

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

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.12 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
ПК-7: Способен проводить научные исследования в сфере управления персоналом	<p>ИПК-7.1: Понимает теоретические основы и методологические принципы проведения научных работ в сфере управления персоналом, применяет их при планировании, организации и проведении исследований.</p> <p>ИПК-7.2: На основе анализа актуальных научных проблем в сфере управления персоналом формулирует цели и задачи исследования, выдвигает научные гипотезы, обосновывает их теоретически и проверяет эмпирически.</p> <p>ИПК-7.3: Обобщает результаты научных исследований, делает аргументированные выводы, подкрепляя теоретическими обоснованиями и эмпирическими данными.</p>	<p>ИПК-7.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) методологические основы научных и прикладных исследований в управлении персоналом;</p> <p>2) принципы и методы теоретического и эмпирического исследования в управлении персоналом;</p> <p>3) принципы планирования, организации и проведения исследований в управлении персоналом.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять методологические принципы при проведении исследований;</p> <p>2) проводить теоретические и эмпирические исследования;</p> <p>3) планировать, организовывать и проводить исследования в сфере управления персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методологией научного исследования в сфере управления персоналом;</p> <p>2) принципами и методами теоретического и эмпирического исследования.</p> <p>ИПК-7.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) теоретические основы анализа актуальных научных</p>	Исследовательское задание	<p>Курсовая работа</p> <p>Зачёт:</p> <p>Исследовательское задание</p>

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

<p>осуществлять поиск оптимального решения актуальных проблем управления персоналом</p>	<p>и описывать актуальные проблемы управления персоналом, определять пути их решения. ИПК-8.2: Осуществляет анализ ситуационных характеристик системы управления персоналом организации, использует его для поиска путей решения проблем. ИПК-8.3: Разрабатывает предложения по решению проблем управления персоналом на основе теоретического и (или) эмпирического исследования.</p>	<p>Знать:</p> <p>1) методологические принципы изучения и решения актуальных прикладных проблем управления персоналом;</p> <p>2) принципы и методы проведения прикладных исследований управления персоналом;</p> <p>3) принципы разработки управленческих решений на основе прикладных исследований в управлении персоналом.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) описывать и оценивать актуальные прикладные проблемы управления персоналом;</p> <p>2) проводить прикладные исследования по локальным проблемам управления персоналом в конкретных организациях;</p> <p>3) предлагать проекты управленческих решений по локальным проблемам управления персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методологическими принципами проведения локальных прикладных исследований управления персоналом;</p> <p>2) методами и технологиями проведения локальных прикладных исследований управления персоналом и анализа результатов.</p> <p>ИПК-8.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) методологию ситуационного анализа в практике организационных исследований;</p> <p>2) принципы и методы ситуационного анализа проблем управления персоналом в организации;</p> <p>3) принципы разработки управленческих решений на основе ситуационного</p>	<p>задание</p>	<p>Зачёт: Исследовательское задание</p>
---	--	---	----------------	---

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

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

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	2
самостоятельная работа	50
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/лабораторные работы), часы	Всего	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Тема 1. Методология исследований в управлении персоналом	7	2		2	5
Тема 2. Организация и проведение исследований в управлении персоналом	7	2		2	5
Тема 3. Сбор, обработка и обобщение данных	24		4	4	20
Тема 4. Статистический анализ данных	32		12	12	20
Аттестация	0				
КСР	2			2	
Итого	72	4	16	22	50

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Методология исследований в управлении персоналом

Методология научных исследований. Специфика исследований в управлении персоналом. Методология теоретических исследований. Методы теоретических исследований. Методология эмпирических исследований. Методы эмпирических исследований. Методология прикладных исследований.

Тема 2. Организация и проведение исследований в управлении персоналом

Проблематика научных исследований управления персоналом. Выдвижение и проверка гипотез. Планирование исследований. Организация и проведение исследований.

Тема 3. Сбор, обработка и обобщение данных

Источники информации в управлении персоналом. Методы сбора данных. Работа с данными в исследованиях управления персоналом. Первичная обработка данных. Вторичная обработка данных. Обобщение данных.

Тема 4. Статистический анализ данных

Статистическая обработка данных. Статистический анализ данных. Установление закономерностей. Статистические критерии достоверности данных.

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.

В рамках дисциплины в качестве самостоятельной работы требуется выполнить и защитить курсовую работу 1 – на втором курсе, курсовую работу 2 – на третьем курсе.

Курсовые работы должны продемонстрировать сформированность исследовательских компетенций в области управления персоналом и уровень подготовленности к решению профессиональных задач.

Всего нужно выполнить 2 курсовые работы:

- 1) Курсовая работа 1 – проведение теоретического исследования по актуальной проблеме управления персоналом;
- 2) Курсовая работа 2 – проведение практического исследования, имеющего общенаучное, отраслевое или локальное прикладное (важное для отдельной организации) значение по одной из проблем управления персоналом.

Содержание курсовых работ должно соответствовать современному состоянию и перспективам современной науки и практики управления персоналом. Курсовая работа выполняется под руководством научного руководителя – высококвалифицированного в данной области специалиста из числа преподавателей факультета.

Темы курсовых работ должны соответствовать направлению подготовки бакалавров 38.03.03 Управление персоналом. Темы курсовых работ определяются научным руководителем совместно со студентом.

Работа над курсовой работой 1 включает следующие этапы:

1. определение цели работы,
2. определение предмета исследования,
3. определение актуальности изучения предмета исследования,
4. формулировка темы исследования,
5. сбор информации и изучение основной учебной и специальной литературы по теме,
6. написание аналитического обзора литературы по теме,
7. формулировка заключения по результатам теоретического анализа,
8. оформление и представление курсовой работы.

Работа над курсовой работой 2 включает следующие этапы:

1. определение цели работы,
2. определение объекта исследования,
3. определение предмета исследования,
4. определение проблемы исследования, её актуальности,
5. формулировка темы исследования,
6. сбор информации и изучение основной учебной и специальной литературы по проблеме и предмету исследования,
7. написание теоретического обзора литературы по проблеме и предмету исследования,
8. планирование эмпирического исследования, подбор современных методов и технологий для сбора данных,
9. организация и проведение исследования, сбор данных,
10. анализ полученных результатов,
11. описание результатов практического исследования,
12. формулировка выводов,
13. составление практических рекомендаций,
14. оформление и представление курсовой работы.

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 организации), связанные с персоналом.

В курсовой работе 1 анализируются материалы специальной научной и прикладной литературы по предмету исследования с целью теоретического изучения научной проблемы управления персоналом. В курсовой работе 2 проводится 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:

- 1) организационное поведение, профессиональная деятельность работников;
- 2) организационные и социальные явления и процессы, системы управления;
- 3) объекты управления - организации различных организационно-правовых форм и видов деятельности, службы управления персоналом и другие подразделения организаций, социальные и профессиональные группы;

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

В курсовой работе 1 анализируются представленные в литературе материалы с применением теоретических методов исследования: сравнение, анализ, обобщение, систематизация, моделирование и др.

В курсовой работе 2 анализируются эмпирические данные, полученных с помощью 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;
- 3) статистические и аналитические материалы, характеризующие профессиональную деятельность организаций в целом, их подразделений и отдельных работников;
- 4) информационные материалы организаций по разработке и внедрению программ работы с персоналом;
- 5) результаты, изучения эффективности труда работников, аттестаций, оценки персонала организации;
- 6) результаты опросов работников;
- 7) результаты наблюдений за работой персонала;
- 8) экспертные оценки лиц, наиболее осведомленных в изучаемом вопросе.

Содержание курсовой работы 1 должно иметь следующую структуру:

- Введение
- Теоретическое исследование по проблеме исследования
- Заключение
- Список литературы

Во введении курсовой работы 1 должна быть представлена следующая информация:

- краткое описание теоретической проблемы исследования;
- обоснование актуальности темы;
- предмет теоретического исследования;
- формулировка цели исследования.

В главе «Теоретическое исследование по проблеме исследования» курсовой работы 1 должны быть изложены современные идеи, концепции и теории по теме исследования на основе материалов специальной отечественной и иностранной литературы (монографий, диссертаций, журнальных статей, материалов конференций, информации из официальных источников и т.п.).

В разделе «Заключение» курсовой работы 1 нужно указать, в чем заключается главный смысл, проделанной работы, какие важные идеи удалось выделить в результате анализа. Необходимо определить возможные направления дальнейших исследований по изучаемой проблеме.

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.

Содержание курсовой работы 2 должно иметь следующую структуру:

- Введение
- Глава 1. Современные представления по проблеме и предмету исследования.
- Глава 2. Организация и проведение исследования.
- Глава 3. Результаты исследования.
- Выводы
- Заключение
- Список литературы
- Приложения

Во введении курсовой работы 2 должна быть представлена следующая информация:

- описание проблемы исследования (научной или практической);
- обоснование актуальности темы;
- предмет исследования;
- формулировка цели исследования;
- формулировка организационно-методических задач (что планируется сделать, задачи должны быть максимально конкретны и обозначать суть планируемых действий);
- формулировка исследовательских задач (что планируется выяснить);
- объект исследования;
- выборка исследования (кратко);
- база практического исследования;
- наименования используемых методик и технологий.

В главе 1 «Современные представления по проблеме и предмету исследования» курсовой работы 2 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 2 делится на разделы и подразделы.

В главе 2 «Организация и проведение исследования» курсовой работы 2 должна быть представлена следующая информация:

- информация о базе проведения исследования,
- информация о выборке исследования,
- организационно-методические задачи исследования,
- план (этапы) исследования и контекст его проведения (условия проведения, инструктаж респондентов и др.).
- информация о применяемых методах и технологиях. Методики, взятые из специальной литературы, описываются кратко, при этом обязательно необходимо сделать ссылку на соответствующий источник.

В главе 3 «Результаты исследования» курсовой работы 2 должна быть представлена подробная информация о результатах исследования с учётом требований неразглашения корпоративной, коммерческой и(или) государственной тайны, в том числе следующая информация:

- количественное описание (в текстовой, табличной и графической формах) проявления характеристик предмета исследования в изучаемых выборках на основе описательных статистик, процентного распределения, ранжирования и(или) других статистических методов;
- качественное описание – интерпретация проявления характеристик предмета исследования в изучаемых выборках на основе количественного описания;

- сопоставление выявленных установленных данных и выявленных закономерностей с ранее изученными в других исследованиях результатами;
- обсуждение проблемы исследования с учетом полученных результатов;
- практические рекомендации и по результатам исследования в виде обоснованных предложений по совершенствованию системы управления персоналом в конкретной организации и(или) в отрасли в целом. Предложения должны быть составлены с учетом действующих организационных процессов и различных факторов внешней или внутренней среды. Рекомендации должны быть максимально конкретными, по возможности, детально проработанными, чтобы быть реализованными на практике. Если разработка практических рекомендаций является основной задачей исследования, то должна быть представлена программа (или план) внедрения с детальным описанием содержания рекомендуемых мероприятий. Программа должна быть оценена с точки зрения социальной и экономической эффективности.

В разделе «Выводы» курсовой работы 2 необходимо тезисно представить основные результаты на основе материалов 3 главы.

В разделе «Заключение» курсовой работы 2 нужно указать, в чем заключается главный смысл, проделанной работы, какие важные результаты получены. Важно отметить что удалось, а что не удалось и почему. Важно определить направления дальнейших исследований по изучаемой проблеме. Необходимо охарактеризовать практическую значимость исследования.

Раздел «Список литературы» составляется также, как и для курсовой работы 1.

В разделе «Приложения» приводится информация, детализирующая содержание отдельных глав курсовой работы 2. Приложение в курсовой работе 2 не обязательно. Все материалы приложения должны быть пронумерованы, на них должны быть ссылки в тексте.

Объем курсовых работ – не менее 30 страниц (не считая приложений). Текст должен быть написан лаконично, грамотно, без ошибок.

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 - Исследовательское задание) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

Задания и требования к курсовой работе представлены в разделе 4

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Исследовательское задание) для оценки сформированности компетенции ПК-8:

Задания и требования к курсовой работе представлены в разделе 4

Критерии оценивания (оценочное средство - Исследовательское задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочётов. Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

Оценка	Критерии оценивания
	Продemonстрированы все основные умения. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
отлично	Выполнены все задания, в полном объёме, без недочётов. Решены все основные задачи без ошибок. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продemonстрированы все основные умения. Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач.
очень хорошо	Выполнены все задания, в полном объёме, но некоторые – с недочётами. Допущено несколько ошибок. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продemonстрированы все основные умения. Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач.
хорошо	Выполнены все задания, в полном объёме, но с существенными недочётами. Решены все основные задачи, но некоторые – с ошибками. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продemonстрированы все основные умения. Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач.
удовлетворительно	Выполнены все задания, но не в полном объёме. Допущено много негрубых ошибок. Минимально допустимый уровень знаний. Продemonстрированы 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 продemonстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки.
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 обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

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 - Исследовательское задание) для оценки сформированности компетенции ПК-7

1. Изучить и проанализировать актуальные вопросы управления персоналом
2. Провести теоретическое исследование по теме работы
3. Провести эмпирическое исследование по теме работы

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Исследовательское задание) для оценки сформированности компетенции ПК-8

1. Сформулировать проблему и предмет исследования
2. На основе анализа проблемы и предмета исследования определить направление исследования, методы и виды работ.
3. Получить и проанализировать результаты проведённого исследования на основе современной научной теории и практики управления персоналом

Критерии оценивания (оценочное средство - Исследовательское задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задания в целом выполнены. Качество работы удовлетворительное. Уровень знаний не ниже среднего. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ выполнен. Умения и владения продемонстрированы.
не зачтено	Задания выполнены не полностью, с грубыми ошибками. Качество работы 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.

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.

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Задания выполнены полностью. Качество работы выше среднего. Высокий уровень знаний и способность применять их на практике. Анализ выполнен качественно без фактических и логических ошибок. Умения и владения на высоком уровне.
очень хорошо	Задания выполнены полностью, но с недочётами. Качество работы соответствует среднему уровню. Уровень знаний выше среднего. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с небольшими фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на среднем уровне.
хорошо	Задания выполнены полностью, но с небольшими ошибками. Качество работы соответствует среднему уровню. Уровень знаний средний. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с небольшими фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на среднем уровне.
удовлетворительно	Задания выполнены не полностью, с ошибками. Качество работы ниже среднего уровня. Уровень знаний ниже среднего. Слабо выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на уровне ниже среднего.
неудовлетворительно	Задания выполнены не полностью, с грубыми ошибками. Качество работы значительно ниже среднего уровня. Уровень знаний значительно ниже среднего. Отсутствует способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ не выполнен или выполнен с грубыми фактическими или логическими ошибками. Умения и владения не продемонстрированы.
плохо	Задания не выполнены, или имел место отказ от 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 / 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 Э. М. Исследование систем управления / Коротков Э. М. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 226 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489085> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-9916-7647-2 : 749.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=784536&idb=0>.
4. Мельников Владимир Павлович. Исследование систем управления : Учебник для вузов / Мельников В. П., Схиртладзе А. Г. - Москва : Юрайт, 2021. - 447 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-8384-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=766398&idb=0>.
5. Мокий М. С. Методология научных исследований : учебник / М. С. Мокий, А. Л. Никифоров, В. С. Мокий ; под редакцией М. С. Мокия. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 254 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-13313-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842321&idb=0>.
6. Толстова Ю. Н. Математическая статистика для социологов : учебник и практикум / Ю. Н. Толстова. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 258 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-03244-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840625&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Жуков Борис Михайлович. Исследование систем управления : Учебник / ЗАКРЫТ Южный институт менеджмента. - 5. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2023. - 206 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-394-05332-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=875229&idb=0>.
2. Кравченко А. И. Методология и методы социологических исследований в 2 ч. Часть 1 : учебник / А. И. Кравченко. - Москва : Юрайт, 2023. - 280 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00063-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848354&idb=0>.
3. Кравченко А. И. Методология и методы социологических исследований в 2 ч. Часть 2 : учебник / А. И. Кравченко. - Москва : Юрайт, 2023. - 448 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00066-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848047&idb=0>.
4. Лебедев С. А. Методология научного познания : учебное пособие / С. А. Лебедев. - Москва : Юрайт, 2023. - 153 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00588-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=841031&idb=0>.
5. 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>.
6. 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>.

7. 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>.

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

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

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

Интернет-ресурсы государственных учреждений, занимающихся вопросами труда и занятости

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

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

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

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

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

Информационные ресурсы профессиональных сообществ в сфере управления персоналом

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

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

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

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

<http://www.hr-a.ru/> — HR-ассоциация

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

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

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

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

Интернет-ресурсы профессиональных журналов

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

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

<https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/12/view#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 38.03.03 - Управление персоналом.

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

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

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