

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 и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Исследовательская деятельность в управлении персоналом

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление персоналом

Форма обучения
очная, заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.01 Исследовательская деятельность в управлении персоналом относится к обязательной части образовательной программы.

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

| Формируемые компетенции (код, содержание компетенции) | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции | | Наименование оценочного средства | |
|--|--|---|------------------------------------|---|
| | Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора) | Результаты обучения по дисциплине | Для текущего контроля успеваемости | Для промежуточной аттестации |
| УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий | <p>УК-1.1: 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>УК-1.2: 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>УК-1.3: 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>УК-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>УК-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>УК-1.3: Знать принципы системного подхода и анализа факторов Уметь собирать необходимую информацию, анализировать её, описывает конкретные случаи</p> | Задачи Кейс-задание Тест | Экзамен: Тест Контрольные вопросы |

| | | | | |
|--|--|---|--------------------------------|---|
| | | Владеть методами оценки влияния факторов внешней и внутренней среды объекта на сложившуюся ситуацию | | |
| УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | <p>УК-6.1: ИУК-6.1. Понимает цели и задачи своего профессионального развития, выстраивает траекторию профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, понимает направление и пути построения карьеры.</p> <p>УК-6.2: ИУК-6.2. Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения успеха в профессии.</p> <p>УК-6.3: ИУК-6.3. Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков</p> | <p>УК-6.1: Знать тенденции на рынке труда Уметь ставить цели и задачи своего профессионального развития Владеть навыками построения профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, а также карьеры.</p> <p>УК-6.2: Знать свои личностные качества для достижения успеха в профессии Уметь оценивать свои результаты, развивать личностные качества для достижения успеха в профессии Владеть навыками организации своей деятельности и оценки её результатов.</p> <p>УК-6.3: Знать свои профессиональные умения и навыки Уметь вести самообразование Владеть навыками самостоятельного развития профессиональных умений и навыков</p> | Задачи Кейс-задание Тест | Экзамен: Контрольные вопросы Тест |
| ОПК-2: Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач; | <p>ОПК-2.1: ИОПК-2.1. Организует и проводит работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные методы и технологии.</p> <p>ОПК-2.2: ИОПК-2.2. Обрабатывает и анализирует данные, используя статистические методы, для решения</p> | <p>ОПК-2.1: Знать современные методы и технологии сбора информации Уметь проводить работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач Владеть навыками организации и проведения работ по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач,</p> | Кейс-задание Тест | Экзамен: Контрольные вопросы Тест |

| | | | | |
|---|---|---|------|--|
| | <p>управленческих и исследовательских задач ОПК-2.3: ИОПК-2.3.</p> <p>Производит комплексную оценку материалов исследований на основе научной методологии, критически их оценивает, опираясь на результаты современных исследований, выделяет ошибки и недочеты, предлагает новые исследовательские гипотезы и способы их проверки.</p> | <p>применяя современные методы и технологии</p> <p>ОПК-2.2: Знать статистические методы исследования Уметь анализировать данные, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач Владеть навыками обработки и анализа данных, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач</p> <p>ОПК-2.3: Знать методы оценки материалов исследований на основе научной методологии Уметь критически оценивать материалы исследований, опираясь на результаты современных исследований, выделяет ошибки и недочеты, предлагает новые исследовательские гипотезы и способы их проверки. Владеть навыками комплексной оценки материалов исследований на основе научной методологии, критически их оценивает, опираясь на результаты современных исследований, выделяет ошибки и недочеты, предлагает новые исследовательские гипотезы и способы</p> | | |
| <p>ОПК-3: Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую</p> | <p>ОПК-3.1: ИОПК-3.1. Понимает основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации. ОПК-3.2: ИОПК-3.2. Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации,</p> | <p>ОПК-3.1: Знать основы стратегического управления Уметь соотносить планы управления персоналом с общей стратегией организации. Владеть навыками составления стратегических планов управления персоналом</p> | Тест | <p>Экзамен: Тест Контрольные вопросы</p> |

| | | | | |
|----------------|---|--|--|--|
| эффективность; | учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом. | ОПК-3.2: Знать анализ динамики внутренней и внешней среды организации Уметь производить анализ динамики внутренней и внешней среды организации Владеть навыками сопоставления наблюдаемых или предполагаемых изменений при разработке планов управления персоналом. | | |
|----------------|---|--|--|--|

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

| | очная | заочная |
|--|-----------------------------|----------------------------|
| Общая трудоемкость, з.е. | 3 | 3 |
| Часов по учебному плану | 108 | 108 |
| в том числе | | |
| аудиторные занятия (контактная работа): | | |
| - занятия лекционного типа | 6 | 4 |
| - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы) | 12 | 12 |
| - КСР | 2 | 2 |
| самостоятельная работа | 52 | 81 |
| Промежуточная аттестация | 36 Экзамен | 9 Экзамен |

3.2. Содержание дисциплины

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

| Наименование разделов и тем дисциплины | Всего (часы) | | в том числе | | | | | | | |
|---|--------------|-----|--|--|-------|---|-----|-----|---|-----|
| | | | Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них | | | | | | Самостоятельная работа обучающегося, часы | |
| | | | Занятия лекционного типа | Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы | Всего | | | | | |
| | ОФО | ЗФО | | | | | ОФО | ЗФО | ОФО | ЗФО |
| Тема 1. Методология и логика научного исследования. Особенности научного исследования в менеджменте в сфере управления персоналом | 17.5 | 24 | 1.5 | 1 | 3 | 3 | 4.5 | 4 | 13 | 20 |
| Тема 2. Сущность и классификация методов исследования | 17.5 | 24 | 1.5 | 1 | 3 | 3 | 4.5 | 4 | 13 | 20 |
| Тема 3. Основные этапы научного исследования | 17.5 | 24 | 1.5 | 1 | 3 | 3 | 4.5 | 4 | 13 | 20 |

| | | | | | | | | | | |
|---|------|-----|-----|---|----|----|-----|----|----|----|
| | | | | | | | | | | |
| Тема 4. Написание и оформление научной работы | 17.5 | 25 | 1.5 | 1 | 3 | 3 | 4.5 | 4 | 13 | 21 |
| Аттестация | 36 | 9 | | | | | | | | |
| КСР | 2 | 2 | | | | | 2 | 2 | | |
| Итого | 108 | 108 | 6 | 4 | 12 | 12 | 20 | 18 | 52 | 81 |

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Методология и логика научного исследования. Особенности научного исследования в менеджменте

Категория и общая классификация исследований в менеджменте. Современная парадигма исследования процессов управления. Природа исследовательских проблем. Менеджер исследовательского типа. Логическая схема научного исследования: необходимость, сущность и назначение. Стратегия и тактика исследования. Структура процесса исследования систем управления. Алгоритм исследований систем управления.

Тема 2. Сущность и классификация методов исследования

Классификация методов исследования. Краткий обзор методов исследования в менеджменте: философские, общенаучные и специально-научные; методы, основанные на выявлении и обобщении мнений опытных специалистов-экспертов, использовании их опыта и нетрадиционных подходов к анализу деятельности организации (метод «мозговой атаки», метод типа «сценариев», метод экспертных оценок, метод типа «Дельфи», метод «дерева целей», «деловой игры», морфологические методы и ряд других методов); методы формализованного представления систем управления, основанные на использовании математических, экономико-математических методов и моделей исследования систем управления; комплексные методы: комбинаторика, ситуационное моделирование, топология, графосемиотика и др

Тема 3. Основные этапы научного исследования

Выбор темы научных исследований. Изучение состояния вопроса и выбор темы исследований. Постановка цели и задач исследований. Обоснование объекта и предмета исследований. Выбор общей и частных методик исследований. Выполнение исследования (проведение эксперимента, изучение документов, формирование баз данных и др.). Обработка экспериментальных данных и описание хода исследований. Представление, анализ и оценка результатов исследований. Формулировка выводов и научных положений. Планирование научно-исследовательской работы. Методика исследования и его основные этапы. Цель, задачи, гипотеза исследования. Критерии, показатели развития конкретного явления соотносятся с конкретными методами исследования. Управление ходом эксперимента. Апробация результатов исследования. 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.

Тема 4. Написание и оформление научной работы

Диссертация как вид научного произведения. Магистерская диссертация – особая разновидность диссертационного научного произведения. Структура научной работы. Рубрикация. Язык и стиль диссертационной работы.

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:

- электронный курс "Исследовательская деятельность в управлении персоналом" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5318>).

Иные учебно-методические материалы: Серебровская Н.Е., Грудзинский А.О., Гуськова И.В., Буреева Н.Н. Учебно-методическое пособие по выполнению научно-исследовательской работы по направлению 38.04.03 "Управление персоналом". Н.Новгород: Издательство ННГУ. 2023. 65 с

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 - Задачи) для оценки сформированности компетенции УК-1:

Задание 1. Практическая ситуация: «Исследование целей и стратегий организации»

Вводные замечания. Функция и структура системы – это системообразующие факторы, т.к. функция позволяет выделить систему из среды и исследовать ее как целое, а структура объединяет элементы множества в систему. Они определенным образом взаимосвязаны. То, как реализуется функция системы, определяется, в первую очередь, структурой системы. В то же время структура системы несет в себе информацию о своем развитии и о факторах внешней среды, воздействовавших на систему в ходе ее исторического движения.

Задача руководителя – не допустить рассогласования между функцией (миссией) и структурой организации.

Цель задания. Сформулировать миссию, цели и стратегии организации.

Задачи:

Дайте определение миссии, цели, стратегии организации.

Назовите виды корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий организации.

Перечислите SMART-характеристики целей.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции УК-6:

Самостоятельная проработка теоретических источников и подготовка докладов для участия в дискуссии на семинаре: «Социальная и экономическая эффективность исследования систем управления персоналом»

Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------|------------------------------|
| зачтено | Сформированность компетенции |

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|--------------------------------|
| не зачтено | Несформированность компетенции |

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-1:

Самостоятельная проработка теоретических источников и подготовка презентации для участия в дискуссии на семинаре: «Менеджер исследовательского типа»

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-6:

1. Самостоятельная проработка теоретических источников и подготовка презентации для участия в дискуссии на семинаре: «Методы формализованного представления систем управления»

2. 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.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-2:

Самостоятельная проработка теоретических источников и подготовка докладов для участия в дискуссии на семинаре. Выполнение практического задания: «Эксперимент: понятие, требования к организации и проведению».

Самостоятельная проработка теоретических источников и подготовка докладов для участия в дискуссии на семинаре. Выполнение практического задания: «Методы экспертных оценок».

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|--------------------------------|
| зачтено | Сформированность компетенции |
| не зачтено | Несформированность компетенции |

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

1. К какой группе компетенций относится следующая: «способность принимать организационно-управленческие решения и оценивать их последствия»:

1. К общекультурным.
2. К профессиональным.
3. К компетенциям научно-исследовательской деятельности.

2. К какой группе компетенций относится следующая: «способность обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования»:

1. К профессиональным.
2. К общекультурным.
3. К научно-исследовательским.

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-6:

3. Исследование в менеджменте — это:

1. Анализ управленческих проблем и ситуаций.
2. Методология принятия решений.
3. Средство достижения целей менеджмента.

4. Эмпирический этап исследования связан с:

1. Практической деятельностью менеджера.
2. Созданием опытного образца изделия.
3. Формированием концептуальных основ теории

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

5. К эмпирическим методам относятся:

1. Обобщение.
2. Гипотеза.
3. Анализ.
4. Мыслительный эксперимент.

6. К методам, используемым на теоретическом уровне исследований в менеджменте, относятся:

1. Синтез.
2. Индукция.
3. Дедукция.
4. Моделирование.

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

7. Метод, который позволяет обобщать единичные факты для заключения выводов — это:

1. Анализ.
2. Индукция.
3. Декомпозиция.
4. Структуризация.

8. Чтобы построить некие абстрактные объекты, пользуются:

1. Методом моделирования.
2. Методом идеализации.
3. Аналитическими методами.
4. Синтезом систем

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|--------------------------------|
| зачтено | Сформированность компетенции |
| не зачтено | Несформированность компетенции |

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 | При решении стандартных задач не продемонстрированы | Продемонстрированы основные умения. Решены | Продемонстрированы все основные умения. | Продемонстрированы все основные умения. | Продемонстрированы все основные умения. | Продемонстрированы все основные умения. Решены все |

| | | | | | | | |
|---------------|--|---|---|---|--|---|---|
| | умений вследствие отказа обучающегося от ответа | основные умения. Имели место грубые ошибки | типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме | Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме | 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 | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми 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 - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-1

9. Мыслительный процесс, в основе которого лежит доказательство от общего к частному, называется:

1. Индукцией.
2. Дедукцией.
3. Анализом.
4. Синтезом.

10. В результате какого мыслительного процесса объект исследования, рассматриваемый как система, мысленно или практически делится на составные элементы:

1. Синтеза.
2. Анализа.
3. Дедукции.
4. Индукции.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-6

11. Процесс переноса частных выводов об одной системе на другие называется:

1. Идеализацией.
2. Синтезом.
3. Гипотезой.
4. Обобщением.

12. Системность в менеджменте как всеобщее свойство материи выражена:

1. Системностью среды.
2. Системностью в практической деятельности.
3. Системностью во всех сферах жизни.

13. Система-это:

1. Целое, составное, соединение.
2. Совокупность взаимосвязанных элементов.
3. Образование из однородных частей.

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

14. К системным объектам не относятся:

1. Вход, выход.
2. Сырье, материалы.
3. Персонал, оборудование.
4. Поставщики, потребители.

15. Основные характеристики системы менеджмента:

1. Поведение.
2. Состояние.
3. Сложность.
4. Все перечисленные.

16. Синергизм:

1. Обеспечивает увеличение общего эффекта системы.
2. Снижает эффект от функционирования системы.
3. Повышает сложность системы.

17. Детерминизму не свойственна:

1. Закономерная причинно-следственная связь.
2. Взаимообусловленность всех явлений.
3. Отсутствие взаимозависимости между элементами.

18. Основным принципом функционирования системы управления не является:

1. Принцип обратной связи.
2. Принцип черного ящика.
3. Принцип невмешательства.

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-3

19. Системный анализ в менеджменте — это:

1. Процесс совершенствования системы менеджмента в бизнесе.
2. Комплекс исследований, направленных на выявление общих тенденций и факторов развития и совершенствования менеджмента организации.
3. Анализ производственно-хозяйственной деятельности организации.

20. Системный анализ в менеджменте имеет следующие особенности:

1. Представляет его в виде системы.
2. Применяется для решения проблем с неопределённостью принятия решения.
3. Даёт возможность объединить знания, суждения и интуицию специалистов различных областей знаний.
4. Все перечисленное.

21. Системный анализ помогает решать задачи:

1. Неструктурированные и слабо структурированные.
2. Хорошо структурированные.
3. Неструктурированные, слабо структурированные и хорошо структурированные.

22. Для неструктурированных и слабо структурированных задач используются методы:

1. Анализа и синтеза, индукции и дедукции.
2. Композиции и декомпозиции.
3. Экспертного оценивания и тестирования.
4. Все верно.

23. Формализация в менеджменте — это:

1. Процесс отражения системы управления или ее подсистем и элементов в определенной форме.
2. Применение формул для решения управленческих задач.
3. Формальное отношение к проблемам менеджмента.

24. Структуризация управленческой проблемы — это:

1. Качественный анализ проблем с целью их решения.
2. Разложение проблемы на отдельные задачи, которые поддаются решению известными методами.

3. Синтез проблемы на новом, более высоком уровне ее понимания.

25. Фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов достигается путем:

1. Реинжиниринга.
2. Реструктуризации.
3. Структуризации.

26. Разбиение заданной выборки объектов на подмножества, которые состоят из схожих объектов, называется:

1. Классификацией.
2. Верификацией.
3. Кластерным анализом.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|---|
| превосходно | Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. |
| отлично | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок |
| очень хорошо | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок |
| хорошо | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок |
| удовлетворительно | Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки. |
| неудовлетворительно | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки |
| плохо | Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа |

5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-1

1. Понятие и роль исследования в деятельности человека?
2. Характеристики процесса исследования?
3. Виды исследований?
4. Какова роль методологии в исследовании систем управления?
5. Диалектический подход в исследовании систем управления?
6. Назовите предмет и объект в исследовании системы управления?

7. Подходы к исследованию?
8. Понятие факта и его роль и функции в исследовании
9. Что такое фактологическое обеспечение исследования?
10. Принципы и методы работы с фактами?
11. Система управления и ее элементы?

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-6

1. Сущность системного подхода в исследовании управления?
2. Основные принципы системного подхода?
3. Какие общенаучные методы исследования Вы знаете?
 1. Мысленно-логические методы?
 2. Эмпирические методы?
 3. Метод полемики?
 4. Классификация моделей управления?
 5. Назовите специфические методы исследования?
 6. Сущность метода синектики?
 7. Экспертиза. Виды экспертных оценок.
 8. Тестирование в исследовании проблем управления
 9. SWOT-анализ в исследовании управления.
 10. Использование социологических исследований в изучении управления.
 11. Методы синектики: содержание, особенности, условия эффективности.
 12. Метод «мозгового штурма»?
 13. Результаты исследования?
 14. Гипотеза, цель и задачи исследования
 15. Разработка и доказательство гипотезы.
 16. Логика и ее законы?
 17. Свойства и разновидности понятий и суждений?
 18. Что включает в себя программа и план исследования?

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

1. Планирование и его этапы?
2. Разработка программы исследования?
3. Какие типологические характеристики исследователей Вы знаете?
4. Консультирование в исследовательской деятельности.
5. Формирование и использование интегрального интеллекта в исследовании управления.
6. Назовите потенциал и принципы эффективности исследования?

5.3.8 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-3

1. Что такое диагностический анализ системы управления?
2. Что является результатом исследования системы управления?

3. Как Вы понимаете эффективность исследования?
4. Какие применяются оценки в исследовании систем управления?

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| превосходно | Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач |
| отлично | Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов. |
| очень хорошо | Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов. |
| хорошо | Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами |
| удовлетворительно | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами |
| неудовлетворительно | При решении стандартных задач не продemonстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. |
| плохо | Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа |

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

Основная литература:

1. Зенкина С. В. Сетевая проектно-исследовательская деятельность обучающихся : монография / С. В. Зенкина, Е. К. Герасимова, О. П. Панкратова. - Москва : Юрайт, 2022. - 152 с. - (Актуальные монографии). - URL: <https://urait.ru/bcode/497482> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-13679-1 : 559.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=818031&idb=0>.
2. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление персоналом: программы учебных дисциплин, практик, государственного экзамена, магистерская диссертация : Учебное пособие / Государственный университет управления; Национальный исследовательский ядерный университет "МИФИ"; Уникум-ГУУ. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 349 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-005606-7. - ISBN 978-5-16-500137-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=741607&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Афанасьев В. В. Методология и методы научного исследования : учебное пособие / В. В. Афанасьев, О. В. Грибкова, Л. И. Уколова. - Москва : Юрайт, 2022. - 154 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/492350> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-02890-4 : 559.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=817164&idb=0>.
2. Байбородова Л. В. Методология и методы научного исследования / Байбородова Л. В., Чернявская А. П. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 221 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/491205> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-06257-1 : 739.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=788195&idb=0>.
3. Овчаров Антон Олегович. Методология научного исследования : Учебник / Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 310 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-017366-5. - ISBN 978-5-16-109918-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=833549&idb=0>.

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.

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 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Гуськова Ирина Владимировна, доктор экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Грудзинский Александр Олегович, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.