

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 президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Исследования в управлении персоналом

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.13 Исследования в управлении персоналом 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 |
| ПК-7: Способен проводить научные исследования в сфере управления персоналом | <p>ИПК-7.1: Понимает теоретические основы и методологические принципы проведения научных работ в сфере управления персоналом, применяет их при планировании, организации и проведении исследований.</p> <p>ИПК-7.2: На основе анализа актуальных научных проблем в сфере управления персоналом формулирует цели и задачи исследования, выдвигает научные гипотезы, обосновывает их теоретически и проверяет эмпирически.</p> <p>ИПК-7.3: Обобщает результаты научных исследований, делает аргументированные выводы, подкрепляя теоретическими обоснованиями и эмпирическими данными.</p> | <p>ИПК-7.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) методологические основы научных и прикладных исследований в управлении персоналом;</p> <p>2) принципы и методы теоретического и эмпирического исследования в управлении персоналом;</p> <p>3) принципы планирования, организации и проведения исследований в управлении персоналом.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять методологические принципы при проведении исследований;</p> <p>2) проводить теоретические и эмпирические исследования;</p> <p>3) планировать, организовывать и проводить исследования в сфере управления персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методологией научного исследования в сфере управления персоналом;</p> <p>2) принципами и методами теоретического и эмпирического исследования.</p> <p>ИПК-7.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) теоретические основы анализа актуальных научных</p> | Контрольная работа | <p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p> <p>Задания</p> |

| | | | | |
|----------------|-------------------------|--|-------------|--|
| | | <p>проблем управления персоналом;</p> <p>2) принципы выдвижения исследовательских гипотез, их теоретического обоснования;</p> <p>3) принципы проверки исследовательских гипотез эмпирически.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) анализировать актуальные научные проблемы управления персоналом;</p> <p>2) выдвигать, обосновывать и проверять исследовательские гипотезы.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами и методами анализа актуальных научных проблем управления персоналом;</p> <p>2) принципами выдвижения, обоснования и проверки исследовательских гипотез.</p> <p>ИПК-7.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) теоретические принципы анализа и обобщения результатов исследований;</p> <p>2) принципы научной аргументации, обоснования выводов теоретически и эмпирически.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) анализировать и обобщать результаты исследований в сфере управления персоналом;</p> <p>2) формулировать на основе проведённых исследований умозаключения и выводы;</p> <p>3) теоретически и эмпирически обосновывать выводы по итогам исследований.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами анализа и обобщения результатов исследований;</p> <p>2) принципами аргументации и обоснования выводов по итогам исследований.</p> | | |
| ПК-8: Способен | ИПК-8.1: Может выявлять | ИПК-8.1: | Контрольная | |

| | | | | |
|---|--|---|---------------|--|
| <p>осуществлять поиск оптимального решения актуальных проблем управления персоналом</p> | <p>и описывать актуальные проблемы управления персоналом, определять пути их решения. ИПК-8.2: Осуществляет анализ ситуационных характеристик системы управления персоналом организации, использует его для поиска путей решения проблем. ИПК-8.3: Разрабатывает предложения по решению проблем управления персоналом на основе теоретического и (или) эмпирического исследования.</p> | <p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) методологические принципы изучения и решения актуальных прикладных проблем управления персоналом; 2) принципы и методы проведения прикладных исследований управления персоналом; 3) принципы разработки управленческих решений на основе прикладных исследований в управлении персоналом. <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) описывать и оценивать актуальные прикладные проблемы управления персоналом; 2) проводить прикладные исследования по локальным проблемам управления персоналом в конкретных организациях; 3) предлагать проекты управленческих решений по локальным проблемам управления персоналом. <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) методологическими принципами проведения локальных прикладных исследований управления персоналом; 2) методами и технологиями проведения локальных прикладных исследований управления персоналом и анализа результатов. <p>ИПК-8.2:</p> <p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) методологию ситуационного анализа в практике организационных исследований; 2) принципы и методы ситуационного анализа проблем управления персоналом в организации; 3) принципы разработки управленческих решений на основе ситуационного | <p>работа</p> | <p>Экзамен: Контрольные вопросы Тест Задания</p> |
|---|--|---|---------------|--|

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>анализа.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) проводить ситуационный анализ в сфере управления персоналом;</p> <p>2) описывать проблему и находить её решение с помощью ситуационного анализа.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методологическими принципами ситуационного анализа в сфере управления персоналом;</p> <p>2) способами проведения ситуационного анализа.</p> <p>ИПК-8.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) принципы и способы анализа результатов исследований по проблемам управления персоналом для выработки практических рекомендаций;</p> <p>2) основы научной аргументации практических рекомендаций в сфере управления персоналом;</p> <p>3) принципы и правила внедрения результатов исследований управления персоналом.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) анализировать результаты исследований проблем управления персоналом;</p> <p>2) разрабатывать практические рекомендации на основе исследований проблем управления персоналом;</p> <p>3) разрабатывать предложения по внедрению результатов исследований управления персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами анализа результатов исследований проблем управления персоналом;</p> <p>2) принципами разработки предложений и практических рекомендаций по итогам</p> | | |
|--|--|---|--|--|

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | анализа результатов исследований проблем управления персоналом. | | |
|--|--|---|--|--|

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

| | |
|--|-----------------------------|
| | очная |
| Общая трудоемкость, з.е. | 3 |
| Часов по учебному плану | 108 |
| в том числе | |
| аудиторные занятия (контактная работа): | |
| - занятия лекционного типа | 16 |
| - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы) | 16 |
| - КСР | 2 |
| самостоятельная работа | 38 |
| Промежуточная аттестация | 36 Экзамен |

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 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | |
| Тема 1. Специфика исследований в управлении персоналом | 4 | 2 | | 2 | 2 |
| Тема 2. Теоретические и эмпирические исследования | 4 | 2 | | 2 | 2 |
| Тема 3. Методология исследований в управлении персоналом | 4 | 2 | | 2 | 2 |
| Тема 4. Системный подход в исследованиях управления персоналом | 4 | 2 | | 2 | 2 |
| Тема 5. Проблематика научных исследований управления персоналом | 4 | 2 | | 2 | 2 |
| Тема 6. Информация как основа научных исследований | 4 | 2 | | 2 | 2 |
| Тема 7. Работа с данными в исследованиях управления персоналом | 4 | 2 | | 2 | 2 |
| Тема 8. Организация и проведение исследований в управлении персоналом | 4 | 2 | | 2 | 2 |

| | | | | | |
|---|-----|----|----|----|----|
| Тема 9. Экономические исследования в управлении персоналом | 4 | | 2 | 2 | 2 |
| Тема 10. Опросные методы в управлении персоналом | 4 | | 2 | 2 | 2 |
| Тема 11. Экспертные оценки в управлении персоналом | 5 | | 2 | 2 | 3 |
| Тема 12. Методы и процедуры экспертизы | 5 | | 2 | 2 | 3 |
| Тема 13. Психологические методы в исследованиях управления персоналом | 5 | | 2 | 2 | 3 |
| Тема 14. Наблюдение в исследованиях управления персоналом | 5 | | 2 | 2 | 3 |
| Тема 15. Эксперимент в исследованиях управления персоналом | 5 | | 2 | 2 | 3 |
| Тема 16. Ситуационный анализ в исследованиях управления персоналом | 5 | | 2 | 2 | 3 |
| Аттестация | 36 | | | | |
| КСР | 2 | | | 2 | |
| Итого | 108 | 16 | 16 | 34 | 38 |

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Специфика исследований в управлении персоналом

Роль исследований в научной и практической деятельности. Научное познание. Отличие научного и обыденного знания. Специфика исследований в управлении персоналом. Виды исследований. Направления исследований в управлении персоналом: фундаментальные и прикладные. Соотношение науки и практики.

Тема 2. Теоретические и эмпирические исследования

Теоретическое исследование. Теоретические проблемы в управлении персоналом. Виды теоретического знания. Методы теоретического исследования. Эмпирическое исследование. Общенаучные принципы проведения эмпирических исследований. Структура эмпирического исследования.

Тема 3. Методология исследований в управлении персоналом

Методологические направления экономической науки. Методологические подходы в менеджменте и управлении персоналом. Цель и задачи исследования в управлении персоналом. Предмет и объект исследования в управлении персоналом. Методологические принципы исследований в управлении персоналом.

Тема 4. Системный подход в исследованиях управления персоналом

Системный подход в управлении. Системы управления как объект исследования. Организация как система. Характеристика подсистем системы управления в организации. Система управления персоналом. Общие положения и принципы исследования системы управления персоналом.

Тема 5. Проблематика научных исследований управления персоналом

Проблемы управления персоналом как часть управленческих проблем. противоречия в организации. Сущность и классификация проблем. Построение проблемного поля в исследовании организации. Административно-управленческие проблемы. Юридические проблемы. Социальные и психологические проблемы. Межсистемные проблемы. Виды проблем управления персоналом. Противоречия между системой управления персоналом и внешней средой организации. Внутрисистемные противоречия в управлении персоналом. Противоречия между субъектом и объектом управления персоналом. Механизмы разрешения противоречий в системе управления персоналом.

Тема 6. Информация как основа научных исследований

Информация как основа взаимодействия. Управленческая информация. Характеристики управленческой информации. Виды управленческой информации. Способы получения информации.

Тема 7. Работа с данными в исследованиях управления персоналом

Данные. Виды данных. Источники данных в управлении. Измерение. Измерительные шкалы. Первичные и вторичные данные. Работа с данными: описание, группировка, анализ данных. Абсолютные и относительные показатели.

Тема 8. Организация и проведение исследований в управлении персоналом

Виды исследований в управлении персоналом. Уровни исследования. Этапы и стадии исследования. Планирование исследования. Организация исследования. Стадия разработки проекта исследования. Структура программы исследования. Проведение исследования. Отчёт по результатам исследования. Использование результатов исследования. Принятие решений на основе исследований. Эффективность исследований. Оценка качества исследований для принятия решений. Надежность и валидность данных исследования для принятия решений. Ошибки в исследованиях и ошибки в принятии решений.

Тема 9. Экономические исследования в управлении персоналом.

Экономические проблемы в управлении персоналом. Экономическая информация. Методы обработки экономической информации. Экономический анализ. Анализ использования труда. Анализа производительности труда. Анализ использования рабочего времени. Анализ использования материальных стимулов в управлении персоналом.

Тема 10. Опросные методы в управлении персоналом.

Социологическое исследование в организации. Виды социологического исследования. Выборка. Требования к выборке. Опрос. Принципы проведения опроса. Анализ материалов опроса. Достоинства и недостатки интервью. Анкетирование. Принципы разработки анкет. Достоинства и недостатки анкетирования. Фокусированное интервью. Онлайн-опрос. Достоинства и недостатки онлайн-исследований.

Тема 11. Экспертные оценки в управлении персоналом.

Метод экспертных оценок. Отбор экспертов. Основные этапы проведения экспертизы. Принятие экспертного решения.

Тема 12. Методы и процедуры экспертизы.

Экспертные методы оценки. Виды экспертного опроса. Индивидуальная экспертиза. Групповая экспертиза. Методы измерения при проведении экспертизы.

Тема 13. Психологические методы в исследованиях управления персоналом.

Психологические и социально-психологические исследования в организациях. Исследование отношений в организации. Исследование групповых и межгрупповых отношений. Исследование конфликтов. Тестирование. Виды тестов. Качество тестов. Социометрия. Анализ результатов социометрии. Изучение социально-психологической среды работников. Исследование социально-психологического климата. Исследование психологической безопасности среды. Исследование социально- и профессиональноважных качеств. Исследование профессиональных деструкций.

Тема 14. Наблюдение в исследованиях управления персоналом.

Научное наблюдение в управлении персоналом. Виды наблюдения. Преимущества и недостатки наблюдения. Этапы невключенного структурированного наблюдения. Этапы включенного неструктурированного наблюдения.

Тема 15. Эксперимент в исследованиях управления персоналом.

Эксперимент в организации. Требования к эксперименту. Структура эксперимента. Виды эксперимента. Этапы проведения эксперимента.

Тема 16. Ситуационный анализ в исследованиях управления персоналом.

Ситуация в организации как объект исследования. Анализ организационной среды. Анализ корпоративной культуры. Анализ организационных процессов. Исследование системы управления персоналом в организации. Критерии и ключевые показатели состояния системы управления персоналом в организации. Анализ внешней среды.

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

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очная форма обучения - 8 ч.

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.

Самостоятельная работа по дисциплине предусматривает следующие виды учебной деятельности:

- 1) самостоятельную подготовку к практическим занятиям,
- 2) самостоятельное выполнение контрольной работы в рамках текущего контроля успеваемости.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям включает следующее:

- а) чтение разделов учебника в соответствии с заданием преподавателя по теме занятия;
- б) формулировку ответов на контрольные вопросы, обозначенные преподавателем, по теме занятия;
- в) рассмотрение проблемных и дискуссионных вопросов по предмету дисциплины с сопоставлением различных мнений и выработкой собственной позиции. Дискуссионные вопросы обозначаются преподавателем или выделяются самим студентом. Они обсуждаются на занятиях соответствующей тематики.

Для формирования компетенций предусмотрено самостоятельное выполнение контрольной работы исследовательского типа. Контрольная работа проверяется и оценивается преподавателем в рамках текущего контроля успеваемости.

Контрольная работа по дисциплине «Исследования в управлении персоналом» включает в себя 4 задания:

Задание 1. Описание ключевых параметров и плана собственного исследования.

Задание 2. Описание проблемы исследования.

Задание 3. Описание метода или методов, используемых в исследовании.

Задание 4. Разработка анкеты для опроса респондентов, работающих на предприятии определённого типа.

Задание 5. Описание методов статистического анализа данных.

Задание 1. Описание ключевых параметров и плана собственного исследования.

Описание ключевых параметров собственного исследования проводится строго по пунктам, соответствующим разделам введения:

1. Тема исследования.
2. Проблема исследования
3. Цель исследования.
4. Актуальность и новизна исследования.
5. Методологическая основа исследования.
6. Задачи исследования.
7. Объект исследования.
8. Предмет исследования.
9. База исследования.
10. Рабочие гипотезы исследования.
11. Генеральная совокупность исследования.
12. Выборочная совокупность исследования.
13. Методы сбора данных.
14. Методы анализа данных.
15. Программа (план) исследования.
16. Практическая значимость исследования.
17. Основная литература по проблеме и предмету исследования (не менее 5 источников, не считая учебников).

Также в контрольной работе должен быть представлен план-график с указанием ключевых задач и сроков их выполнения.

Задание 2. Описание проблемы исследования.

В контрольной работе необходимо описать проблему исследования, изучением которой оно посвящено. Важно рассмотреть как теоретическую проблемность (не изученность, противоречивость знаний), так и практическую (наличие каких-либо сложностей в реализации тех или иных функций управления персоналом).

Задание 3. Описание метода или методов, ранее опубликованных и используемых в собственном исследовании.

Соответственно теме или предмету исследования исследования необходимо описать один или несколько методов сбора данных.

При этом необходимо сделать следующее:

- описать метод исследования;
- описать правила применения метода исследования;
- обосновать соответствие метода исследования проблеме или предмету исследования;

аргументировать выбор именно этого метода из многообразия других аналогичных методов.

Задание 4. Разработка анкеты для опроса респондентов, работающих на предприятии определенного типа.

Соответственно теме или предмету исследования необходимо разработать социологическую анкету для опроса респондентов.

При этом необходимо руководствоваться следующим:

- 1) анкета должна быть оригинальной,
- 2) анкета должна учитывать специфику организации, респондентов,
- 3) анкета должна соответствовать проблеме, предмету исследования,
- 4) варианты ответов на пункты анкеты должны быть или закрытыми или открытыми с возможностью выразить особое мнение,
- 5) должна быть возможность обработать результаты анкетирования статистическими методами.

Задание 5. Описание методов статистического анализа данных.

В контрольной работе необходимо представить описание статистических методов, которые используются (или предполагается использовать) для обработки и анализа данных. Это должны быть и методы описательной статистики (групповые показатели и их вариативность, процентное распределение и др.) и методы статистического анализа (сравнительного, корреляционного, кластерного, факторного и др.). Применение тех или иных методов должно быть обусловлено определёнными задачами исследования и выдвигаемыми рабочими гипотезами.

Требования к контрольной работе:

1. Контрольная работа должна быть написана по теме исследования. В ней студент, выполняя определённые задания, должен продемонстрировать свои знания, умения и владения в проведении исследований по проблемам управления персоналом.
2. Контрольная работа должна быть выполнена самостоятельно. Структура работы и содержание определяется её темой и заданиями, сформулированными студентом.
3. Контрольная работа должна содержать решение практических задач научного или прикладного характера. Для решения этих задач нужно выполнить задания в соответствии с алгоритмом, используя определённые методы и технологии. Контрольная работа должна продемонстрировать знания общих вопросов исследовательской деятельности и конкретных способов решения задач практики управления персоналом.
4. В контрольной работе должна быть чётко прописана проблема, задачи, пути их решения, этапы выполнения работы, методы и технологии, предполагаемые результаты работы. В контрольной работе должна быть представлена авторская позиция студента.
5. Контрольная работа должна включать разделы: введение, основной текст, заключение. Во введении обозначается цель исследования, задачи и проблемы которые нужно решить, описание ключевых параметров и плана собственного исследования. В основном тексте описываются проблема, используемые методы и технологии. В заключении подводятся итоги работы, делаются выводы.

6. Контрольная работа должна быть написана в соответствии с нормами русского языка, без ошибок.
7. Список литературы в конце контрольной работы должен включать источники, на которые были ссылки в тексте. Оформление списка литературы должно быть в соответствии с современными правилами библиографии.
8. В тексте контрольной работы, при упоминании авторов тех или иных работ, идей или методов, должны быть ссылки на соответствующие литературные источники. Ссылки в тексте должны быть оформлены в соответствии с современными правилами цитирования.
9. Объём контрольной работы должен быть не менее 15 страниц, шрифт 14, межстрочный интервал 1,0.
10. Контрольная работа в окончательном виде должна быть представлена на проверку строго к указанному преподавателем сроку, в противном случае она считается не выполненной. Оценка за контрольную работу зависит от её содержания, продемонстрированных умений и навыков, допущенных ошибок и недочётов. Оценка за контрольную работу может быть учтена на промежуточной аттестации при анализе сформированности компетенций у студента и определении общей оценки по дисциплине.

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 - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

Требования к контрольной работе изложены в разделе 4.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-8:

Требования к контрольной работе изложены в разделе 4.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольная работа)

| Оценка | Критерии оценивания |
|--------------|---|
| превосходно | Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объёме без недочётов. Уровень знаний в объёме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач |
| отлично | Выполнены все задания, в полном объёме, без недочётов. Решены все основные задачи без ошибок. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач. |
| очень хорошо | Выполнены все задания, в полном объёме, но некоторые – с недочётами. |

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|---|
| | Допущено несколько ошибок. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. |
| хорошо | Выполнены все задания, в полном объёме, но с существенными недочётами. Решены все основные задачи, но некоторые – с ошибками. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. |
| удовлетворительно | Выполнены все задания, но не в полном объёме. Допущено много негрубых ошибок. Минимально допустимый уровень знаний. Продемонстрированы основные умения. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач. |
| неудовлетворительно | Выполнены только отдельные задания. Имели место грубые ошибки. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки. |
| плохо | Большинство заданий не выполнено. Отсутствие знаний теоретического материала. Отсутствие минимальных умений. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить |

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 объёме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок | Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок | Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет. | Уровень знаний в объёме, 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 | Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме | Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме | Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов |
| <u>Навыки</u> | Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | 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 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 ПК-7

Вопросы к экзамену

1. Специфика исследований в управлении персоналом.
2. Научное знание. Отличие научного и обыденного знания.
3. Направления исследований в управлении персоналом: фундаментальные и прикладные.
4. Теоретические и эмпирические исследования.
5. Методология исследований в управлении персоналом.
6. Системный подход в исследованиях управления персоналом.
7. Характеристики системы управления персоналом.
8. Проблематика научных исследований управления персоналом.
9. Противоречия в системе управления персоналом.
10. Информация как основа научных исследований.
11. Характеристики и классификации управленческой информации.
12. Работа с данными в исследованиях управления персоналом.
13. Организация и проведение исследований в управлении персоналом. Виды исследований.
14. Этапы исследований в управлении персоналом. Качество исследований в управлении персоналом.

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

Вопросы к экзамену

1. Экономические исследования в управлении персоналом.
2. Методы экономических исследований в управлении персоналом.
3. Анализ использования труда и заработной платы.

4. Опросные методы в управлении персоналом.
5. Анкетирование.
6. Интервью.
7. Метод фокус-групп.
8. Заочные опросы.
9. Экспертные оценки в управлении персоналом.
10. Отбор экспертов и определение величины экспертной группы.
11. Методы и процедуры экспертизы.
12. Основные этапы проведения экспертизы.
13. Тестирование в исследованиях управления персоналом.
14. Социометрия.
15. Наблюдение в исследованиях управления персоналом.
16. Эксперимент в исследованиях управления персоналом.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

| Оценка | Критерии оценивания |
|--------------|--|
| превосходно | Вопросы к экзамену изучены полностью. Уровень знаний в объёме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи без недочётов. Продемонстрированы навыки и владения при решении нестандартных задач. Выполнены все задания без недочётов. |
| отлично | Вопросы к экзамену изучены полностью. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки, без ошибок и недочётов. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи без недочётов. Продемонстрированы навыки и владения при решении стандартных задач. Выполнены все задания без недочётов. |
| очень хорошо | Вопросы к экзамену изучены полностью. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи, но с недочётами. Продемонстрированы базовые навыки и владения при решении стандартных задач. Выполнены все задания, в полном объёме, но с недочётами. |
| хорошо | Вопросы к экзамену изучены полностью, но с недочётами. Уровень знаний в |

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|---|
| | объёме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Продемонстрированы базовые навыки и владения при решении стандартных задач. Выполнены все задания, в полном объёме, но некоторые с недочётами. |
| удовлетворительно | Вопросы к экзамену изучены не полностью. Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объёме. Имеется минимальный набор навыков и владений для решения стандартных задач, но они демонстрируются с недочётами. |
| неудовлетворительно | Вопросы к экзамену изучены плохо. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, базовые навыки и владения. |
| плохо | Вопросы к экзамену не изучены, либо невозможно оценить компетенции вследствие отказа от ответа. |

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-7

Инструкция: На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных вариантов ответа и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, а у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано. При чтении вопросов обратите внимание на наличие приставки «не» в некоторых словосочетаниях.

Примеры тестовых заданий

1. Исследование в управлении персоналом – это

- а) это специально организованный процесс изучения чего-либо
- б) принцип организации труда и управления персоналом
- в) вид профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом
- г) форма стимулирования труда

2. Недостатки обыденного знания...

- а) обыденное знание неполно и избирательно
- б) обыденное знание не практично
- в) форма мотивации
- г) обыденное знание субъективно

3. Научная методология управления персоналом

- а) определяет научную картину действительности
- б) строится на здравом смысле
- в) определяет решение конкретных задач
- г) не позволяет совершать управленческие ошибки

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-8

Инструкция: На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных вариантов ответа и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, а у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано. При чтении вопросов обратите внимание на наличие приставки «не» в некоторых словосочетаниях.

Примеры тестовых заданий

1. Экономические исследования в управлении персоналом основываются на данных:

- а) опросов
- б) тестирования
- в) бухгалтерского учёта
- г) управленческого учёта

2. Вопрос в анкете без предложенного набора вариантов ответа – это...

- а) открытый вопрос
- б) закрытый вопрос
- в) полужакрытый вопрос
- г) неправильный вопрос

3. Социометрия – это ...

- а) метод измерения социальных установок
- б) метод изучения межличностных отношений в группе
- в) метод командообразования
- г) метод управленческого влияния

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| превосходно | Студентом даны правильные ответы на все вопросы. |
| отлично | Студентом даны правильные ответы на 90-99% вопросов. |
| очень хорошо | Студентом даны правильные ответы на 80-89% вопросов. |
| хорошо | Студентом даны правильные ответы на 66-79% вопросов. |
| удовлетворительно | Студентом даны правильные ответы на 50-65% вопросов. |
| неудовлетворительно | Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов. |
| плохо | Правильные ответы не даны, либо студент отказался отвечать на вопросы. |

5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-7

Инструкция: В заданиях представлены психические явления или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описана соответствующее явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

Задания

1. Сравните плюсы и минусы научного и обыденного познания в практике управления персоналом. В каких случаях, по вашему мнению, проведение научных исследований необходимо?
2. Что такое системный подход? Опишите его применение в практике управления персоналом.
3. Опишите типичные проблемы управления персоналом. Предложите схемы их научного изучения.

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-8

Инструкция: В заданиях представлены психические явления или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описана соответствующее явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

Задания

1. Опишите схему подбора экспертов для исследований с сфере управления персоналом. Какими компетенциями они должны обладать?
2. Ваша задача – оценить удовлетворённость условиями труда работников. Какие вопросы Вы будете задавать?
3. Как вы будете проверять гипотезу о негативном влиянии на работу в бригаде рабочих конкретного цеха проблем с организацией и нормированием труда.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

| Оценка | Критерии оценивания |
|-------------|---|
| превосходно | Задания выполнены полностью. Качество работы значительно выше среднего. |

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|---|
| | Высокий уровень знаний и способность применять их на практике. Анализ выполнен качественно без фактических и логических ошибок. Выражено творческое мышление и способность мыслить нестандартно. Умения и владения на высоком уровне. |
| отлично | Задания выполнены полностью. Качество работы выше среднего. Высокий уровень знаний и способность применять их на практике. Анализ выполнен качественно без фактических и логических ошибок. Умения и владения на высоком уровне. |
| очень хорошо | Задания выполнены полностью, но с недочётами. Качество работы соответствует среднему уровню. Уровень знаний выше среднего. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с небольшими фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на среднем уровне. |
| хорошо | Задания выполнены полностью, но с небольшими ошибками. Качество работы соответствует среднему уровню. Уровень знаний средний. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с небольшими фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на среднем уровне. |
| удовлетворительно | Задания выполнены не полностью, с ошибками. Качество работы ниже среднего уровня. Уровень знаний ниже среднего. Слабо выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на уровне ниже среднего. |
| неудовлетворительно | Задания выполнены не полностью, с грубыми ошибками. Качество работы значительно ниже среднего уровня. Уровень знаний значительно ниже среднего. Отсутствует способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ не выполнен или выполнен с грубыми фактическими или логическими ошибками. Умения и владения не продемонстрированы. |
| плохо | Задания не выполнены, или имел место отказ от выполнения |

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

Основная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление персоналом организации : Учебник / Государственный университет управления; ЗАКРЫТ Уникум-ГУУ. - 4. - Москва : ООО "Научно-

- издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 695 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003671-7. - ISBN 978-5-16-100653-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837877&idb=0>.
2. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом : Учебное пособие для вузов / Самыгин С. И., Узунов В. В., Карташевич Е. В., Колесникова Г. И. ; под общ. ред. Колесниковой Г.И. - Москва : Юрайт, 2021. - 283 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11563-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=767766&idb=0>.
3. Коротков Э. М. Исследование систем управления : учебник и практикум / Э. М. Коротков. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 226 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-7647-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842823&idb=0>.
4. Мельников В. П. Исследование систем управления : учебник / В. П. Мельников, А. Г. Схиртладзе. - Москва : Юрайт, 2023. - 447 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-8384-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840009&idb=0>.
5. Мокий М. С. Методология научных исследований : учебник / М. С. Мокий, А. Л. Никифоров, В. С. Мокий ; под редакцией М. С. Мокия. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 254 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-13313-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842321&idb=0>.
6. Толстова Ю. Н. Математическая статистика для социологов : учебник и практикум / Ю. Н. Толстова. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 258 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-03244-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840625&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Жуков Борис Михайлович. Исследование систем управления : Учебник / ЗАКРЫТ Южный институт менеджмента. - 5. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2023. - 206 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-394-05332-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=875229&idb=0>.
2. Кравченко Альберт Иванович. Методология и методы социологических исследований : учебник для вузов / А. И. Кравченко. - Москва : Юрайт, 2024. - 659 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-18257-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=891405&idb=0>.
3. Лебедев С. А. Методология научного познания : учебное пособие / С. А. Лебедев. - Москва : Юрайт, 2023. - 153 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00588-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=841031&idb=0>.
4. Орехов Андрей Михайлович. История, философия и методология социально-гуманитарных наук : Учебник / Российский университет дружбы народов. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 692 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-017336-8. - ISBN 978-5-16-109890-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=875200&idb=0>.
5. Орехов Андрей Михайлович. Методы экономических исследований : Учебное пособие / Российский университет дружбы народов. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 344 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005748-4. - ISBN 978-5-16-109558-

4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837563&idb=0>.

6. Канке Виктор Андреевич. Философия экономической науки : Учебное пособие / Национальный исследовательский ядерный университет "МИФИ". - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 384 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-002771-5. - ISBN 978-5-16-500115-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=741281&idb=0>.

7. Мансуров Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 384 с. - (Профессиональная практика). - ISBN 978-5-534-08165-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=846262&idb=0>.

8. Мизинцева М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. - Москва : Юрайт, 2023. - 378 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00729-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842669&idb=0>.

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

Интернет-ресурсы государственных учреждений, занимающихся вопросами труда и занятости

<https://mintrud.gov.ru/> — Министерство труда и социальной защиты РФ

<https://sfr.gov.ru/> — Социальный фонд Российской Федерации

<https://rostrud.gov.ru/> — Федеральная служба по труду и занятости РФ

<https://czn.nobl.ru/> — Управление по труду и занятости населения Нижегородской области

<https://trud-nnov.ru/> — Государственное казённое учреждение "Центр занятости населения города Нижнего Новгорода"

Информационные ресурсы профессиональных сообществ в сфере управления персоналом

<http://nasoup.ru/> — Национальный союз «Управление персоналом»

<http://sovethr.ru/2017/04/17/4401/> — Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом

<https://liga.hh.ru/> — Лига HR-экспертов

<https://hrsummit.ru/hrclub> — Сообщество HR-директоров России

<http://www.hr-a.ru/> — HR-ассоциация

<https://kadrovik-info.ru/> — Форум для специалистов по кадрам

<https://apsc.ru/> — Ассоциация консультантов по подбору персонала

<https://www.pro-personal.ru/> - Портал о кадровом делопроизводстве и управлению персоналом

<https://hr-portal.ru/> — Информационный ресурс по управлению персоналом

Интернет-ресурсы профессиональных журналов

<https://www.top-personal.ru/> — журнал «Управление персоналом»

https://elibrary.ru/title_about.asp?id=26226 — журнал «Справочник по управлению персоналом»

<https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/12/view#archieive> — журнал «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России»

<https://delo-press.ru/journals/staff/> — журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»

<https://e.kdelo.ru/?>

[utm_medium=refer&utm_source=www.kdelo.ru&utm_campaign=refer_www.kdelo.ru_link_mainmenu](https://e.kdelo.ru/?utm_medium=refer&utm_source=www.kdelo.ru&utm_campaign=refer_www.kdelo.ru_link_mainmenu) — журнал «Кадровое дело»

<https://www.profiz.ru/kr/> — журнал «Кадровые решения»

<https://panor.ru/magazines/kadrovik.html#numbers> — журнал «Кадровик»

<https://www.grebennikoff.ru/product/25> — журнал «Управление развитием персонала»

<https://www.grebennikoff.ru/product/26> — журнал «Управление человеческим потенциалом»

<https://www.rea.ru/ru/org/cathedries/prlogkaf/Pages/журнал.aspx> — журнал «Человеческий капитал и профессиональное образование»

<https://orgpsyjournal.hse.ru/> — журнал «Организационная психология»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

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 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Орлов Александр Владимирович, кандидат биологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.