

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 № 6 от 31.05.2023 г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля)
ИССЛЕДОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ
ПЕРСОНАЛОМ**

(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)

Нижегород
2023 год

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

Дисциплина «Исследования в управлении персоналом» 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 «Исследования в управлении персоналом» 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 «Исследования в управлении персоналом» 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 «Исследования в управлении персоналом» представлены в таблице 1.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по дисциплине

| Формируемые компетенции (код, содержание компетенции) | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции | | Наименование оценочного средства | |
|---|---|---|------------------------------------|--|
| | Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора) | Результаты обучения по дисциплине | Для текущего контроля успеваемости | Для промежуточной аттестации |
| УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | УК-3.1: Реализует стратегию сотрудничества для достижения командных целей. УК-3.2: Активно участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и | УК-3.1: Знать: основы социальной психологии личности, групп и коллективов. Уметь: применять на практике | Задания Реферат | Экзамен: Тест Дискуссионное обсуждение |

| | | | | |
|---|--|--|-------------------------------|---|
| | <p>презентации результатов командной работы.</p> <p>УК-3.3: Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.</p> | <p>методы социальной психологии и психологии лидерства;</p> <p>Владеть:</p> <p>принципами совместной деятельности.</p> <p>УК-3.2:</p> <p>Знать:</p> <p>теоретические основы и практические формы эффективного общения и межличностного взаимодействия.</p> <p>Уметь:</p> <p>использовать методы и приёмы эффективного общения.</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками общения в групповых процессах.</p> <p>УК-3.3:</p> <p>Знать:</p> <p>основы ролевого поведения, социальные роли в командах.</p> <p>Уметь:</p> <p>анализировать состояние человека в общении, причины поведение и поступков.</p> <p>Владеть:</p> <p>профессиональными социальными нормами и правилами.</p> | | |
| <p>ДПК-4: Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании</p> | <p>ДПК-4.1: Изучает и оценивает культурные и социальные механизмы профессиональной деятельности, использует это в практической работе с персоналом.</p> <p>ДПК-4.2: Выполняет социальную работу с персоналом по формированию культуры общения, межличностного взаимодействия и эффективной коммуникации.</p> <p>ДПК-4.3: Разрабатывает и реализует программы развития корпоративной культуры и внедрения социокультурной политики на основе социальных и этических норм, а также</p> | <p>ДПК-4.1:</p> <p>Знать:</p> <p>теоретические представления о роли социальных и культурных факторов в функционировании организации.</p> <p>Уметь:</p> <p>анализировать роль внутренних социальных факторов в работе организации.</p> <p>Владеть:</p> <p>анализом социальных условий деятельности организации.</p> <p>ДПК-4.2:</p> <p>Знать:</p> <p>теорию и практику преодоления барьеров в общении, проблем в межличностном</p> | <p>Задания</p> <p>Реферат</p> | <p>Экзамен:</p> <p>Тест</p> <p>Дискуссионное обсуждение</p> |

| | | | | |
|--|---------------------------------|---|--|--|
| | <p>корпоративных ценностей.</p> | <p>взаимодействии.</p> <p>Уметь:</p> <p>выполнять работу с персоналом по оптимизации межличностного взаимодействия;</p> <p>Владеть:</p> <p>методами социальной работы с персоналом.</p> <p>ДПК-4.3:</p> <p>Знать:</p> <p>теоретические основы ценностного подхода в практике управления</p> <p>Уметь:</p> <p>разрабатывать и внедрять программы управления персоналом на основе ценностного подхода.</p> <p>Владеть:</p> <p>принципами ценностного подхода в менеджменте.</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>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь организовывать и проводить исследования в управлении персоналом важные для организационной практики; 2) уметь проводить анализ результатов исследований в контексте задач конкретных организаций; <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) иметь опыт анализа результатов исследования в управлении персоналом; <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) обладать аналитическими способностями и готовностью проводить исследования в управлении персоналом; | Вопросы к экзамену, самостоятельная работа |
| ОПК-6: владением | Знать: | Вопросы к экзамену, |

| | | |
|--|--|--|
| 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>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>Уметь:</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>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками анализа экономической информации;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</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> | самостоятельная работа |
| 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>Знать:</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>Уметь:</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>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками изучения организации как системы;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к анализу экономических и организационных показателей;</p> | Вопросы к экзамену, самостоятельная работа |
| 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>Знать:</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>Уметь:</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>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками сбора и анализа информации о факторах влияющих на работу персонала;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес и готовность к сбору и анализу информации о факторах, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</p> | Вопросы к экзамену, самостоятельная работа |
| ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, | <p>Знать:</p> <p>1) знать принципы и правила обоснования решений в сфере управления персоналом;</p> <p>2) знать исследовательские процедуры функций управления</p> | Вопросы к экзамену, самостоятельная работа |

| | | |
|--|--|--|
| связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений | <p>персоналом;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь обосновывать управленческие решения результатами анализа исследований;</p> <p>2) уметь изучать функции управления персоналом;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) иметь навыки обоснования управленческих решений;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</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>Знать:</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>Уметь:</p> <p>1) уметь применять методы организационного проектирования в системе управления персоналом;</p> <p>2) уметь применять процедуры функционально-стоимостного анализа;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками организационного проектирования в системе управления персоналом;</p> <p>2) владеть навыками функционально-стоимостного анализа;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</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>Знать:</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>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике статистические, социологические и экономические методы сбора и анализа данных, используемые в управлении персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками использования статистических, социологических и экономических методов сбора и анализа данных, применяемых в управлении персоналом</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</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.