

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

Научно-исследовательский семинар

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.В.02 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.	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	Курсовая работа Зачёт: Контрольные вопросы

		<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>		
ПК-7: Способен разрабатывать и проводить научные исследования в сфере управления персоналом на основе современной методологии.	ИПК-7.1: Понимает современную научную методологию управления персоналом, рассматривает и оценивает на ее основе научные концепции и идеи, анализирует фундаментальные и	<p>ИПК-7.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) современную научную методологию управления персоналом;</p> <p>2) ключевые научные концепции управления персоналом;</p>	Контрольная работа	<p>Курсовая работа</p> <p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

	<p>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>3) актуальные фундаментальные и прикладные проблемы управления персоналом.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) изучать и применять научную методологию управления персоналом на практике;</p> <p>2) анализировать ключевые научные концепции управления персоналом;</p> <p>3) анализировать актуальные фундаментальные и прикладные проблемы управления персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) опытом научного анализа концепций управления персоналом;</p> <p>2) опытом научного анализа фундаментальных и прикладных проблем управления персоналом.</p> <p>ИПК-7.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) основные принципы и методы проведения теоретических исследований в управлении персоналом;</p> <p>2) основные принципы и методы проведения эмпирических исследований в управлении персоналом ;</p> <p>3) основы организации и проведения исследований в сфере управления персоналом.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) организовывать и проводить теоретические исследования в сфере управления персоналом;</p> <p>2) организовывать и проводить теоретические исследования в сфере управления персоналом;</p> <p>3) выдвигать гипотезы по предмету управления персоналом, обосновывать их теоретически и проверять эмпирически.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) опытом теоретических</p>		
--	---	--	--	--

		<p>исследований в сфере управлении персоналом; 2) опытом эмпирических исследований в сфере управлении персоналом.</p> <p>ИПК-7.3: Знать: 1) методологические принципы анализа результатов исследований в сфере управления персоналом; 2) принципы научной аргументации; 3) критерии практической значимости результатов научных исследований в сфере управления персоналом. Уметь: 1) анализировать результаты исследований в сфере управления персоналом; 2) научно аргументировать выводы по результатам исследований в сфере управления персоналом; 3) аргументировать практическую значимость результатов исследований в сфере управления персоналом. Владеть: 1) опытом анализа результатов исследований в сфере управления персоналом; 2) опытом аргументации научной и практической значимости результатов исследований в сфере управления персоналом.</p>		
ПК-8: Способен изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации.	<p>ИПК-8.1: Понимает системные принципы изучения управления персоналом в организации, анализирует на их основе внутренние и внешние факторы управления персоналом.</p> <p>ИПК-8.2: Применяет методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации,</p>	<p>ИПК-8.1: Знать: 1) системную методологию проведения исследований в сфере управления персоналом; 2) теоретические и практические основы изучения профессиональной деятельности работников и системы управления персоналом в организации; 3) современные представления о внутренних и внешних</p>	Контрольная работа	<p>Курсовая работа</p> <p>Зачёт: Контрольные вопросы</p>

	<p>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>факторах, влияющих на профессиональную деятельность работников и системы управления персоналом в организации.</p> <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) применять системный подход при проведении исследований в сфере управления персоналом; 2) изучать профессиональную деятельность работников; 3) изучать работу систем управления персоналом в организации; 4) внутренние и внешние факторы труда в организации. <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) опытом изучения профессиональной деятельности работников; 2) опытом изучения работу систем управления персоналом в организации; 3) опытом изучения внутренних и внешних факторов труда в организации. <p>ИПК-8.2:</p> <p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) методы и технологии проведения исследований в сфере управлении персоналом, анализа значения различных внутренних и внешних факторов; 2) методы и технологии изучения профессиональной деятельности работников и результатов их труда, анализа значения в этом различных внутренних и внешних факторов; 3) экспертные методы изучения систем управления персоналом в организации. <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) применять различные методы и технологии при проведении исследований в сфере управлении персоналом; 2) применять различные 		
--	--	---	--	--

		<p>методы и технологии при изучении профессиональной деятельности работников и результатов их труда;</p> <p>3) проводить различные экспертизы при проведения исследований в сфере управлении персоналом;</p> <p>4) применять методы и технологии для изучения различных внутренних и внешних факторов, влияющих на профессиональную деятельность работников и управление их работой.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) навыками применения различных методов и технологий при проведения исследований в сфере управлении персоналом ;</p> <p>2) навыками применения различных методов и технологий при изучении профессиональной деятельности работников и результатов их труда.</p> <p>ИПК-8.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) теоретические основы разработки управленческих решений и предложений в сфере управления персоналом;</p> <p>2) принципы применения результатов исследований для разработки управленческих решений и практических рекомендаций;</p> <p>3) принципы и процедуры внедрения результатов исследований в сфере управления персоналом.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) разрабатывать предложения по управлению персоналом на основе проведённых исследований;</p> <p>2) разрабатывать рекомендации по улучшению профессиональной деятельности на основе изучения роли различных внутренних и внешних</p>		
--	--	--	--	--

		<p>факторов труда; 3) разрабатывать предложения по внедрению результатов исследований в сфере управления персоналом. Владеть: 1) навыками разработки предложений по улучшению профессиональной деятельности работников на основе проведённых исследований; 2) навыками разработки предложений по улучшению системы управления персоналом на основе проведённых исследований.</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	0
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	2
самостоятельная работа	110
Промежуточная аттестация	0 Зачёт

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/ лабора торные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о

Тема 1. Ключевые концепции управления персоналом	16		4	4	12
Тема 2. Методология исследований в управлении персоналом	18		4	4	14
Тема 3. Теоретические исследования в управлении персоналом	18		4	4	14
Тема 3. Ключевые прикладные проблемы управления персоналом	18		4	4	14
Тема 5. Планирование и организация исследований в управлении персоналом	18		4	4	14
Тема 6. Методы сбора данных в управлении персоналом	18		4	4	14
Тема 7. Анализ данных в управлении персоналом	18		4	4	14
Тема 8. Представление данных исследований	18		4	4	14
Аттестация	0				
КСР	2			2	
Итого	144	0	32	34	110

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Ключевые концепции управления персоналом

Современная теория и практика управления персоналом. Ключевые концепции управления персоналом. Особенности управления персоналом в России. Системный подход в управлении персоналом. Построение и организация работы системы управления персоналом. Эффективность системы управления персоналом.

Тема 2. Методология исследований в управлении персоналом

Методологические принципы научного познания. Методологические подходы в менеджменте и управлении персоналом. Цель и задачи исследования в управлении персоналом. Предмет и объект исследования в управлении персоналом. Ключевые принципы организации и проведения исследований в управлении персоналом.

Тема 3. Теоретические исследования в управлении персоналом

Теоретическое исследование. Цели и задачи теоретического исследования проблем в управлении персоналом. Методы теоретического исследования. Аргументация и обоснование выводов по теоретическому исследованию.

Тема 3. Ключевые прикладные проблемы управления персоналом

Основные проблемы управления персоналом. Проблемы привлечения персонала. Проблемы адаптации новых сотрудников. Проблемы текучести кадров. Проблемы организации труда персонала. Проблемы мотивации персонала. Проблемы обучения и развития персонала. Проблемы формирования корпоративной культуры и социального развития персонала. Проблемы вовлечения персонала в управленческие процессы и формирования лояльности. Проблемы стратегического управления персоналом.

Тема 5. Планирование и организация исследований в управлении персоналом

Эмпирическое исследование. Общенаучные принципы проведения эмпирических исследований. Этапы и стадии исследования. Планирование и организация исследования. Проведение исследования. Эффективность эмпирических исследований. Оценка качества исследований для принятия решений. Предупреждение ошибок в эмпирических исследованиях.

Тема 6. Методы сбора данных в управлении персоналом

Типы данных в управлении персоналом. Сбор данных. Учётные данные. Проведение опросов в организации. Проведение экспертиз. Методы изучения организационного поведения и профессиональной деятельности. Методы изучения социально-психологического климата и межличностных отношений. Методы изучения системы управления в организации.

Тема 7. Анализ данных в управлении персоналом

Группировка данных. Описательные статистики. Статистический анализ данных. Интерпретация статистических данных. Комплексный анализ данных.

Тема 8. Представление данных исследований

Требования основных государственных стандартов к отчёту по научной работе. Стилль написания научной работы. Презентация научной работы. Опубликование работы по управлению персоналом.

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 - 16 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.

В рамках дисциплины «Научно-исследовательский семинар» выполняется курсовая работа.

Курсовая работа по направлению магистратуры 38.03.03. Управление персоналом является частью образовательного процесса и является элементом подготовки выпускной квалификационной работы.

Курсовая работа должна обеспечивать закрепление академической культуры и необходимую совокупность методологических представлений и методических навыков в избранной области профессиональной деятельности.

Целью курсовой работы является систематизация знаний по теории и практике управления персоналом, формирования опыта проведения исследований в управлении персоналом, формирование соответствующих компетенций.

Содержание курсовой работы должно соответствовать современному состоянию и перспективам современной науки и практики управления персоналом. Курсовая работа выполняется под руководством научного руководителя –квалифицированного специалиста в области управления персоналом.

Результаты курсовой работы должны свидетельствовать о личном научном вкладе и способности автора проводить самостоятельные исследования, используя теоретические знания и полученные навыки.

Темы курсовых работ должны соответствовать направлению подготовки бакалавров 38.04.03 Управление персоналом. Темы курсовых работ определяются научным руководителем совместно со студентом.

Основой курсовых работ является изучение какой-либо проблемы управления персоналом с попыткой поиска ответа на отдельные важные вопросы, относящиеся к ней. Проблемы могут

быть или научные (неизученность тех или иных вопросов), или прикладные (неразрешенные проблемные ситуации в конкретной организации), связанные с персоналом.

В курсовой работе анализируются материалы специальной научной и прикладной литературы по предмету исследования с целью теоретического изучения научной проблемы управления персоналом.

Также в курсовой работе может быть проведено эмпирическое исследование по предмету исследования с целью изучить научные вопросы или практическую ситуацию в организации по проблеме управления персоналом.

К объектам исследований в сфере управления персоналом могут относиться:
для научных исследований:

- 1) управленческая и профессиональная деятельность работников, организационное поведение персонала;
- 2) организационные, управленческие и социальные процессы в организации.

для прикладных исследований:

- 1) организации различных организационно-правовых форм и видов деятельности, как объекты управления;
- 2) службы управления персоналом и другие подразделения организаций, как объекты управления;
- 3) рабочие группы, как объекты управления.

В прикладных исследованиях изучаются конкретные управленческие проблемы организации работы тех или иных подразделений, или организации в целом.

Предметом исследований могут быть различные составляющие и характеристики объекта и(или) проблемы исследования.

Обязательным в курсовой работе является теоретическое исследование актуальной проблемы управления персоналом, заявленной в теме. Также обязательным является планирование будущего эмпирического исследования по теме выпускной квалификационной работы.

Планирование эмпирического исследования включает:

- обоснование его необходимости и практической значимости,
- исследовательские задачи,
- принципы формирования выборки работников,
- методики, которые предполагается использовать,
- исследовательские гипотезы и пути их проверки.

При наличии возможности, может эмпирическое исследование быть проведено в той или иной форме. Оно может носить пробный характер и быть основой будущего исследования выпускной квалификационной работы.

Работа над курсовой работой включает следующие этапы (они не указываются в тексте курсовой работы):

1. Определение цели работы;
2. Определение научной и практической актуальности изучения проблемы, определяющей цель и тему исследования;
3. Формулировка темы исследования;
4. Определение объекта и предмета исследования;
5. Определение задач теоретической и эмпирической частей исследования;
6. Сбор информации и изучение основной учебной и специальной литературы по теме;
7. Написание аналитического обзора литературы по теме;
8. Определение теоретических и методологических основ исследования;

9. Формулировка заключения по результатам теоретического анализа;
10. Возможно, построение теоретической модели исследуемого феномена;
11. Корректировка задач эмпирического исследования;
12. Планирование эмпирического исследования;
13. Подбор современных методов и технологий для сбора данных;
14. Организация и проведение исследования, сбор данных (при возможности);
15. Анализ полученных результатов (при возможности);
16. Описание результатов практического исследования (при возможности);
17. Формулировка выводов (при возможности);
18. Составление практических рекомендаций (при возможности);
19. Оформление и представление курсовой работы.

План конкретной курсовой работы должен включать развёрнутое содержание всех или некоторых этапов. План курсовой работы согласовывается с научным руководителем. В курсовой работе обязательно анализируются представленные в литературе материалы по теме исследования с применением теоретических методов исследования: сравнение, анализ, обобщение, систематизация, классификация, моделирование и др. При этом должны быть изучены не только и не столько материалы учебников по управлению персоналом, но и статей из научных журналов (желательно, отечественных и зарубежных) с высоким импакт-фактором, монографий, диссертаций, статей. Обязательно должны быть проанализированы работы иностранных авторов. Список литературы должен включать современные исследования. Не менее 50% литературных источников должны быть представлены работами последних 10 лет. Обязательны источники за 2022 и 2023 годы.

Общий список публикаций должен включать не менее 50 наименований. Ссылки в тексте должны быть на все работы, представленные в списке публикаций.

Анализ материалов должен строиться на выбранных методологических основаниях.

Если проводится эмпирическое исследование, то данные могут быть получены из разных источников информации, в том числе следующих:

- 1) информационные материалы статистических служб и ведомств, кадровых агентств, профессиональных групп, организаций профессионального сообщества;
- 2) официальные документы организаций, в том числе с сайта организации;
- 3) статистические и аналитические материалы, характеризующие профессиональную деятельность организаций в целом, их подразделений и отдельных работников;
- 4) отзывы о работе компании, в первую очередь, прямо связанные с работой персонала;
- 5) информационные материалы организаций по разработке и внедрению программ работы с персоналом;
- 6) результаты, изучения эффективности труда работников, аттестаций, оценки персонала организации;
- 7) результаты опросов работников;
- 8) результаты наблюдений за работой персонала;
- 9) экспертные оценки лиц, наиболее осведомлённых в изучаемом вопросе.

Содержание курсовой работы должно иметь следующую структуру:

- Введение
- Глава 1. Современные представления по проблеме и предмету исследования.
- Глава 2. Планирование эмпирического исследования.
- Выводы

- Заключение
- Список литературы
- Приложения

Если в той или иной форме исследование проведено, то может быть добавлена «Глава 3. Результаты исследования».

Во введении курсовой работы должна быть представлена следующая информация:

- краткое описание теоретической проблемы исследования;
- обоснование научной и практической актуальности темы;
- цель, задачи, объект, предмет теоретического исследования;
- методологическая основа исследования;
- методы исследования (перечислить).

В главе 1 «Современные представления по проблеме и предмету исследования» курсовой работы должна быть представлена следующая информация на основе материалов специальной отечественной и иностранной литературы (монографий, диссертаций, журнальных статей, материалов конференций, информации из официальных источников и т.п.):

- методологическая основа исследования: концепции, методологические подходы и идеи, представленные в литературе, являющиеся базовыми в данном исследовании для понимания предмета и проблемы исследования, организации и планировании исследования, анализа результатов и разработки практических рекомендаций;
- характеристика предмета исследования;
- характеристика проблемы исследования, степени её проработанности и возможности решения, применительно к практике управления персоналом.

Глава 1 может иметь подзаголовки, раскрывающий её содержание. Глава 1 делится на разделы и подразделы.

В главе 2 «Планирование эмпирического исследования» курсовой работы должна быть представлена следующая информация:

- цели и задачах предполагаемого эмпирического исследования,
- информация о предполагаемой выборке исследования,
- план (этапы) исследования и контекст его проведения (условия проведения, инструктаж респондентов и др.),
- информация о предполагаемых к применению методах, методиках и технологиях,
- исследовательские гипотезы,
- предполагаемые результаты.

В разделе «Выводы» курсовой работы необходимо тезисно представить основные результаты на основе материалов Главы 1.

В разделе «Заключение» курсовой работы нужно указать, в чем заключается главный смысл, проделанной работы, какая актуальная проблема анализировалась и как её можно было бы исследовать. Необходимо обозначить направление дальнейшего исследования по изучаемой проблеме в рамках выпускной квалификационной работы.

В разделе «Список литературы» приводится перечень использованных литературных источников, на которые имеется ссылка в тексте курсовой работы. Литературные источники располагаются в алфавитном порядке по фамилии авторов.

Список использованной литературы должен содержать основные научные труды по теме исследования, включая

- монографическую литературу по специальности и смежным областям знания;
- отечественную и литературу на иностранных языках в пропорции не менее чем 90% -

отечественных и 10% - иноязычных авторов (опубликованных за рубежом позже 2000 г.);

- статьи из ведущих научных журналов, в том числе не менее 70% журнальных публикаций должно быть за последние 5 лет. Журнальных статей должно быть не менее 30% общего количества наименований в списке публикаций;

- диссертационные исследования по теме.

Общий список публикаций не может быть менее 50 наименований.

Курсовые работы в обязательном порядке проверяются на кафедре на оригинальность через профессиональную версию системы «Антиплагиат». Процент оригинальности текста курсовой работы должен быть не меньше 60%.

Курсовая работа должна показать умение автора кратко, логично и аргументировано излагать материал. Курсовая работа защищается на заседании кафедральной комиссии. Формат защиты определяет кафедральная комиссия. К защите должны быть предоставлены:

1. текст курсовой работы в печатном виде,
2. текст курсовой работы в электронном виде,
3. справка из системы «Антиплагиат» за подписью научного руководителя или кафедрального работника,
4. отзыв научного руководителя.

Отзыв научного руководителя пишется в произвольной форме. В нём должны содержаться характеристика работы и её оценка.

Оценка курсовой работы научным руководителем является предварительной. Она может быть пересмотрена кафедральной комиссией по защите курсовой работы, как в сторону повышения, так и в сторону понижения.

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:

1. Описать проблему и предмет исследования (проекта)
2. Системно проанализировать проблему исследования (проекта) и разработать стратегию её решения
3. Сформулировать тему исследования (проекта) в соответствии с проблемой

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

1. Проработать методологическую основу исследования (проекта)
2. Подобрать современные методы и технологии для проведения эмпирического исследования (реализации проекта)

3. Провести теоретическое исследование по проблеме и предмету исследования на основе научной методологии

4. Провести эмпирическое исследование по проблеме и предмету исследования на основе научной методологии

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

1. Изучить экономическую ситуацию в организации, систему управления персоналом в организации

2. Изучить внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации

3. Разработать предложения по улучшению системы управления персоналом в организации на основе результатов исследования (реализации проекта)

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольная работа)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочётов. Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
отлично	Выполнены все задания, в полном объеме, без недочётов. Решены все основные задачи без ошибок. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач.
очень хорошо	Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые – с недочётами. Допущено несколько ошибок. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач.
хорошо	Выполнены все задания, в полном объеме, но с существенными недочётами. Решены все основные задачи, но некоторые – с ошибками. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач.
удовлетворительно	Выполнены все задания, но не в полном объеме. Допущено много негрубых ошибок. Минимально допустимый уровень знаний. Продемонстрированы основные умения. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач.
неудовлетворительно	Выполнены только отдельные задания. Имели место грубые ошибки. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки.

Оценка	Критерии оценивания
плохо	Большинство заданий не выполнено. Отсутствие знаний теоретического материала. Отсутствие минимальных умений. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа от выполнения заданий

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор 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 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>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

	обучающегося от ответа		некоторым и недочетами	и недочетами	недочетов	ошибок и недочетов	
--	---------------------------	--	------------------------------	-----------------	-----------	-----------------------	--

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 зачёту

1. Современная теория и практика управления персоналом.
2. Ключевые концепции управления персоналом.
3. Особенности управления персоналом в России.
4. Системный подход в управлении персоналом.
5. Построение и организация работы системы управления персоналом. Эффективность системы управления персоналом.

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

Вопросы к зачёту

1. Методологические принципы научного познания.
2. Методологические подходы в менеджменте и управлении персоналом.
3. Цель и задачи исследования в управлении персоналом. Предмет и объект исследования в управлении персоналом.
4. Ключевые принципы организации и проведения исследований в управлении персоналом.
5. Теоретическое исследование. Цели и задачи теоретического исследования проблем в управлении персоналом.
6. Методы теоретического исследования. Аргументация и обоснование выводов по теоретическому исследованию.
7. Эмпирическое исследование. Общенаучные принципы проведения эмпирических исследований.
8. Этапы и стадии исследования. Планирование и организация исследования. Проведение исследования.
9. Эффективность эмпирических исследований. Оценка качества исследований для принятия решений. Предупреждение ошибок в эмпирических исследованиях.

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

Вопросы к зачёту

1. Основные проблемы управления персоналом.
2. Типы данных в управлении персоналом. Сбор данных. Учётные данные.
3. Проведение опросов в организации.
4. Проведение экспертиз.
5. Методы изучения организационного поведения и профессиональной деятельности.
6. Методы изучения социально-психологического климата и межличностных отношений.
7. Методы изучения системы управления в организации.
8. Анализ данных в управлении персоналом

9. Группировка данных. Описательные статистики.

10. Статистический анализ данных.

11. Интерпретация статистических данных. Комплексный анализ данных.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Вопросы к зачёту изучены. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Решено большинство стандартных задач. Продемонстрированы базовые навыки и владения.
не зачтено	Вопросы к зачёту изучены плохо. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, базовые навыки и владения.

Примерный перечень тем оценочного средства – Курсовая работа:

1. Разработка системы управления персоналом организации для организации «ИП Сидоров С.В.».
2. Анализ эффективности системы управления персоналом организации «ООО Ракурс».
3. Разработка модели организационной культуры организации «Сормовские авиалинии».
4. Анализ человеческого капитала и трудового потенциала Нижегородского региона.
5. Совершенствование системы организации труда персонала организации.
6. Разработка программы кадровой политики организации для организации «Салон красоты «Пудра»».
7. Проблемы привлечения персонала в сети «Магнитка».
8. Внешние и внутренние факторы текучести кадров.
9. Связь клиентоориентированности продавцов с удовлетворенностью работой.
10. Разработка оперативного плана работы с персоналом организации (на примере троллейбусного бюро №1).
11. Разработка технологии привлечения персонала в организации на основе сети «ВКонтакте».
12. Дистанционные методы обучения и развития персонала: апробация и оценка эффективности.
13. Разработка метода оценки мотивации достижения в профессиях, связанных с риском.
14. Оценка социального и культурного капитала в образовательных учреждениях.
15. Факторная структура организационного поведения программистов.
16. Организация внутренней профориентации персонала организации.
17. Разработка этапов процесса адаптации персонала организации.
18. Анализ рынка труда Нижегородского региона: оценка трудоустройства выпускников вуза.
19. Анализ влияния социально-экономической политики органов власти Нижегородского региона на рынок труда.
20. Разработка системы оценки трудовой мотивации на основе метода наблюдения.
21. Организация процесса высвобождения персонала.

22. Исследование влияния на лояльность персонала факторов вертикального и горизонтального межличностного общения.
23. Оценка установок персонала в отношении внедрения инноваций.
24. Разработка программы управления конфликтами в ЧОП «Витязи».
25. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала организации.
26. Оценка эффективности социальной работы с персоналом в пожарной части №1 г. Нижнего Новгорода.
27. Анализ выраженности профессиональных деструкций риэлтеров.
28. Исследование «административного восторга» современными методами психодиагностики.
29. Разработка карты компетенций администратора ресторана.
30. Функционально-стоимостной анализ программы развития персонала машиностроительного предприятия «Завод им. И.И. Иванова».

Критерии оценивания (оценочное средство - Курсовая работа)

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 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.

Оценка	Критерии оценивания
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 Ардадьон Яковлевич. Управление персоналом организации : Учебник / Государственный университет управления; ЗАКРЫТ Уникум-ГУУ. - 4. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 695 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003671-7. - ISBN 978-5-16-100653-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837877&idb=0>.
2. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом : Учебное пособие для вузов / Самыгин С. И., Узунов В. В., Карташевич Е. В., Колесникова Г. И. ; под общ. ред. Колесниковой Г.И. - Москва : Юрайт, 2021. - 283 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11563-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=767766&idb=0>.
3. Мокий Владимир Стефанович. Методология научных исследований. Трансдисциплинарные подходы и методы : учебное пособие для вузов / В. С. Мокий, Т. А. Лукьянова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 229 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/539991> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-534-13916-7 : 1099.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=908219&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. 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>.
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. Рузавин Георгий Иванович. Методология научного познания : Учебное пособие для вузов; Учебное пособие. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 278 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-238-00920-9., [https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?](https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=593400&idb=0)

Action=FindDocs&ids=593400&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. 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?](https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=910100&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](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
Ромашова Ирина Борисовна, доктор экономических наук, профессор.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

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