоналом;</p> <p>2) знать принципы исследовательской работы по проектированию изменений в управлении персоналом;</p> <p>3) знать принципы и процедуры функционально-стоимостного анализа;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) уметь применять методы организационного проектирования в системе управления персоналом;</p> <p>2) уметь применять процедуры функционально-стоимостного анализа;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) владеть навыками организационного проектирования в системе управления персоналом;</p> <p>2) владеть навыками функционально-стоимостного анализа;</p> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <p>1) иметь интерес и готовность к проектированию систем управления персоналом;</p>	Вопросы к экзамену, самостоятельная работа
ПК-39д: знание математических, социологических и экономических концепций, а также методов сбора и анализа данных, и применение их на практике для осуществления экономической и управленческой деятельности	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) знать математические, социологические, экономические концепции важные для проведения исследований в управлении персоналом;</p> <p>2) знать статистические, социологические и экономические методы сбора и анализа данных, применяемые в управленческой деятельности, связанной с управлением персоналом</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) уметь применять на практике статистические, социологические и экономические методы сбора и анализа данных, используемые в управлении персоналом</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) владеть навыками использования статистических, социологических и экономических методов сбора и анализа данных, применяемых в управлении персоналом</p> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <p>1) иметь интерес и готовность к изучению и применению на практике математических, социологических, экономических теорий и концепций, важных для теории и практики управления персоналом.</p>	Вопросы к экзамену, самостоятельная работа

## 6.2. Шкалы оценивания

Для оценки сформированности компетенций используется шкала оценивания, приведенная в таблице 4.

## Шкала оценки сформированности компетенций

## ШКАЛА ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Индикаторы компетенции	ШКАЛА ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	Не зачтено		зачтено				
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
<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. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Опыт и 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	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
<u>Личностная готовность к проф. совершенствованию</u>	Отсутствие интереса и мотивации к профессиональному самосовершенствованию	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию ниже минимального уровня	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию на минимальном уровне	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию на среднем уровне	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию выше среднего уровня	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию на высоком уровне	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию очень высоки

### 6.3. Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Оценка сформированности компетенций осуществляется во время аттестационных мероприятий:

1. текущий контроль успеваемости – проверка самостоятельной работы и оценка его представления на практическом занятии,
2. промежуточная аттестация в форме экзамена.

Текущий контроль успеваемости проходит в форме анализа содержания самостоятельной работы и представления её материалов на практическом занятии.

На промежуточной аттестации проводится оценка сформированности всех компетенций, относящихся к дисциплине «Исследования в управлении персоналом». Промежуточная аттестация по дисциплине «Исследования в управлении персоналом» проводится в форме экзамена, который может проводиться как в устной, так и в письменной формах.

Устный экзамен проводится по вопросам, которые выносятся на промежуточную аттестацию. Опрос студентов осуществляется по вопросам. В некоторых случаях промежуточная аттестация может проходить письменно в виде теста. При промежуточной аттестации учитываются результаты текущего контроля успеваемости.

Вопросы к экзамену представлены в таблице 6.

Таблица 5

#### Вопросы к экзамену промежуточной аттестации

Вопросы	Компетенции
1. Роль исследований в научной и практической деятельности. Цель и задачи исследования в менеджменте и управлении персоналом.	ОПК-5
2. Предмет и объект исследования в управлении персоналом.	ОПК-5
3. Системный подход в управлении.	ОПК-5
4. Методологические направления экономической науки. Методология управления персоналом.	ОПК-5
5. Теоретические исследования.	ОПК-6
6. Методы теоретических исследований.	ОПК-6
7. Исследовательское мышление.	ОПК-6
8. Проблемы управления персоналом как часть управленческих проблем. Сущность и классификация проблем.	ОПК-5
9. Построение проблемного поля организации. Операционализация.	ОПК-5
10. Подходы к исследованию проблем. Исследовательская стратегия.	ОПК-5
11. Сбор данных в управлении персоналом. Источники информации.	ПК-15
12. Выборочный метод.	ПК-15
13. Методы сбора данных. Метод наблюдения. Метод изучения документации.	ПК-15
14. Метод измерения. Измерение в управлении персоналом.	ПК-15
15. Метод эксперимента.	ПК-15
16. Система показателей управления.	ПК-15
17. Экспертные методы исследования. Качество экспертных оценок.	ПК-15
18. Экономический анализ. Роль экономического анализа в управлении.	ПК-14
19. Принципы экономического анализа.	ПК-14
20. Методы экономического анализа. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности.	ПК-14
21. Функционально-стоимостной анализ как метод.	ПК-34
22. Этапы функционально-стоимостного анализа.	ПК-34
23. Применение функционально-стоимостного анализа в	ПК-34

исследованиях управления персоналом.	
24. Социологическое исследование в организации. Виды социологического исследования.	ПК-39д
25. Программа социологического исследования. Организация социологического исследования.	ПК-39д
26. Опрос. Принципы проведения опроса.	ПК-39д
27. Анкетирование. Принципы проведения анкетирования.	ПК-39д
28. Метод фокус-групп.	ПК-39д
29. Исследование групповых и межгрупповых отношений.	ПК-39д
30. Тестирование.	ПК-39д
31. Социометрия.	ПК-39д
32. Изучение социально-психологической среды работников.	ПК-39д
33. Исследование психологической безопасности среды.	ПК-39д
34. Исследование социально- и профессионально-важных качеств. Исследование профессиональных деструкций.	ПК-39д
35. Организация как объект исследования. Анализ организационной среды.	ПК-14
36. Исследование системы управления персоналом в организации.	ПК-14
37. Системы управления как объект исследования.	ПК-14
38. Планирование исследования. Составление бюджета исследования.	ПК-34
39. Организация исследования. Этапы и стадии исследования.	ПК-34
40. Отчет по результатам исследования. Принятие решений на основе исследований.	ПК-25
41. Обобщение результатов исследований для принятия решений.	ПК-25
42. Неоднозначность результатов исследований для принятия решений.	ПК-25
43. Оценка качества исследований для принятия решений.	ПК-25
44. Ошибки в исследованиях и ошибки в принятии решений.	ПК-25

#### 6.4. Типовые контрольные задания для контроля сформированности компетенций (экзамен)

##### ОПК-5

1. ИССЛЕДОВАНИЕ — ЭТО ...
  - а) способ получения дополнительной информации
  - б) вид деятельности человека, направлены на получение новой информации о проблеме**
  - в) способ использования знаний в практической деятельности
2. ГЛАВНОЕ В СИСТЕМНОМ ПОДХОДЕ К ИССЛЕДОВАНИЮ
  - а) тип мышления менеджера
  - б) знание предмета исследования
  - в) определение целостности и связи явлений**

##### ОПК-6

1. К ПРИЕМАМ МЫШЛЕНИЯ ОТНОСЯТСЯ:
  - а) размышление, суждение, аналогия
  - б) определение, классификация, объяснение, проверка гипотез**
  - в) шкалирование, типология, оценка, индукция, дедукция

2. СИНТЕЗ – ЭТО МЕТОД ...

**а) исследования, имеющий цель объединить отдельные части изучаемой системы управления в единую систему**

б) исследования отдельных частей, элементов системы управления

в) анализа управленческой проблемы, как целостной системы

ПК-14

1. АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ НАЧИНАЮТ С:

**а) определение динамики показателя**

б) определение динамики главных факторов

в) выявление количественного влияния главных факторов

г) структуры показателя

2. РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ ПРОДУКЦИИ 23% ОЗНАЧАЕТ, ЧТО:

1) на 1 р. затрат получено 23 р. прибыли

2) на 1 р. затрат получено 2,3 р. прибыли

**3) на 1 р. затрат получено 0,23 р. прибыли**

4) на 1 р. затрат получено 230 р. прибыли

ПК-15

1. Методы исследования – это ...

а) средства оптимизации исследования

б) определение состава проблемы

**в) способы проведения исследования**

2. К методам экспертных оценок относятся ...

а) моделирование, параметрический анализ, прогноз

**б) дискуссия, мозговой штурм, метод Дельфы**

в) SWOT-анализ, бенчмаркинг, фотография рабочего дня

ПК-25

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. РЕШАЮЩИЙ ФАКТОР В УСПЕХЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

а) использование компьютера

**б) полнота информации о проблеме**

в) организация исследования

ПК-34

1. 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

## 2. КАКОВА ЦЕЛЬ ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНОГО АНАЛИЗА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ?

**а) поиск оптимального соотношения между структурой управления и затратами на неё**

- б) поиск наилучшей структуры управления
- в) нахождение минимальных затрат на управление
- г) определение значимости функций управления
- д) соответствие управления внешним условиям функционирования

### ПК-39д

## 1. ПРЕИМУЩЕСТВО МЕТОДОВ ТЕСТИРОВАНИЯ

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

## 2. В ХОДЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА ВЫЯВЛЯЮТСЯ:

- 1) данные о социально-демографической структуре выборочной совокупности;
- 2) объективные распределения норм и ценностей в выбранной популяции;
- 3) документальные отображения фактов социальной реальности;
- 4) субъективные мнения людей, которых называют респондентами.**

## 6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. № 55-ОД.

2. Положение о фонде оценочных средств, утверждённое приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. 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>

## 7.2. 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 общ. ред. А.С. Готлиб. - 2-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА, 2014. - 363 с. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976520202.html>

### **7.3. 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/>

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **8.1. Материально-техническое обеспечение**

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

### **8.2. Программное обеспечение**

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

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление и развитие персонала организации»

Автор: Орлов А.В.

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

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

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН от 07.04.2020 года, протокол № 7.