

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков  
Должность: директор  
Дата подписания: 29.05.2023 16:05:51  
Уникальный программный ключ:  
880f7c07c583b07b775f6604a630281b15ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»  
СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – ФИЛИАЛ РАНХиГС**

---

Кафедра социальных технологий

УТВЕРЖДЕНО  
Директор СЗИУ РАНХиГС  
А.Д.Хлутков

Электронная подпись

**ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ  
«Стратегия и технологии HR-менеджмента»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

**Б1.В.02«Современные методы исследований в управлении  
персоналом»**

38.04.03 «Управление персоналом»

заочная

Год набора - 2023

Санкт-Петербург, 2022 г.

**Автор(ы)–составитель(и):**

к.пед.н., доцент кафедры социальных технологий Герасимова А.В.

**Заведующий кафедрой социальных технологий,** доктор политических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

**РПД Б1.В.02«Современные методы исследований в управлении персоналом»** одобрена на заседании кафедры социальных технологий. Протокол от «30» августа 2021г. №1.

В новой редакции Протокол №9 от «27» июня 2022г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.....	11
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.....	15
6. Методические материалы для освоения дисциплины.....	22
7. Учебная литература и ресурсы информационно-коммуникационной сети «Интернет»	
7.1.Основная литература.....	25
7.2.Дополнительная литература.....	25
7.3.Нормативно-правовые документы и иная правовая информация.....	25
7.4.Интернет-ресурсы.....	26
7.5.Иные источники.....	26
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	27

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

1.1 Дисциплина Б1.В.02 «Современные методы исследований в управлении персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Таблица 1

<b>Код компетенции</b>	<b>Наименование компетенции</b>	<b>Код компонента компетенции</b>	<b>Наименование компонента компетенции</b>
ПКс-1	Способен применять современные методы и технологии управления персоналом, разработанные на основе новейших методов и методик в данной области и в области цифровых технологий, современных отечественных и зарубежных практик и эффективно реализовывать их в управленческой практике	ПКс-1.2	Способен применять современные методы и технологии управления персоналом, разработанные на основе современных отечественных и зарубежных практик и эффективно реализовывает их в управленческой практике
ПКс-4	Способен владеть инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и достижение ее стратегической цели	ПКс-4.2	Способен осуществлять анализ системы управления персоналом и применяет методы оценки ее вклада в развитие организации и достижение ее стратегической цели.

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

Таблица 2

<b>ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия</b>	<b>Код компонента компетенции</b>	<b>Результаты обучения</b>

<p><b>ОТФ – код Н</b>-Стратегическое управление персоналом организации  <b>ТФ – Код Н/02.7</b> - Разрабатывать и внедрять стратегии и политики в управлении персоналом  <b>ОТФ-Код G</b>Операционное управление персоналом и подразделением организации  <b>ТФ – Код G/02.7</b> - Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	<p>ПКс-1.2</p>	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы технологий и методов управления персоналом, применяемых в отечественных и зарубежных практиках  <b>на уровне умений:</b> Применяет современные методы и технологии управления персоналом, разработанные на основе современных отечественных и зарубежных практик и  <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации о современных технологиях и методах в управлении персоналом</p>
<p>ОТФ – код Н-Стратегическое управление персоналом организации  <b>ТФ – Код Н/02.7</b> - Разрабатывать и внедрять стратегии и политики в управлении персоналом  <b>ОТФ-Код G</b>Операционное управление персоналом и подразделением организации  <b>ТФ – Код G/02.7</b> - Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	<p>ПКс-4.2</p>	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы - стратегического управления персоналом - функционирования системы управления персоналом - оценки эффективности системы управления персоналом  <b>на уровне умений:</b> проводит анализ системы управления персоналом и оценку ее вклада в развитие организации и достижение ее стратегической цели  <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации необходимой для анализа системы управления персоналом и оценки ее вклада в развитие организации и достижение ее стратегической цели</p>

## 2 Объем и место дисциплины структуре образовательной программы

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 акад.час./ 81 астр.часа

**Форма обучения:** заочная

Таблица 3

Вид работы	Трудоемкость (в акад.часах/астр часах)
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>108/81</b>
<b>Контактная работа</b>	<b>14/10,5</b>
Лекции	4/3
Практические занятия	8/6
<i>Практическая подготовка</i>	<i>4/3(из часов ПЗ)</i>
Консультация	2/1,5
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>90/67,5</b>

<b>Контроль</b>	<b>4/3</b>
<b>Формы текущего контроля</b>	Устный опрос, защита проектов,
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	Зачет с оценкой

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина Б1.В.02 «Современные методы исследований в управлении персоналом» относится к дисциплинам базового цикла по направлению подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина читается на 1 курсе во 2 семестре. Изучение дисциплины логически, содержательно и методически взаимосвязано с такими дисциплинами как:

1 курс 1 семестр – предшествуют изучению данной дисциплины:

Б1.О.01 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации

Б1.О.05 Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом

Б1.О.08 Современные тенденции управления персоналом

Б1.В.ДВ.02.01 Математическая статистика и моделирование социальных процессов

*Б1.В.ДВ.02.02 Математические модели в управлении конфликтами*

Б1.В.ДВ.05.01 Информационные ресурсы и технологии в государственном управлении

*Б1.В.ДВ.05.02 Информатика в управлении персоналом*

ФТД.01 Логика и теория аргументации

1 курс 2 семестр – читается параллельно

Б1.О.02 Организационное проектирование системы управления персоналом

Б1.О.03 Правовая система управления персоналом

Б1.О.06 HR-аналитика

Б1.О.07 Формирование кадровой политики и планирование персонала организации

Б1.О.15 Деловые коммуникации в профессиональной сфере

Б1.В.01 Стратегия управления человеческими ресурсами

Б1.В.03 Международный опыт управления персоналом

Б1.В.04 Отбор и аттестация персонала. Современные технологии оценки управленческих компетенций

Б1.В.ДВ.04.01 Профессиональные стандарты в системе управления персоналом: правовые аспекты

*Б1.В.ДВ.04.02 Трудовое и административное право в системе государственной службы*

2 курс 3 семестр – знания данной дисциплины используются при изучении следующих дисциплин:

Б1.О.04 Система менеджмента качества в управлении персоналом

Б1.О.09 Инновационные технологии принятия кадровых решений

Б1.О.12 Управление организационной культурой

Б1.В.07 Управление кадровыми рисками

Б1.В.ДВ.01.01 Психологическое обеспечение профессиональной деятельности государственных служащих

*Б1.В.ДВ.01.02 Психология управления*

ФТД.02 Кадровое делопроизводство

2 курс 4 семестр

Б1.О.10 Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Б1.О.11 Технология управления обучением и развитием персонала

Б1.О.13 Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом

Б1.В.06 Кадровый резерв в государственных и коммерческих организациях

3курс 5 семестр

Б1.О.14 Кадровый консалтинг и аудит

Б1.В.05 Основы организации труда в условиях информационного общества

Б1.В.ДВ.03.01 Гендерные аспекты HR-менеджмента

Б1.В.ДВ.03.02 *Гендерный анализ в управлении персоналом организации*

Дисциплина закладывает теоретический и методологический фундамент для овладения умениям и навыками в ходе Б2.О.01(У) Научно-исследовательская работа (1 и 2 курс) Б2.В.02 (П) «Профессиональная практика» ( 3 курс ); Б2.В.03.(Пд) преддипломная практика» (3 курс)

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются студентами при выполнении выпускных квалификационных работ.

### 3.Содержание и структура дисциплины

#### 3.1. Структура дисциплины

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						СРО	Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л/ДО Т	ЛР/ДО Т	ПЗ/ДО Т	П П	КС Р		
<b>Заочная форма обучения</b>									
Тема 1	Методология научного исследования	34	4					30	УО
Тема 2	Методы организационной диагностики в управлении персоналом	34			4			30	УО
Тема 3	Современные методы исследования в системе управления персоналом	34				4*		30	ЗП
<b>Консультация</b>		<b>2/1,5</b>							
<b>Промежуточная</b>									<b>Зачет с оценкой</b>

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					СРО	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л/ДО Т	ЛР/ДО Т	ПЗ/ДО Т	П П			КС Р
<b>Заочная форма обучения</b>									
<b>аттестация</b>									
<b>Контроль</b>		<b>4/3</b>							
<b>Всего:(ак.ч./астр.ч.)</b>		<b>108/8 1</b>	<b>4/3</b>		<b>4/3</b>	<b>4/3</b>	<b>90/67, 5</b>		

Используемые сокращения:

Л- занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР- лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ- практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР- индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ- занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности;

СРО- самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

4\*- практическая подготовка проходит в службе Управления развитием персонала СЗИУ РАНХиГС

\* – формы текущего контроля успеваемости:

УО\* – устный опрос

ЗП\*\* – защита проектов

**\*При реализации дисциплины с использованием ДОТ преподаватель самостоятельно адаптирует форму текущего контроля, указанного в таблице, к системе дистанционного обучения.**

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства, и том числе на портале: <https://sziu-de.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

### 3.2.Содержание дисциплины

#### Тема 1.Методология научного исследования (опрос в ходе последующих занятий)

Характеристики научной деятельности. Средства и методы научного исследования. Организация процесса проведения исследования. Общие требования к исследованию. Методология исследования. Система методов научного познания. Валидность исследования. Анализ и проектирование деятельности. Качественные методы исследования. Разработка и проведение опросов. Планирование исследования. Квазиэксперимент.

**Тема 2. Методы организационной диагностики в управлении персоналом (Лекция-презентация, опрос в ходе лекции)**



Понятие организационной диагностики. Структура, виды и этапы организационной диагностики. Выборка в диагностическом исследовании. Валидность диагностического исследования. Методы сбора данных при проведении организационной диагностики в управлении. Метод наблюдения. Метод анализа документов. Метод анкетного опроса. Метод интервью. Метод тестирования. Метод фокус-групп. Методы обработки данных. Этические принципы проведения организационной диагностики в управлении персоналом.

### **Тема 3. Современные методы исследования в системе управления персоналом (разработка проектов)**

Основные понятия системного подхода. Сущность, принципы системного подхода. Применение системного подхода к исследованию системы управления персоналом. Формирование альтернатив, как один из эффективных методов системного анализа. Метод морфологического ящика. Мозговой штурм и антиштурм как метод системного анализа. Синектика - метод генерирования альтернатив. Метод Дельфы. Последовательность системного анализа проблемной ситуации. Экспертные оценки. Метод парных сравнений. Декомпозиция цели, выявление потребностей в ресурсах и процессах. Биографический метод в УП. Эксперимент в УП. Шкала наблюдения за поведением

#### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся**

**4.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.02 «Современные методы исследований в управлении персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

Таблица 5

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	<b>Методология научного исследования</b>	Опрос показывающий знание студентов о методологии научного исследования
Тема 2.	<b>Методы организационной диагностики в управлении персоналом</b>	Опрос демонстрирующий знания студентов о методах организационной диагностики в управлении персоналом
Тема 3.	<b>Современные методы исследования в системе управления персоналом</b>	Защита проекта, демонстрирующего знания студентов о современных методах исследования в системе управления персоналом

#### **4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.**

##### **Примеры типовых заданий**

**Примерные вопросы для устного опроса на лекциях (темы 1,2):**

Изложите теоретические основы по сформулированным вопросам и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение:

1. Назовите и дайте характеристику основным видам исследования в социальных науках.
2. Определите, из чего состоит программа исследования. Охарактеризуйте основные разделы программы.
3. Дайте определение и рассмотрите, что такое включенное наблюдение.
4. Покажите, в чем состоит специфика анализа и представления данных, полученных в результате применения биографического метода.
5. Опишите возможные стратегии проведения глубинного и экспертного интервью.
6. Рассмотрите, как обрабатывается информация, полученная в ходе глубинного и экспертного интервью.
7. Сформулируйте, каковы основные ошибки и трудности в применении экспертного интервью
8. Опишите, как организовать и провести фокус-группу
9. Дайте определение эксперименту и перечислите основные принципы экспериментирования в социальных науках.
10. Выявите и покажите, в чем заключается специфика обработки данных, полученных в результате проведения эксперимента
11. Перечислите и охарактеризуйте известные вам модели и уровни измерения в массовых опросах
12. Покажите, каковы общие правила конструирования анкеты
13. Назовите и раскройте, какие типы и методы составления выборки вам известны
14. Охарактеризуйте общие принципы анализа данных.

### ***Примерные темы для разработки проектов(тема 3)***

В устном сообщении осуществляется теоретический анализ сформулированной в вопросе темы, определяются основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

1. Применение системного подхода к исследованию системы управления персоналом.
2. Формирование альтернатив, как один из эффективных методов системного анализа в УП.
3. Метод морфологического ящика в УП.
4. Мозговой штурм и антиштурм как метод системного анализа в УП.
5. Синектика - метод генерирования альтернатив в УП.

### **Примерный план практического задания по теме 3.**

практическая подготовка (проходит в службе Управления развитием персонала СЗИУ РАНХиГС)

Метод «Шкала наблюдения за поведением»

Составьте перечень критериев и проведите оценочное наблюдение за поведением сотрудников с целью оценки эффективности их работы.

Для выполнения данной работы используйте следующий алгоритм:

1. Составьте перечень моделей поведения, по которым будете оценивать работника.

2. Разработайте форму наблюдения за поведением.
3. Присвойте оценку поступкам сотрудника по степени повторяемости.
4. Суммируйте общее количество баллов, подведите итоги.
5. Напишите отчет о проделанной работе.

## 5.Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

**5.1. Промежуточная аттестация - Зачет с оценкой**, проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы:

1. Устно в ДОТ - в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
2. Письменно в СДО с прокторингом - в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
3. Тестирование в СДО с прокторингом.

## 5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Таблица 6

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс-1.2	Применяет современные методы и технологии управления персоналом, разработанные на основе современных отечественных и зарубежных практик и эффективно реализовывает их в управленческой практике	Анализирует современную отечественную и зарубежную практику кадрового управления и внедряет эффективные практики в управление персоналом
ПКс-4..2	Осуществляет анализ системы управления персоналом и применяет методы оценки ее вклада в развитие организации и достижение ее стратегической цели.	Анализирует стратегическую направленность системы управления персоналом и оценивает ее вклад в достижение стратегической цели организации

## Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

### *Примерные вопросы для подготовки к зачету с оценкой*

1. Характеристики научной деятельности.
2. Средства и методы научного исследования.
3. Организация процесса проведения исследования.
4. Общие требования к исследованию.
5. Методология исследования.
6. Система методов научного познания.
7. Валидность исследования.

8. Анализ и проектирование деятельности.
9. Качественные методы исследования.
10. Разработка и проведение опросов.
11. Планирование исследования.
12. Квазиэксперимент
13. Понятие организационной диагностики.
14. Структура, виды и этапы организационной диагностики.
15. Выборка в диагностическом исследовании.
16. Валидность диагностического исследования.
17. Методы сбора данных при проведении организационной диагностики в управлении.
18. Метод наблюдения.
19. Метод анализа документов.
20. Метод анкетного опроса.
21. Метод интервью.
22. Метод тестирования.
23. Метод фокус-групп.
24. Методы обработки данных.
25. Этические принципы проведения организационной диагностики в управлении персоналом.
26. Основные понятия системного подхода.
27. Сущность, принципы системного подхода.
28. Применение системного подхода к исследованию системы управления персоналом.
29. Формирование альтернатив, как один из эффективных методов системного анализа.
30. Метод морфологического ящика.
31. Мозговой штурм и антиштурм как метод системного анализа.
32. Синектика - метод генерирования альтернатив.
33. Метод Дельфы.
34. Последовательность системного анализа проблемной ситуации. Экспертные оценки.
35. Метод парных сравнений.
36. Декомпозиция цели, выявление потребностей в ресурсах и процессах.
37. Биографический метод в УП.
38. Эксперимент в УП.
39. Шкала наблюдения за поведением

### **Примерные практические задания (кейсы) для зачета**

Проанализируйте информацию, определите, установите и укажите свое отношение к затронутой теме, сформулируйте ответы на вопросы.

**Кейс 1 «Структура научного исследования.** Изучите структуру научного исследования (Рис.1) и ответьте, какие элементы научного исследования ранее использовались и не использовались вами при написании курсовой и аттестационной работы?

Общая структура научного исследования представлена в виде следующей схемы (Рис.1).

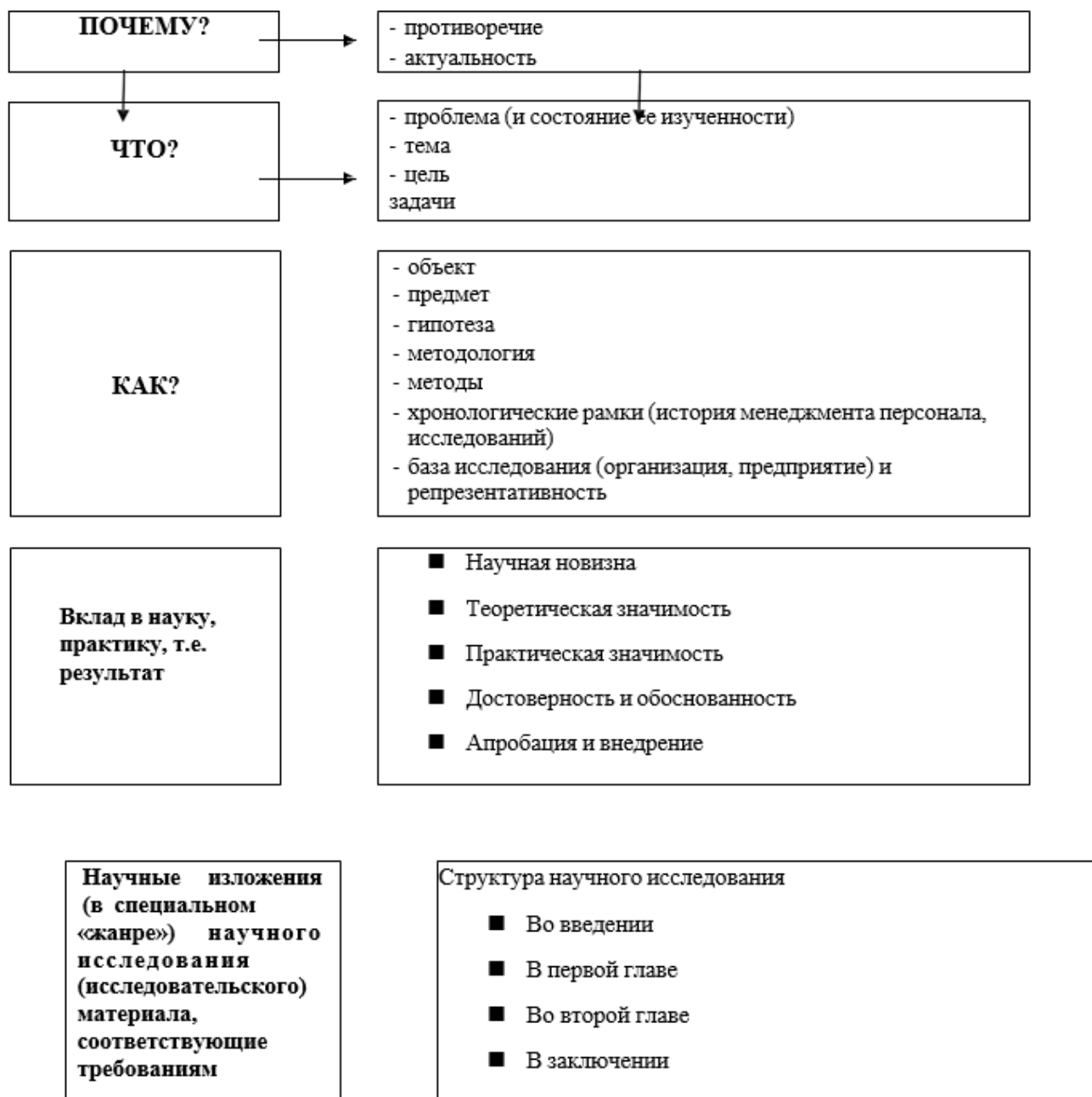


Рис. 1. Общая структура научного исследования

**Кейс 2. Выбор темы научного исследования.** Выберите и сформулируйте тему научного исследования из сферы управления персоналом для курсовой и аттестационной работы и подробно обоснуйте, какими критериями вы руководствовались.

Используйте для обоснования выбора темы научного исследования нижеперечисленные критерии, описанные в методических рекомендациях.

**Методические рекомендации. Тема исследования.** Основными критериями при выборе темы научного (прикладного) исследования, обычно, являются: научный и практический интерес к теме исследования; понимание важности (актуальности) темы исследования для практики; полученная методом наблюдения, беседы, интервью информация о некоторых недостатках в управлении персоналом организации; конфликты, текучесть кадров, жалобы клиентов, повышенная заболеваемость и травматизм персонала в организации, отсутствие системы управления персоналом как проблемы

неэффективного управления организацией и персоналом и т.д. Кроме этого, очень важно при выборе темы исследования учитывать ресурсы исследователя: временные (достаточно ли времени для исследования), интеллектуальные (имеется ли научный задел и навыки для написания данной темы); практические (будет ли возможность получения кадровой, статистической и др. информации в организации). Во всех этих случаях исследователь приходит к выводу о необходимости более глубокого изучения проблемы управления персоналом как фактора повышения эффективности деятельности организации.

Выявленная научная проблема должна найти отражение в теме: что конкретно мы будем исследовать? Правильно выбрать тему – это значит наполовину обеспечить успешное её выполнение. Выбор темы исследования определяется тремя основными группами факторов: 1) социальным заказом; 2) недостаточно полным соответствием этому социальному заказу существующей практики управления персоналом; 3) слабой разработанностью выбранной проблемы в теории менеджмента персонал.

Кроме того, при выборе темы очень важно учитывать имеющийся авторский «задел» в научном исследовании, принять во внимание даже общий стаж работы в избранной области знания (это называется «право на тему»).

### Шкала оценивания

Оценка результатов производится на основе Положения о текущем контроле успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», утвержденного Приказом Ректора РАНХиГС при Президенте РФ от 30.01.2018 г. № 02-66 (п.10 раздела 3 (первый абзац) и п.11), а также Решения Ученого совета Северо-западного института управления РАНХиГС при Президенте РФ от 19.06.2018, протокол № 11.

Оценка промежуточной аттестации	Критерии оценивания и выставления оценки
Зачет 5 (отлично)	План ответа четкий, подтверждающий знания в рамках лекций, обязательной и дополнительной литературы, и содержащий элементы самостоятельного анализа. Выстроена внутренняя логика ответа. Сделаны обоснованные выводы.  Точность и уверенность использования формулировок, определений и теоретических положений.
Зачет 4 (хорошо)	Не совсем четкий план ответа, но в целом подтверждающий знания в рамках лекций, обязательной и дополнительной литературы. Не вполне успешно выстроена внутренняя логика ответа. Наблюдаются недочеты в обосновании выводов.  Студент не совсем точен и уверен в использовании формулировок, определений и теоретических положений.
Зачет 3 (удовлетворительно)	План ответа с существенными ошибками, слабо подтверждающий знания в рамках лекций и обязательной литературы. Не точно выстроена внутренняя логика ответа. Есть существенные недочеты и неточности в обосновании выводов. Студент, как правило, допускает ошибки в использовании формулировок, определений и теоретических положений.

Не зачтено	Нет плана ответа. Плохо выстроена внутренняя логика ответа. Существенные пробелы в ответе, грубые ошибки в обосновании выводов. Студент не точен и не уверен в использовании формулировок, определений и теоретических положений.
------------	---

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Зачет проводится в форме ответа на теоретический вопрос и защиты практической работы. Готовиться к зачету необходимо самостоятельно, последовательно, на протяжении всего периода изучения дисциплины.

Студенту необходимо выбрать одну из тем, представленных в Разделе 4.3.2. Внимательно изучить и осмыслить выбранную тему в рекомендованных учебниках и других источниках (Интернет-ресурсы, научно-методические журналы и пр.). Структурировать теоретический материал, составить план его представления. Исследуемый вопрос излагать с позиции значения для профессиональной деятельности. При этом важно показать знание не только теории вопроса, но и практическое применение.

Защиту практической работы необходимо построить на основе требований к публичному выступлению (вступление, основная часть, заключение). Рекомендации по подготовке к публичному выступлению и оформлению презентации необходимо смотреть в методических рекомендациях по подготовке сообщений и презентаций для общественных дисциплин. Результат по сдаче зачета объявляется студентам после защиты практической работы, вносится в экзаменационную ведомость и зачетную книжку. Не зачтено проставляется в ведомости.

#### **При проведении промежуточной аттестации в СДО**

Промежуточная аттестация проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса и расписанием, утвержденными в соответствии с установленным в СЗИУ порядком.

Чтобы пройти промежуточную аттестацию с прокторингом, студенту нужно:

- за 15 минут до начала промежуточной аттестации включить компьютер, чтобы зарегистрироваться в системе,
  - проверить оборудование и убедиться, что связь с удаленным портом установлена.
  - включить видеотрансляцию и разрешить системе вести запись с экрана
  - пройти верификацию личности, показав документы на веб-камеру (паспорт и зачетную книжку студента), при этом должно быть достаточное освещение.
  - при необходимости показать рабочий стол и комнату. После регистрации всех присутствующих проктор открывает проведение промежуточной аттестации. Во время промежуточной аттестации можно пользоваться рукописными конспектами с лекциями.
- При этом запрещено:
- ходить по вкладкам в браузере
  - сидеть в наушниках
  - пользоваться подсказками 3-х лиц и шпаргалками
  - звонить по телефону и уходить без предупреждения

При любом нарушении проверяющий пишет замечание. А если грубых нарушений было несколько или студент не реагирует на предупреждения — проктор может прервать промежуточную аттестацию досрочно или прекратить проведение аттестации для

нарушителя.

Продолжительность промежуточной аттестации для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Аттестация не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа. На выполнение заданий отводится максимально 30 минут. Отлучаться в процессе выполнения заданий можно не более, чем на 2-3 минуты, заранее предупредив проктора.

В случае невыхода студента на связь в течение более чем 15 минут с начала проведения контрольного мероприятия он считается неявившимся, за исключением случаев, признанных руководителем структурного подразделения уважительными (в данном случае студенту предоставляется право пройти испытание в другой день в рамках срока, установленного преподавателем до окончания текущей промежуточной аттестации). Студент должен представить в структурное подразделение документ, подтверждающий уважительную причину невыхода его на связь в день проведения испытания по расписанию (болезнь, стихийное бедствие, отсутствие электричества и иные случаи, признанные руководителем структурного подразделения уважительными).

В случае сбоев в работе оборудования или канала связи (основного и альтернативного) на протяжении более 15 минут со стороны преподавателя, либо со стороны студента, преподаватель оставляет за собой право отменить проведение испытания, о чем преподавателем составляется акт. Данное обстоятельство считается уважительной причиной несвоевременной сдачи контрольных мероприятий. Студентам предоставляется возможность пройти испытания в другой день до окончания текущей промежуточной аттестации. О дате и времени проведения мероприятия, сообщается отдельно через СЭО Института.

### **При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме устного или письменного ответа**

На подготовку студентам выделяется время в соответствии с объявленным в начале промежуточной аттестации регламентом. Во время подготовки все студенты должны находиться в поле включенных камер их ноутбуков, компьютеров или смартфонов. Для визуального контроля за ходом подготовки допустимо привлекать других преподавателей кафедры, работников деканата или проводить промежуточную аттестацию по подгруппам, численностью не более 9 человек.

По окончании времени, отведенного на подготовку:

- в случае проведения промежуточной аттестации в устной форме студенты начинают отвечать с соблюдением установленной преподавателем очередности и отвечают на дополнительные вопросы; оценка объявляется по завершении ответов на дополнительные вопросы;
- в случае проведения промежуточной аттестации в письменной форме письменная работа набирается студентами на компьютере в текстовом редакторе или записывается от руки; по завершении студенты сохраняют работу в электронном формате, указывая в наименовании файла свою фамилию; файл размещается в Moodle или в чате видеоконференции;

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – оценка сообщается экзаменуемому по завершению ответа.



При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – в течение 24 часов преподаватель проверяет работы, выставляет оценки и доводит информацию до студентов.

#### **При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме тестирования**

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать либо один либо несколько верных ответов, соответствующих представленному заданию.

На выполнение теста отводится не более 30 минут. После выполнения теста происходит автоматическая оценка выполнения. Результат отображается в личном кабинете обучающегося.

### **6. Методические материалы по освоению дисциплины**

Программа дисциплины «Современные методы исследований в управлении персоналом» и ее учебно-методическое обеспечение (список источников и рекомендованной литературы, планы семинарских занятий, контрольные вопросы и др.) составлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования к обязательному минимуму содержания и уровню подготовки магистра по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «магистр»), а также рабочим учебным планом подготовки магистров СЗИУРАНХиГС.

Основными видами занятий магистрантов являются: лекционный курс и семинарские (практические) занятия на которых магистры вместе с преподавателем обсуждают выполненные задания.

#### **Методические рекомендации по подготовке и проведению устного опроса :**

**Устный опрос** является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

При проведении устного опроса студенты распределяют в группе вопросы из списка вопросов для обсуждения в плане каждого семинарского занятия. Ответ на вопрос должен быть кратким, по существу и, как правило, не превышающим 3 минут монологической речи. Готовиться к устному опросу по планам семинаров следует по списку основной и дополнительной литературы. Ответ студента при проверке письменного домашнего задания из плана семинарского занятия является разновидностью устного опроса. На семинарских занятиях также предусмотрены дополнительные, кроме домашней работы, задания, собеседование по дополнительным вопросам и дополнительным заданиям на семинарских занятиях рассматривается как устный опрос.

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также

знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

### **Методические рекомендации по разработке проекта :**

Обучающийся готовит выступление в форме устного сообщения по теме проекта .  
Предлагается следующая структура выступления :

1. Введение:

- указывается тема и цель проекта;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы проекта.

2. Основное содержание проекта:

- последовательно раскрываются тематические разделы проекта.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Выступление по регламенту составляет 10-15 мин.

**Защита проектов.** Студенты распределяются на творческие группы и самостоятельно готовят доклад по одной из тем. По материалам этой работы студенты готовят презентацию-отчет, с которой выступают на публичной защите проекта на семинарских занятиях. Регламент для защиты проекта – 10 - 15 минут. Участники проектной группы получают одинаковое количество баллов за защиту презентации-проекта.

Изучение данной дисциплины предусматривает обязательную самостоятельную работу магистра. Выполнение самостоятельной работы предполагает: качественную подготовку ко всем видам учебных занятий; реферирование и аннотирование указанных преподавателем источников и литературы; систематический просмотр периодических изданий целью выявления публикаций в области изучаемой проблематики; изучение учебной литературы; использование Web-ресурсов; в период сессий подготовку докладов-презентаций по отдельным темам дисциплины.

В процессе самостоятельной подготовки при освоении дисциплины необходимо изучить основную литературу, затем – дополнительную. Именно знакомство с дополнительной литературой, значительная часть которой существует как в печатном, так и электронном виде, способствует более глубокому освоению изученного материала. Литературу можно найти в указанных выше источниках, сети Интернет.

Самостоятельная работа предполагает работу с научной и учебной литературой, умение создавать тексты, устанавливать контакты и взаимодействия с различными социальными группами. Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий. *Учебники из списка основной литературы взаимозаменяемы.*

Для осуществления самостоятельного контроля за качеством освоения дисциплины предлагаются

### **Вопросы для самопроверки:**

1. Возможно ли абсолютно объективное научное знание?
2. Перечислите основные виды социальных исследований.

3. Дайте характеристику описательного и аналитического исследования.
4. Что такое точечное исследование?
5. В чем состоят различия между сплошным и выборочным исследованием?
6. Что такое мониторинг?
7. В чем состоит полевое исследование?
8. Что такое анализ случая (Casestudy)?
9. Что такое программа исследования в социальных науках?
10. Теоретико-методологическая часть программы социологического исследования.
11. Как сформулировать и обосновать проблему исследования?
12. Цели и задачи исследования.
13. Определение объекта и предмета исследования.
14. Организационный план исследования в социальных науках
15. Что такое включенное наблюдение?
16. Планирование исследования.
17. Вхождение в ситуацию наблюдения.
18. Роли наблюдателя.
19. Анализ и описание результатов включенного наблюдения
20. Что такое биографический метод?
21. Биографический метод и методы исторической науки.
22. Сбор биографического материала.
23. Анализ и интерпретация биографического материала.
24. Представление данных, полученных в результате применения биографического метода.
25. Определение и особенности глубинного интервью.
26. Составление гайда.
27. Как получить доступ к нужному респонденту? Как договориться о встрече?
28. Как заставить респондента быть откровенным? Сензитивные вопросы.
29. Обработка интервью.
30. Анализ информации, полученной в результате проведения глубинного интервью.
31. Определение и особенности экспертного интервью.
32. Отбор экспертов.
33. Факторы валидности экспертных оценок.
34. Ошибки и трудности в применении экспертного интервью.
35. Анализ информации, полученной в ходе проведения экспертного интервью.  
Представление данных.
36. Синектика - метод генерирования альтернатив.
37. Метод Дельфы.
38. Последовательность системного анализа проблемной ситуации. Экспертные оценки.
39. Метод парных сравнений.
40. Декомпозиция цели, выявление потребностей в ресурсах и процессах.
41. Биографический метод в УП.
42. Эксперимент в УП.
43. Шкала наблюдения за поведением

## 7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

### **7.1. Основная литература**

1. Волков, Б.С. Методология и методы психологических исследований.[Электр.ресурс] / Б.С.Волков. М.: Акад.проект, 2015
2. Знаменский, Дмитрий Юрьевич. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для бакалавриата и магистратуры [по направлению подготовки 081100.68 "Гос. и муницип. упр." (квалификация (степень) "магистр")] / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; под общ. ред. Н. А. Омельченко ; Гос. ун-т упр., Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - М. :Юрайт, 2016. - 365 с
3. Климантова, Г.И. Методология и методы социологических исследований. [электр.ресурс] / Г.И.Климантова. М.: Дашков и К, 2015
4. Макарова, Ирина Камильевна. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : уроки эффективного HR-менеджмента : учебное пособие / И. К. Макарова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - Электрон.дан. - М. : Дело, 2015. - 421 с.

### **7.2. Дополнительная литература**

1. Баранова Г. В. Методология и методика измерения социальной напряженности/ Г. В. Баранова, В. А. Фролов // СОЦИС (Социологические исследования). - 2012. - N. 3. - С. 50-65
2. Добренков, Владимир Иванович. Методы социологического исследования: учебник для вузов / В. И. Добренков, А. И. Кравченко. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 767 с.
3. Кужева, Светлана Николаевна. Методы исследования в менеджменте [Электронный ресурс] / С.Н.Кужева. - Омск:Изд-во Омского гос. ун-та, 2014
4. Процедуры и методы социологического исследования [Электронный ресурс] : практикум / [сост. А.С. Готлиб и др.] ; под общ. ред. А.С. Готлиб. -М.:Флинта, 2014
5. Тихонова Е.В. Методология и методы социологического исследования: учебник для студентов учреждений высш. проф. образования / Е. В. Тихонова. - М. : Академия, 2012. - 366 с.
6. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования: описание, объяснение, понимание социальной реальности :учеб.пособие / В. А. Ядов. - 6-е изд., стер. - М. : Омега-Л, 2012. - 567 с.

### **7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация**

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Информационно-правовая система «Консультант Плюс».
2. Федеральный закон от 27.05.2003 №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Информационно-правовая система «Консультант Плюс».
3. Указ Президента РФ от 31.12.2005 №1574 «О Реестре должностей Федеральной государственной гражданской службы» // Информационно-правовая система «Консультант Плюс».
4. Указ Президента РФ от 11 августа 2016 г. № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы» // Собр. законодательства РФ от 15 августа 2016 г.. № 33. ст. 5165
5. Распоряжение Правительства РФ от 12.09.2016 № 1919-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по реализации Основных направлений развития

государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы, утвержденных Указом Президента РФ от 11.08.2016 г. № 403» //URL: [http:// government.ru](http://government.ru)

#### 7.4. Интернет-ресурсы

Сайты с бесплатным доступом к поисковым системам

1. <http://www.kadrovik.ru>

2) <http://www.sovet HR.ru>

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

##### *Русскоязычные ресурсы*

- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Юрайт»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «ИстВью»
- Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»

##### *Англоязычные ресурсы*

- *EBSCO Publishing* – доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов;
- *Emerald*– крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.

#### 7.5. Иные источники

- Полные тексты диссертаций и авторефератов Электронная Библиотека Диссертаций РГБ
- СПС «Консультант Плюс»: <http://www.consultant.ru/>
- Информационно-правовой портал «Гарант»: <http://www.garant.ru/>
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»: [http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page\\_id=76](http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76)
- Статьи из журналов и статистических изданий ИстВью: [http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page\\_id=76](http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76)
- Образовательные порталы и библиотеки:
- <http://ecsosman.ru> – Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент
- <http://socioline.ru/library> - Библиотека socioline.ru
- [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Sociolog/INDEX\\_SOCIO.php](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/INDEX_SOCIO.php) - библиотека Гумер
- Официальные сайты:
- <http://www.gks.ru/> - Госкомстат России
- <http://www.isras.ru/> Институт социологии РАН
- Журналы:

- <http://www.isras.ru/4M.html> - Социология: 4М
- <http://www.isras.ru/socis.html> - Социс
- <http://www.politstudies.ru/> - Полис
- <http://ecsocman.hse.ru/ons/> - Общественные науки и современность
- <http://www.jourssa.ru/> - Журнал социологии и социальной антропологии

- [Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации](#)
- [Федеральный портал "Российское образование"](#)
- [Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"](#)
- [Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов](#)
- [Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов](#)

## 8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

### Перечень информационных технологий, используемых в ходе изучения курса

- Пакеты программного обеспечения общего назначения (текстовые редакторы, графические редакторы). Программа **SPSS Statistics** («*Statistical Package for the Social Sciences*») — компьютерная программа для статистической обработки данных при проведении прикладных исследований в социальных науках. Курс включает использование программного обеспечения Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft PowerPoint для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций. Методы обучения предполагают использование информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы). Допускается применение системы дистанционного обучения.

### Материально-техническая база

Таблица 7

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций:
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами
3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов
4.	Прочее

Курс включает использование программного обеспечения MicrosoftExcel, MicrosoftWord, MicrosoftPowerPoint для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Допускается применение системы дистанционного обучения.