

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования\_  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики

---

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Научно-исследовательский семинар

---

Уровень высшего образования

Магистратура

---

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление персоналом

---

Форма обучения

очная, заочная

---

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.06 Научно-исследовательский семинар относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

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

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	<p>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</p> <p>ИУК-1.2: Понимает принципы системного подхода и руководствуется ими в анализе ситуации, выделяет факторы внешней и внутренней среды объекта и оценивает их влияние</p> <p>ИУК-1.3: Анализирует проблемные ситуации на основе системного подхода: собирает необходимую информацию, анализирует её, описывает конкретные случаи, разрабатывает предложения по решению проблем</p>	<p>ИУК-1.1: Знать принципы научной аргументации Уметь критически относиться к информации, может выбрать стратегию по её проверке и реализовать её Владеть методами оценки объективности фактов и суждений и навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода</p> <p>ИУК-1.2: Знать принципы системного подхода и анализа факторов внешней и внутренней среды объекта Уметь выделять и ранжировать факторы внешней и внутренней среды объекта Владеть методами оценки влияния факторов внешней и внутренней среды объекта на сложившуюся ситуацию</p> <p>ИУК-1.3: Знать принципы системного подхода и анализа факторов Уметь собирать необходимую информацию, анализировать её, описывать конкретные случаи</p>	Задания	Зачёт: Контрольные вопросы

		Владеть методами оценки влияния факторов внешней и внутренней среды объекта на сложившуюся ситуацию		
ПК-7: Способен разрабатывать и проводить научные исследования в сфере управления персоналом на основе современной методологии	<p>ИПК-7.1: Понимает современную научную методологию управления персоналом, рассматривает и оценивает на ее основе научные концепции и идеи, анализирует фундаментальные и прикладные проблемы, предлагает научные пути их решения</p> <p>ИПК-7.2: Разрабатывает, планирует и проводит научные исследования в сфере управления персоналом, формулирует цели и задачи исследования, выдвигает научные гипотезы, обосновывает их теоретически и проверяет эмпирически</p> <p>ИПК-7.3: Обобщает и представляет результаты научных исследований на основе научной методологии, делает аргументированные выводы, подкрепляя научными доказательствами</p>	<p>ИПК-7.1: Знать современную научную методологию управления персоналом Уметь рассматривать и оценивать на научной методологии научные концепции и идеи Владеть навыками анализа фундаментальные и прикладные проблемы, предлагает научные пути их решения.</p> <p>ИПК-7.2: Знать методологию научного исследования Уметь разрабатывать, планировать и проводить научные исследования в сфере управления персоналом Владеть навыками формулирования целей и задач исследования, выдвигать научные гипотезы, обосновывать их теоретически и проверять эмпирически.</p> <p>ИПК-7.3: Знать методологию научного исследования Уметь обобщать и представлять результаты научных исследований на основе научной методологии Владеть навыками аргументации выводов и представления научных результатов</p>	Задания	Зачёт: Контрольные вопросы
ПК-8: Способен изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации	ИПК-8.1: Понимает системные принципы изучения управления персоналом в организации, анализирует на их основе внутренние и внешние	ИПК-8.1: Знать системные принципы изучения управления персоналом в организации Уметь выделять и ранжировать факторы	Задания	Зачёт: Контрольные вопросы

	<p>факторы управления персоналом</p> <p>ИПК-8.2: Применяет методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации, оценивает их значение для реализации тех или иных функций управления персоналом</p> <p>ИПК-8.3: Разрабатывает предложения по организации управления персоналом на основе изучения роли тех или иных внутренних или внешних факторов управления персоналом для осуществления профессиональной деятельности работниками</p>	<p>внешней и внутренней среды объекта</p> <p>Владеть методами оценки влияния факторов внешней и внутренней среды объекта на сложившуюся ситуацию</p> <p>ИПК-8.2:</p> <p>Знать методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации, Уметь применять методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации</p> <p>Владеть методами оценки влияния факторов внешней и внутренней среды объекта на сложившуюся ситуацию</p> <p>ИПК-8.3:</p> <p>Знать методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации</p> <p>Уметь определять роль внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации</p> <p>Владеть навыками разработки предложений по организации управления персоналом на основе изучения роли тех или иных внутренних или внешних факторов управления персоналом для осуществления профессиональной деятельности работниками</p>		
--	---	--	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		

<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>		
- занятия лекционного типа	12	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	24	12
- КСР	2	2
<b>самостоятельная работа</b>	<b>34</b>	<b>46</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b> <b>Зачёт</b>	<b>8</b> <b>Зачёт</b>

### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе								
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы		
	Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего						
0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0		
Тема 1. Специфические методы исследования в управлении персоналом	35	31	6	2	12	6	18	8	17	23	
Тема 2. Планирование и разработка исследования, эффективность исследовательской деятельности.	35	31	6	2	12	6	18	8	17	23	
Аттестация	0	8									
КСР	2	2						2	2		
Итого	72	72	12	4	24	12	38	18	34	46	

### Содержание разделов и тем дисциплины

#### Тема 1. Специфические методы исследования в менеджменте

Область применения специфических методов исследования. Классификация методов. Методы социологических исследований: сущность метода, область применения в менеджменте, виды, требования к организации и проведению. Тестирование: сущность метода, область применения в менеджменте, требования к организации и проведению. Методы экспертных оценок (метод мозгового штурма, метод Дельфи, метод «суда», метод «сценариев», метод SMART анализа, метод Исикавы, метод Парето и пр.): сущность методов, виды, требования к организации и проведению.

#### Тема 2. Эффективность исследовательской деятельности менеджера

Факторы, характеризующие исследовательский потенциал управления: факторы методологической готовности, факторы наличия и структуры ресурсов и факторы организационных возможностей. Социальная и экономическая эффективность исследования систем управления. Соблюдение принципов построения исследования как условие его эффективности: принцип объективности, системности, последовательности, целеустремленности, свободы мышления, и пр. Принципы работы с исследовательскими фактами. Принципы организации процедуры оценивания результатов

исследования.

В результате

#### **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.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Открытые онлайн-курсы MOOC:

-, -.

Иные учебно-методические материалы:

Общие рекомендации по организации самостоятельной работы

Основной формой самостоятельной работы студента является изучение конспекта лекций, их дополнение, рекомендованной литературы, активное участие на практических и семинарских занятиях. Но для успешной учебной деятельности, ее интенсификации, необходимо учитывать следующие субъективные факторы:

1. Знание программного материала, наличие прочной системы знаний, необходимой для усвоения основных вузовских курсов. Это особенно важно для математических дисциплин. Необходимо отличать пробелы в знаниях, затрудняющие усвоение нового материала, от малых способностей. Затратив силы на преодоление этих пробелов, студент обеспечит себе нормальную успеваемость и поверит в свои способности.
2. Наличие умений, навыков умственного труда:
  - а) умение конспектировать на лекции и при работе с книгой;
  - б) владение логическими операциями: сравнение, анализ, синтез, обобщение, определение понятий, правила систематизации и классификации.
3. Специфика познавательных психических процессов: внимание, память, речь, наблюдательность, интеллект и мышление. Слабое развитие каждого из них становится серьезным препятствием в учебе.
4. Хорошая работоспособность, которая обеспечивается нормальным физическим состоянием. Ведь серьезное учение - это большой многосторонний и разнообразный труд. Результат обучения оценивается не количеством сообщаемой информации, а качеством ее усвоения, умением ее использовать и развитием у себя способности к дальнейшему самостоятельному образованию.
5. Соответствие избранной деятельности, профессии индивидуальным способностям. Необходимо выработать у себя умение саморегулировать свое эмоциональное состояние и устранять обстоятельства, нарушающие деловой настрой, мешающие намеченной работе.
6. Овладение оптимальным стилем работы, обеспечивающим успех в деятельности. Чередование труда и пауз в работе, периоды отдыха, индивидуально обоснованная норма продолжительности сна, предпочтение вечерних или утренних занятий, стрессоустойчивость на экзаменах и особенности подготовки к ним,
7. Уровень требований к себе, определяемый сложившейся самооценкой.

Адекватная оценка знаний, достоинств, недостатков - важная составляющая самоорганизации человека, без нее невозможна успешная работа по управлению своим поведением, деятельностью.

Одна из основных особенностей обучения в высшей школе заключается в том, что постоянный внешний контроль заменяется самоконтролем, активная роль в обучении принадлежит уже не столько преподавателю, сколько студенту.

Зная основные методы научной организации умственного труда, можно при наименьших затратах времени, средств и трудовых усилий достичь наилучших результатов.

Эффективность усвоения поступающей информации зависит от работоспособности человека в тот или иной момент его деятельности.

Работоспособность - способность человека к труду с высокой степенью напряженности в течение определенного времени. Различают внутренние и внешние факторы работоспособности.

К внутренним факторам работоспособности относятся интеллектуальные особенности, воля, состояние здоровья.

К внешним:

- организация рабочего места, режим труда и отдыха;
- уровень организации труда - умение получить справку и пользоваться информацией;
- величина умственной нагрузки.

Выдающийся русский физиолог Н.Е. Введенский выделил следующие условия продуктивности умственной деятельности:

- во всякий труд нужно входить постепенно;
- мерность и ритм работы. Разным людям присущ более или менее разный темп работы;
- привычная последовательность и систематичность деятельности;
- правильное чередование труда и отдыха.

Отдых не предполагает обязательного полного бездействия со стороны человека, он может быть достигнут простой переменой дела. В течение дня работоспособность изменяется.

Наиболее плодотворным является утреннее время (с 8 до 14 часов), причем максимальная работоспособность приходится на период с 10 до 13 часов, затем послеобеденное - (с 16 до 19 часов) и вечернее (с 20 до 24 часов). Очень трудный для понимания материал лучше изучать в начале каждого отрезка времени (лучше всего утреннего) после хорошего отдыха. Через 1-1,5 часа нужны перерывы по 10 - 15 мин, через 3 - 4 часа работы отдых должен быть продолжительным - около часа.

Составной частью научной организации умственного труда является овладение техникой умственного труда.

Физически здоровый молодой человек, обладающий хорошей подготовкой и нормальными способностями, должен, будучи студентом, отдавать учению 9-10 часов в день (из них 6 часов в вузе и 3 - 4 часа дома). Любой предмет нельзя изучить за несколько дней перед экзаменом. Если студент в году работает систематически, то он быстро все вспомнит, восстановит забытое. Если же подготовка шла аврально, то у студента не будет даже общего представления о предмете, он забудет все сданное.

Следует взять за правило: учиться ежедневно, начиная с первого дня семестра.

Время, которым располагает студент для выполнения учебного плана, складывается из двух составляющих: одна из них - это аудиторная работа в вузе по расписанию занятий, другая - внеаудиторная самостоятельная работа. Задания и материалы для самостоятельной работы

выдаются во время учебных занятий по расписанию, на этих же занятиях преподаватель осуществляет контроль за самостоятельной работой, а также оказывает помощь студентам по правильной организации работы.

Чтобы выполнить весь объем самостоятельной работы, необходимо заниматься по 3 - 5 часов ежедневно. Начинать самостоятельные внеаудиторные занятия следует с первых же дней семестра, пропущенные дни будут потеряны безвозвратно, компенсировать их позднее усиленными занятиями без снижения качества работы и ее производительности невозможно. Первые дни семестра очень важны для того, чтобы включиться в работу, установить определенный порядок, равномерный ритм на весь семестр.

Ритм в работе - это ежедневные самостоятельные занятия, желательно в одни и те же часы, при целесообразном чередовании занятий с перерывами для отдыха. Вначале для того, чтобы организовать ритмичную работу, требуется сознательное напряжение воли. Как только человек втянулся в работу, принуждение снижается, возникает привычка, работа становится потребностью.

Если порядок в работе и ее ритм установлены правильно, то студент изо дня в день может работать, не снижая своей производительности и не перегружая себя. Правильная смена одного вида работы другим позволяет отдыхать, не прекращая работы.

Таким образом, первая задача организации внеаудиторной самостоятельной работы – это составление расписания, которое должно отражать время занятий, их характер (теоретический курс, практические занятия, графические работы, чтение), перерывы на обед, ужин, отдых, сон, проезд и т.д. Расписание не предопределяет содержания работы, ее содержание неизбежно будет изменяться в течение семестра. Порядок же следует закрепить на весь семестр и приложить все усилия, чтобы поддерживать его неизменным (кроме исправления ошибок в планировании, которые могут возникнуть из-за недооценки объема работы или переоценки своих сил).

При однообразной работе человек утомляется больше, чем при работе разного характера. Однако не всегда целесообразно заниматься многими учебными дисциплинами в один и тот же день, так как при каждом переходе нужно вновь сосредоточить внимание, что может привести к потере времени. Наиболее целесообразно ежедневно работать не более чем над двумя-тремя дисциплинами.

Начиная работу, не нужно стремиться делать вначале самую тяжелую ее часть, надо выбрать что-нибудь среднее по трудности, затем перейти к более трудной работе. И напоследок оставить легкую часть, требующую не столько больших интеллектуальных усилий, сколько определенных моторных действий (черчение, построение графиков и т.п.).

Самостоятельные занятия потребуют интенсивного умственного труда, который необходимо не только правильно организовать, но и стимулировать. При этом очень важно уметь поддерживать устойчивое внимание к изучаемому материалу. Выработка внимания требует значительных волевых усилий. Именно поэтому, если студент замечает, что он часто отвлекается во время самостоятельных занятий, ему надо заставить себя сосредоточиться.

Подобную процедуру необходимо проделывать постоянно, так как это является тренировкой внимания. Устойчивое внимание появляется тогда, когда человек относится к делу с интересом. Следует правильно организовать свои занятия по времени: 50 минут - работа, 5-10 минут - перерыв; после 3 часов работы перерыв - 20-25 минут. Иначе нарастающее утомление повлечет неустойчивость внимания. Очень существенным фактором, влияющим на повышение умственной работоспособности, являются систематические занятия физической культурой.



Организация активного отдыха предусматривает чередование умственной и физической деятельности, что полностью восстанавливает работоспособность человека.

## **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 - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-1:**

##### **Задание 1. Проведение SWOT-анализа предприятия**

**Цель данного задания** – помочь понять, как следует анализировать данные о компании и тенденции развития внешней среды компании с тем, чтобы получить представление о ее сильных (strengths) и слабых (weaknesses) сторонах, а также выявить возможности (opportunities), которыми можно воспользоваться, и опасности (threats), которые могут существовать.

SWOT-анализ проводится на раннем этапе цикла стратегического управления. Данный инструмент позволяет систематическим образом рассматривать информацию об условиях или контексте существования компании и оформлять эту информацию таким образом, чтобы она была полезной и актуальной для планирования и принятия решений. Результаты SWOT-анализа нужны на последующих этапах процесса стратегического управления. Благодаря этому подходу можно избежать тенденции составлять «список пожеланий» вместо перечня тех действий, которые обеспечат долговечные, устойчивые выгоды.

Данное упражнение следует выполнять в составе одной группы численностью не более 5 человек.

##### **Этапы выполнения работы**

1. Проанализируйте приведённые ниже характеристики и отнесите каждую из них к одной из четырёх категорий (см. прилагаемую матрицу) на основании Вашей оценки того, что представляет собой это высказывание: сильную или слабую сторону компании, открывающуюся возможность или угрозу. Разграничивая слабые стороны и угрозы помните, что слабые стороны формируются в самой компании и на них можно как-то повлиять, в то время как угрозы не контролируются компанией и возникают вследствие фактических или потенциальных действий других сторон (табл. 1).

2. Выполнив упражнение, совместно обсудите результаты и в частности обратите внимание на возможные расхождения во мнениях при отнесении той или иной характеристики к определённой категории.

##### **Перечень характеристик:**

- Хорошие возможности для вертикальной интеграции.

- Резкий рост спроса на рынке.
- Ослабление позиций фирм-конкурентов.
- Появление новых технологий.
- Снижение торговых барьеров на привлекательных рынках.
- Позитивное отношение рынка к новой продукции или новым видам уже выпущенной продукции.
- Наличие на рынке потенциальных дополнительных групп клиентов, новых рынков или сегментов рынка.
- Адекватные финансовые ресурсы.
- Низкие издержки.
- Большой опыт.
- Лучшие рекламные кампании продукции компании.
- Успешный опыт по разработке новых товаров.
- Признанный лидер рынка.
- Эффективный менеджмент.
- Собственная технология.
- Умение избежать (хотя бы в некоторой мере) сильного давления со стороны конкурентов.
- Позитивный имидж, сложившийся о компании у покупателей
- Хорошие технологические навыки персонала компании.
- Проблемы с поставками сырья и материалов.
- Недостаток денег на финансирование необходимых изменений в стратегии.
- Недостаток управленческого таланта и умения у менеджеров компании.
- Отсутствует четкое стратегическое направление развития компании
- Неудовлетворительная организация маркетинговой деятельности.
- Низкая прибыльность.

- Отставание в области исследований и разработок.
- Отсутствие у персонала компании определенных способностей и навыков в ключевых областях деятельности.
- Плохая сбытовая сеть.
- Слишком узкий ассортимент продукции.
- Выход на рынок иностранных конкурентов.
- Изменение потребностей и вкусов покупателей.
- Медленный рост рынка.
- Неблагоприятные демографические изменения.
- Увеличение требовательности покупателей и поставщиков.
- Рост налогов.
- Рост продаж товаров-заменителей.

Таблица 1

Матрица SWOT-анализа

Сильные стороны (STRENGTHS)	Недостатки (WEAKNESSES)
Возможности (OPPORTUNITIES )	Угрозы (THREATS)

### 5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

#### Задание 2. Выработка целей и задач на основании результатов SWOT-анализа

##### Цель задания

Данное упражнение призвано помочь уяснить, каким образом информация, полученная в ходе анализа данных о компании и тенденциях во внешней среде по методике SWOT-анализа может использоваться для выработки целей, задач и приоритетных действий, необходимых для того, чтобы произвести в компании изменения.

##### Организация работы учебной группы

Данное упражнение следует выполнять в составе одной группы численностью не более 5 человек. Для работы необходимо использовать прилагаемые шаблоны.

## Этапы выполнения работы

1. Вернитесь к SWOT-анализу, проведённому в ходе предыдущего упражнения, и сформулируйте максимум пять целей, достижение которых позволит компании отразить угрозы, воспользоваться возможностями, опереться на свои сильные стороны и устранить некоторые из слабых сторон. Важно помнить, что цели должны предусматривать получение высокого результата. В целях данного упражнения постарайтесь формулировать цели для тех областей, на которые руководство компании может повлиять или которые оно в состоянии контролировать.
2. Выберите две цели и сформулируйте не менее двух задач, решение которых будет способствовать достижению указанных целей. Постарайтесь включить в каждую задачу те сроки, в течение которых её следует решить, и ту степень улучшения, которую предполагается достичь за это время (табл.2).

Таблица 2

Цель	Задачи	Критерии	Сроки выполнения
1			
2			

3. После завершения работы обсудите результаты, выявленные различия и причины возникновения таких различий. Подумайте о том, в достаточной ли степени вы учли действия, необходимые для защиты от угроз и использования открывающихся возможностей, а также для устранения слабых сторон и опоры на сильные стороны.

Обсудите то, насколько реально достижение тех целей и задач, которые вы формулируете (при учёте остальных факторов). Помните: Вам предложено относительно несложное упражнение, цель которого – помочь Вам лучше разобраться в одном из процессов, присутствующих в ходе стратегического планирования развития компании.

### **5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-8:**

Подготовка плана научной статьи и написание ключевых позиций статьи: цель, задачи, гипотезу, теоретическую и практическую значимости, а также определение методологии исследования.

Тематика статьи согласовывается с научным руководителем и в соответствии с темой магистерской диссертацией.

Структура практического задания:

1. Выработка темы.
2. Подготовка плана статьи.
3. Формулирование цели.
4. Выделение задач исследования.
5. Формулирование гипотезы исследования.
6. Определение методологии исследования.
7. Написание теоретической и практической значимости.
8. Список использованной литературы.

Выполненное практическое задание (сдается в письменной форме на кафедру, не позднее чем за 10 дней до зачета).

### Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	решение задания дано и аргументировано
не зачтено	нет решения задания или оно неправильное

## 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	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном

			все задания, но не в полном объеме	Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	в полном объеме, но некоторые с недочетами	и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	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**

1. Назовите специфические методы исследования?

2. Сущность метода синектики?
3. Экспертиза. Виды экспертных оценок.
4. Тестирование в исследовании проблем управления
5. SWOT-анализ в исследовании управления.
6. Использование социологических исследований в изучении управления.
7. Методы синектики: содержание, особенности, условия эффективности.
8. Метод «мозгового штурма»?
9. Результаты исследования?
10. Гипотеза, цель и задачи исследования

### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-7**

1. Разработка и доказательство гипотезы.
2. Логика и ее законы?
3. Свойства и разновидности понятий и суждений?
4. Что включает в себя программа и план исследования?
5. Планирование и его этапы?
6. Разработка программы исследования?
7. Какие типологические характеристики исследователей Вы знаете?
8. Консультирование в исследовательской деятельности.

### **5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-8**

1. Формирование и использование интегрального интеллекта в исследовании управления.
2. Назовите потенциал и принципы эффективности исследования?
3. Что такое диагностический анализ системы управления?
4. Что является результатом исследования системы управления?
5. Как Вы понимаете эффективность исследования?
6. Какие применяются оценки в исследовании систем управления?

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	ответ на контрольные вопросы полные и аргументированные
не зачтено	нет ответа на контрольные вопросы или ответ неправильный

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

Основная литература:

1. Совершенствование организации и методического обеспечения научно-исследовательской работы студентов : сб. науч. тр. / НИИ проблем высш. шк. ; [редкол.: А. Г. Дьячко (отв. ред.) и др.]. - М. : НИИВШ, 1986. - 194 с., 1 л. табл. : ил. - 0.60., 1 экз.
2. Вайсблат Б.И. Основы научных исследований : Учебное пособие. - Н.Новгород : НКИ, 2001. - 116 с., 2 экз.

Дополнительная литература:

1. Афанасьев Владимир Васильевич. Методология и методы научного исследования : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / Моск. гор. ун-т МГПУ. - М. : Юрайт, 2017. - 154 с. - (Бакалавр и Магистр). - ISBN 978-5-534-02890-4 : 339.00., 1 экз.
2. Рузавин Г. И. Методология научного исследования : учеб. пособие для студентов вузов. - М. : Юнити-Дана, 1999. - 317 с. - ISBN 5-283-00085-5 : 52.00., 1 экз.

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

1. <http://ecsocman.edu.ru/> Федеральный Образовательный портал «ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. МЕНЕДЖМЕНТ».
2. <http://www.osp.ru/cio/> Сайт журнала «Директор информационной системы»
3. <http://www.eur.ru> Научно-образовательный портал «Экономика и управление на предприятии».
4. <http://www.wtu.ru/> Сайт Всемирного технологического университета. Для студентов и специалистов представлены материалы по автоматизации процесса управления в открытом доступе.
5. <http://www.alleng.ru/edu/> Федеральный образовательный портал «Ресурсы ИНТЕРНЕТ для студентов и школьников»
6. <http://www.cfin.ru>
7. <http://www.counsultant.ru>
8. <http://www.garant.ru>
9. <http://www.ngpc.ru>
10. <http://www.rayter.com>
11. <http://www.rbc.ru>

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

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

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): Серебровская Наталья Евгеньевна, доктор психологических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.