

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

Исследовательская деятельность в управлении персоналом

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление человеческим капиталом организации

Форма обучения
очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.05 Исследовательская деятельность в управлении персоналом относится к обязательной части образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.	ИУК-1.1: Понимает принципы научной аргументации, руководствуется ими при обсуждении профессиональных проблем; критически относится к информации, может выбрать стратегию по её проверке и реализовать её, добиваясь объективности фактов и суждений. ИУК-1.2: Понимает принципы системного подхода и руководствуется ими в анализе ситуации, выделяет факторы внешней и внутренней среды объекта и оценивает их влияние. ИУК-1.3: Анализирует проблемные ситуации на основе системного подхода: собирает необходимую информацию, анализирует её, описывает конкретные случаи, разрабатывает предложения по решению проблем.	ИУК-1.1: Знать: 1) общие правила логического анализа; 2) принципы научной аргументации; 3) принципы критического мышления в познании. Уметь: 1) логически мыслить; 2) анализировать профессиональные проблемы; 3) представлять и обосновывать свою точку зрения на основе научной аргументации. Владеть: 1) приёмами логического мышления; 2) навыками аргументации идей и мнений; 3) навыками критического мышления. ИУК-1.2: Знать: 1) методологию системного подхода; 2) принципы анализа внешней и внутренней среды организации с позиций системного подхода; 3) принципы стратегического планирования на основе системного подхода. Уметь:	Контрольная работа	Экзамен: Контрольные вопросы Тест Задания

		<p>1) стратегически системно мыслить;</p> <p>2) применять принципы системного подхода в исследовании организации;</p> <p>3) анализировать ситуацию на основе системного подхода.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами системного подхода;</p> <p>2) навыками стратегического мышления;</p> <p>3) способами анализа ситуации.</p> <p>ИУК-1.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) принципы выделения, формализации и анализа проблем на основе системного подхода;</p> <p>2) принципы анализа конкретных случаев для решения проблем;</p> <p>3) системные принципы принятия решений по преодолению проблем.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) описывать проблемную ситуацию;</p> <p>2) выдвигать и обосновывать гипотезы, предлагать способы их проверки;</p> <p>3) разрабатывать предложения по решению проблем.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами анализа проблемной ситуации;</p> <p>2) опытом анализа конкретных случаев;</p> <p>3) опытом разработки предложений по решению проблем.</p>		
ОПК-1: Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной,	ИОПК-1.1: Изучает и критически анализирует научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права, использует	<p>ИОПК-1.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) основные теории и научные концепции управления персоналом применительно к исследовательским задачам;</p> <p>2) основные теории и научные концепции гуманитарных и</p>	Контрольная работа	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p> <p>Задания</p>

<p>управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.</p>	<p>эти знания в практической работе по управлению персоналом.</p> <p>ИОПК-1.2: Анализирует и обобщает отечественный и международный практический опыт и передовые практики в управлении персоналом, критически оценивает возможности их использования, адаптирует к реальным управленческим ситуациям.</p> <p>ИОПК-1.3: Анализирует и обобщает результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы, разрабатывает на их основе практические рекомендации.</p>	<p>социальных наук применительно к исследовательским задачам.</p> <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) изучать и понимать знания экономики с целью решения задач управления персоналом; 2) изучать и понимать знания гуманитарных и социальных наук с целью решения задач управления персоналом. <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) навыками анализа экономических концепций; 2) навыками анализа управленческих концепций; 3) навыками анализа социальных и психологических концепций. <p>ИОПК-1.2:</p> <p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) классические и современные теории общего менеджмента; 2) классические и современные теории управления персоналом; 3) современные практики управления персоналом. <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) изучать и понимать современные концепции общего менеджмента; 2) изучать и понимать современные концепции управления персоналом; 3) применять современные практики и технологии управления персоналом. <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) навыками анализа современных концепций общего менеджмента; 2) навыками анализа современных концепций управления персоналом ; 3) навыками анализа современных практик управления персоналом. <p>ИОПК-1.3:</p> <p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) современные научные 		
--	---	---	--	--

		<p>исследования в управлении персоналом и смежных областях;</p> <p>2) примеры практического применения результатов научных исследований в управлении персоналом;</p> <p>3) принципы научного критического анализа результатов исследований в области управления персоналом.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) анализировать результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях;</p> <p>2) применять в практической работе результаты научных исследований в управлении персоналом;</p> <p>3) разрабатывать практические рекомендации на основе результатов научных исследований в управлении персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) опытом анализа результатов научных исследований в управлении персоналом;</p> <p>2) навыками разработки практических рекомендаций на основе результатов научных исследований в управлении персоналом.</p>		
ОПК-2: Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.	<p>ИОПК-2.1: Организует и проводит работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные методы и технологии.</p> <p>ИОПК-2.2: Обрабатывает и анализирует данные, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач.</p> <p>ИОПК-2.3: Производит комплексную оценку материалов исследований на основе научной</p>	<p>ИОПК-2.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) научные принципы сбора данных в управлении персоналом;</p> <p>2) правила и процедуры организации сбора данных в управлении персоналом;</p> <p>3) методы сбора данных в управлении персоналом.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) организовывать сбор данных в управлении персоналом;</p> <p>2) применять методы сбора данных в управлении персоналом;</p>	Контрольная работа	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p> <p>Задания</p>

	<p>методологии, критически их оценивает, опираясь на результаты современных исследований, выделяет ошибки и недочеты, предлагает новые исследовательские гипотезы и способы их проверки.</p>	<p>3) критически анализировать данные и методы их получения.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методами и технологиями сбора данных;</p> <p>2) навыками критического анализа данных.</p> <p>ИОПК-2.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) теоретические основы статистики;</p> <p>2) основы применения статистики в управлении персоналом;</p> <p>3) основные статистические методы анализа данных.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять статистические методы анализа данных;</p> <p>2) интерпретировать результаты статистического анализа данных;</p> <p>3) делать выводы по результатам статистического исследования.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методами статистического анализа данных;</p> <p>2) навыками интерпретации статистических данных.</p> <p>ИОПК-2.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) основы научной методологии;</p> <p>2) теоретические и практические основы проведения научных исследований;</p> <p>3) принципы оценки качества научных исследований.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) организовывать и проводить научные исследования на основе современной методологии;</p> <p>2) выдвигать научные гипотезы и проверять их на</p>		
--	--	--	--	--

		<p>практике;</p> <p>3) критически оценивать результаты научных исследований на основе современной методологии.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) современной методологией научного исследования;</p> <p>2) навыками анализа результатов исследования на основе научной методологии.</p>		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	4
Часов по учебному плану	144
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	2
самостоятельная работа	58
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	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Специфика исследований в управлении персоналом	10	4		4	6
Тема 2. Теоретические и эмпирические исследования	10	4		4	6
Тема 3. Методология исследований в управлении персоналом	10	4		4	6
Тема 4. Системный подход в исследованиях управления персоналом	10	4		4	6

Тема 5. Организация и проведение исследований	16		8	8	8
Тема 6. Методы исследований в управлении персоналом	18		8	8	10
Тема 7. Сбор данных при проведении исследований в управлении персоналом	16		8	8	8
Тема 8. Анализ данных при проведении исследований в управлении персоналом	16		8	8	8
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	144	16	32	50	58

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. Организация и проведение исследований

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. 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 6. Методы исследований 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.

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.

Метод экспертных оценок. Отбор экспертов. Основные этапы проведения экспертизы. Принятие экспертного решения. Экспертные методы оценки. Виды экспертного опроса. Индивидуальная экспертиза. Групповая экспертиза. Методы измерения при проведении экспертизы.

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 профессионально-важных качеств. Исследование профессиональных деструкций.

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

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

Тема 7. Сбор данных при проведении исследований в управлении персоналом

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

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.

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.

Тема 8. Анализ данных при проведении исследований в управлении персоналом

Анализ данных в управлении персоналом. Логические методы анализа данных. Группировка данных. Сравнение данных. Статистические методы анализа данных. Описательные статистики. Анализ процентного распределения. Сравнительный анализ. Корреляционный анализ. Регрессионный анализ. Моделирование.

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.

По дисциплине « Исследовательская деятельность в управлении персоналом» предусмотрено выполнение самостоятельной работы.

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 соответствующего профиля. Контрольная работа проверяется и оценивается преподавателем в рамках текущего контроля успеваемости.

Требования к контрольной работе:

1. Контрольная работа представляет собой план будущего исследования, который может быть реализован в рамках курсовой или выпускной квалификационной работ.
2. В контрольной работе студент, выполняя определённые задания, должен продемонстрировать свои знания, умения и владения в проведении исследований по управлению персоналом.
3. Контрольная работа должна содержать предложения по решению практических задач научного или прикладного характера. Для решения этих задач нужно выполнить задания по планированию соответствующего исследования, используя необходимые методы и технологии. Контрольная работа должна продемонстрировать знания способов решения проблем управления персоналом на основе научных исследований, а также владение соответствующими методами и технологиями.
4. В контрольной работе должна быть чётко прописаны:
 - проблема управления персоналом,
 - стратегия её решения на основе научного исследования,
 - соответствующие задания и этапы их выполнения,
 - традиционные методы и технологии,
 - оригинальная методика для изучения специфических аспектов,
 - предполагаемые результаты работы.

В контрольной работе должны быть представлены авторская позиция студента, продемонстрированы его умения и навыки.

5. Контрольная работа должна включать разделы:

введение,
основной текст,
заключение.

Во введении обозначается цель работы, задачи и проблемы которые нужно решить, этапы работы.

В основном тексте описываются план организации и проведения исследования, его обоснование, методы и технологии, которые предполагается применить. Основная часть включает следующие разделы:

1. описание проблемы;
2. цели и задачи исследования;
3. формулирование гипотез и вопросов, проверяемых в исследовании;
4. план исследования;
5. генеральная совокупность и выборка исследования;
6. методы сбора данных, их описание;
7. разработанная оригинальная методика с подробным описанием;
8. методы анализа данных, их описание;
9. предполагаемые результаты, важные для решения проблемы.

В заключении описываются предполагаемые результаты.

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.

11. Контрольные работы защищаются на практических занятиях с

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.

Задания на контрольную работу

Этап 1.

1. Проанализировать современные концепции управления персоналом.
2. Проанализировать ключевые научные и прикладные проблемы управления персоналом.
3. Изучить основы методологии проведения исследований в управлении персоналом.
4. Выделить актуальную проблему управления персоналом предполагаемого исследования.
5. Проанализировать опыт решения данной проблемы на основе данных современной литературы.
6. Сформулировать и обосновать ключевые исследовательские гипотезы, изучение которых

позволить приблизиться к решению проблемы.

7. Составить план исследования для проверки гипотез и решения обозначенной проблемы.

Этап 2.

1. Изучить методы, применяемые в исследованиях управления персоналом.
2. Отобрать методы сбора данных для предполагаемого исследования, обосновать выбор.
3. Сделать описание отобранных методов.
4. Разработать анкету для опроса респондентов.

Этап 3.

1. Изучение логических методов применяемых в анализе данных по управлению персоналом.
2. Изучение статистических методов применяемых в анализе данных по управлению персоналом.
3. Отобрать методы анализа данных для предполагаемого исследования, обосновать выбор.
4. Сделать описание отобранных аналитических методов.

Разработка анкеты для опроса респондентов, работающих на предприятии определённого типа

Соответственно проблеме и задачам исследования необходимо разработать социологическую анкету для опроса респондентов (работников).

При этом необходимо руководствоваться следующим:

- 1) анкета должна быть оригинальной,
- 2) анкета должна учитывать специфику труда респондентов,
- 3) анкета должна соответствовать задаче сбора данных для решения научной или прикладной проблеме управления персоналом,
- 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.

В самостоятельной работе необходимо представить анкету, её охарактеризовать по критериям качества, объяснить какие данные с помощью её могут быть получены и как их можно будет использовать.

Статистический анализ данных эмпирического исследования

В самостоятельной работе необходимо описать методы статистической обработки и анализа данных предполагаемого исследования. Статистический анализ данных может включать следующее:

- 1) Процентное распределение результатов анкетирования, представленное в виде таблиц и диаграмм с их анализом.
- 2) Анализ среднегрупповых и индивидуальных данных по изучаемым показателям. Результаты расчетов представляются в виде таблиц с их анализом.

- 3) Анализ динамики показателей во времени. Результаты расчетов представляются в виде таблиц и графиков. На основе анализа может делаться прогноз.
- 4) Сравнительный анализ по одному или нескольким показателям и определением достоверности статистических различий. Результаты расчетов представляются в виде таблиц и диаграмм с их анализом.
- 5) Корреляционный анализ взаимосвязи двух или более показателей с характеристикой значимости и достоверности коэффициентов корреляций. Результаты расчетов представляются в виде таблиц и корреляционных плеяд с их анализом.
- 6) Другие виды анализа: факторный, кластерный и др., в соответствии с задачами исследования.

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 УК-1:

Задания на контрольную работу

1. Проанализировать современные концепции управления персоналом.
2. Проанализировать ключевые научные и прикладные проблемы управления персоналом.
3. Изучить основы методологии проведения исследований в управлении персоналом.
4. Выделить актуальную проблему управления персоналом предполагаемого исследования.
5. Проанализировать опыт решения данной проблемы на основе данных современной литературы.
6. Сформулировать и обосновать ключевые исследовательские гипотезы, изучение которых позволит приблизиться к решению проблемы.
7. Составить план исследования для проверки гипотез и решения обозначенной проблемы.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

Задания на контрольную работу

1. Изучить методы, применяемые в исследованиях управления персоналом.
2. Отобрать методы сбора данных для предполагаемого исследования, обосновать выбор.
3. Сделать описание отобранных методов.
4. Разработать анкету для опроса респондентов.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ОПК-2:

Задания на контрольную работу

1. Изучение логических методов применяемых в анализе данных по управлению персоналом.
2. Изучение статистических методов применяемых в анализе данных по управлению персоналом.
3. Отобрать методы анализа данных для предполагаемого исследования, обосновать выбор.
4. Сделать описание отобранных аналитических методов.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольная работа)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Выполнены все задания. Решены стандартные задачи без ошибок или с негрубыми ошибками. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продemonстрированы все основные умения. Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач.
не зачтено	Большинство заданий не выполнено, или выполнено с грубыми ошибками. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продemonстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	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 отдельным 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 некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и 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 УК-1

Вопросы к экзамену

1. Научное познание. Отличие научного и обыденного знания.
2. Специфика исследований в управлении персоналом.
3. Виды исследований. Направления исследований в управлении персоналом: фундаментальные и прикладные.
4. Теоретическое исследование. Теоретические проблемы в управлении персоналом.
5. Виды теоретического знания.
6. Методы теоретического исследования.
7. Эмпирическое исследование. Общенаучные принципы проведения эмпирических исследований.
8. Структура эмпирического исследования.
9. Методологические направления экономической науки. Методологические подходы в менеджменте и управлении персоналом.
10. Цель и задачи исследования в управлении персоналом.
11. Предмет и объект исследования в управлении персоналом.
12. Методологические принципы исследований в управлении персоналом.
13. Системный подход в управлении. Системы управления как объект исследования.
14. Организация как система. Характеристика подсистем системы управления в организации.
15. Система управления персоналом.
16. Общие положения и принципы исследования системы управления персоналом.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

Вопросы к экзамену

1. Проблемы управления персоналом как часть управленческих проблем. противоречия в организации.
2. Сущность и классификация проблем. Административно-управленческие проблемы. Юридические проблемы. Социальные и психологические проблемы. Межсистемные проблемы.
3. Противоречия между системой управления персоналом и внешней средой организации.
4. Внутрисистемные противоречия в управлении персоналом.
5. Механизмы разрешения противоречий в системе управления персоналом.
6. Виды исследований в управлении персоналом. Уровни исследования.
7. Этапы и стадии исследования. Планирование исследования. Организация исследования. Стадия разработки проекта исследования. Структура программы исследования. Проведение исследования.
8. Отчёт по результатам исследования. Использование результатов исследования. Принятие решений на основе исследований.
9. Эффективность исследований. Оценка качества исследований для принятия решений. Надежность и валидность данных исследования для принятия решений. Ошибки в исследованиях и ошибки в принятии решений.
10. Экономические проблемы в управлении персоналом. Экономическая информация. Методы обработки экономической информации.
11. Экономический анализ. Анализ использования труда. Анализа производительности труда. Анализ использования рабочего времени. Анализ использования материальных стимулов в управлении персоналом.
12. Социологическое исследование в организации. Виды социологического исследования.
13. Выборка. Требования к выборке.
14. 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.
15. Метод экспертных оценок. Отбор экспертов. Основные этапы проведения экспертизы. Принятие экспертного решения. Экспертные методы оценки.
16. Виды экспертного опроса. Индивидуальная экспертиза. Групповая экспертиза. Методы измерения при проведении экспертизы.
17. Психологические и социально-психологические исследования в организациях. Исследование отношений в организации. Исследование групповых и межгрупповых отношений. Исследование конфликтов.
18. Тестирование. Виды тестов. Качество тестов.

19. Социометрия. Анализ результатов социометрии. Изучение социально-психологической среды работников. Исследование социально-психологического климата. Исследование психологической безопасности среды.
20. Исследование социально- и профессиональноважных качеств. Исследование профессиональных деструкций.
21. Научное наблюдение в управлении персоналом. Виды наблюдения. Преимущества и недостатки наблюдения. Этапы невключенного структурированного наблюдения. Этапы включенного неструктурированного наблюдения.
22. Эксперимент в организации. Требования к эксперименту. Структура эксперимента. Виды эксперимента. Этапы проведения эксперимента.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-2

Вопросы к экзамену

1. Информация как основа взаимодействия. Управленческая информация. Характеристики управленческой информации. Виды управленческой информации. Способы получения информации.
2. Данные. Виды данных. Источники данных в управлении.
3. Измерение. Измерительные шкалы.
4. Первичные и вторичные данные. Работа с данными: описание, группировка, анализ данных. Абсолютные и относительные показатели.
5. Ситуация в организации как объект исследования. Анализ организационной среды. Анализ корпоративной культуры. Анализ организационных процессов.
6. Исследование системы управления персоналом в организации. Критерии и ключевые показатели состояния системы управления персоналом в организации.
7. Анализ внешней среды.
8. Анализ данных в управлении персоналом. Логические методы анализа данных. Группировка данных. Сравнение данных.
9. Статистические методы анализа данных.
10. Описательные статистики. Анализ процентного распределения.
11. Сравнительный анализ.
12. Корреляционный анализ.
13. Регрессионный анализ.

14. Моделирование.

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 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.

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-1

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.

Тестовые вопросы

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) обыденное знание ошибочно;
- 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.

5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

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.

Тестовые вопросы

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

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-2

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.

Тестовые вопросы

1. Закон больших чисел утверждает, что...

- а) чем больше единиц охвачено статистическим наблюдением, тем лучше проявляется общая закономерность;
- б) чем больше единиц охвачено статистическим наблюдением, тем хуже проявляется общая закономерность;
- в) чем меньше единиц охвачено статистическим наблюдением, тем лучше проявляется общая закономерность;
- г) для описания закономерности не важно количество охваченных статистическим наблюдением единиц.

2. При каком значении линейного коэффициента корреляции связь между Y и X можно признать более существенной:

- а) $r(y,x) = 0,0$;
- б) $r(y,x) = 0,25$;
- в) $r(y,x) = 0,14$;
- г) $r(y,x) = - 0,57$.

3. Показатель дисперсии – это...

- а) среднее отклонение;
- б) квадрат среднего отклонения;
- в) средний квадрат отклонений;
- г) отклонение среднего квадрата.

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.

5.3.7 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-1

Инструкция: В заданиях представлены объекты 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 описаны соответствующие 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.

5.3.8 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

Инструкция: В заданиях представлены объекты 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 описаны соответствующие 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?

5.3.9 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-2

Инструкция: В заданиях представлены объекты 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 описаны соответствующие 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. Для чего необходимо упорядочивать информацию в статистике? Приведите примеры упорядочивания данных.

2. Как рассчитывается дисперсия? Приведите примеры использования данного показателя.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

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

Оценка	Критерии оценивания
	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 их 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 / С. И. Самыгин, В. В. Узунов, Е. В. Карташевич, Г. И. Колесникова ; под общей редакцией Г. И. Колесниковой. - Москва : Юрайт, 2022. - 283 с. -

- (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/490938> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-11563-5 : 1139.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=821756&idb=0>.
3. Коротков Эдуард Михайлович. Исследование систем управления : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 226 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/535992> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-9916-7647-2 : 1039.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=909092&idb=0>.
4. Мельников Владимир Павлович. Исследование систем управления : учебник для вузов / В. П. Мельников, А. Г. Схиртладзе. - Москва : Юрайт, 2024. - 447 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/535888> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-9916-8384-5 : 1499.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=904017&idb=0>.
5. Мокий Михаил Стефанович. Методология научных исследований : учебник для вузов / М. С. Мокий, А. Л. Никифоров, В. С. Мокий ; под редакцией М. С. Мокия. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 259 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-18527-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=891245&idb=0>.
6. Толстова Юлиана Николаевна. Математическая статистика для социологов : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Толстова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 258 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/536136> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-534-03244-4 : 929.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=910430&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Крылатков Петр Петрович. Исследование систем управления : Учебное пособие для вузов / Крылатков П. П., Кузнецова Е. Ю., Фоминых С. И. - Москва : Юрайт, 2021. - 127 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-08367-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=763355&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 Сергей Александрович. Методология научного познания : учебное пособие для вузов / С. А. Лебедев. - Москва : Юрайт, 2024. - 153 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/537439> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-534-00588-2 : 759.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=904857&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 Руслан Евгеньевич. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 384 с. - (Профессиональная практика). - URL: <https://urait.ru/bcode/535829> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-534-08165-7 : 1309.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=910100&idb=0>.

8. Мизинцева Мария Федоровна. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. - Москва : Юрайт, 2024. - 378 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/536020> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-534-00729-9 : 1289.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=902594&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#archie> — 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 — 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 38.04.03 - 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.