

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Владимир Александрович Шамахов
Должность: директор
Дата подписания: 09.06.2022 17:06:14
Уникальный программный ключ:
2ca9543fd4843214a9c911304a24cc3a6f9d0cd9

Приложение 7 ОП ВО

**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

УТВЕРЖДЕНА
решением методической комиссии
по направлению 38.04.03 «Управление
персоналом» СЗИУ РАНХиГС
Протокол № 2 от «28» апреля 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02«Современные методы исследований в управлении персоналом»
(индекс и наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

по направлению подготовки (специальности)
38.04.03 «Управление персоналом»
(код и наименование направления подготовки (специальности))
Стратегия и технологии HR-менеджмента
направленность(и) (профиль (и)/специализация(и))
магистр
квалификация выпускника
заочная
форма обучения

Год набора 2021

Санкт-Петербург, 2020 г.

Автор(ы)–составитель(и):

к.псих.н., доцент кафедры социальных технологий Белевич Н.А.

Заведующая кафедрой социальных технологий, профессор Ветренко И.А .

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.....	8
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	18
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	21
6.1. Основная литература	21
6.2. Дополнительная литература.....	22
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	22
6.4. Нормативные правовые документы.....	23
6.5. Интернет-ресурсы	23
6.6. Иные источники	23
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	24

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения	Наименование индикатора достижения
ПК-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	ПК-1.2	Применяет современные методы и технологии управления персоналом, разработанные на основе современных отечественных и зарубежных практик и эффективно реализовывает их в управленческой практике
ПК-4	Владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и достижение ее стратегической цели	ПК-4.2	Осуществляет 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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения

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

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)
Общая трудоемкость	108
Контактная работа	16
Лекции	4
Практические занятия	8
Консультация	2
Самостоятельная работа	90
Контроль	4
Формы текущего контроля	Устный опрос, защита проектов,
Форма промежуточной аттестации	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

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.				СР	Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				
			Л	ЛР	ПЗ		
Заочная формы обучения							
Тема 1	Исследование в УП: определение и виды	5				5	УО
Тема 2	Основные понятия системного подхода	5	1			4	УО
Тема 3	Основные процедуры системного подхода	6			1	5	ЗП
Тема 4	Последовательность системного анализа проблемной ситуации	6	1			5	УО
Тема 5	Основные понятия моделирования систем	6			1	5	УО
Тема 6	Роль моделирования в человеческой деятельности	6				6	ЗП
Тема 7	Аналитические, графические, языковые и имитационные модели системного анализа	6			1	5	УО
Тема 8	Экспертные оценки	6			1	5	ЗП

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
Тема 9	Система и задачи принятия решений	6	1				5	УО
Тема 10	Принятие решений в условиях определенности, неопределенности, в условиях риска	6			1		5	УО
Тема 11	Понятие и характеристики информатизации	4					4	УО
Тема 12	Информация и управление	5					5	УО
Тема 13	Современное понятие измерений	5					5	УО
Тема 14	Измерительные шкалы	6	1				5	УО
Тема 15	Эксперимент в социальных науках	6			1		5	УО
Тема 16	Метод наблюдения	6					6	ЗП
Тема 17	Метод фокус-групп	6			1		5	УО
Тема 18	Биографический метод в УП	6			1		5	УО
	Консультация	2				2		
Промежуточная аттестация								Зачет с оценкой
Контроль		4						
Всего: (ак.ч./асп.ч.)		108/81	4		8	2	90	4

УО* – устный опрос

ЗП** – защита проектов

2***- не входит в объем нагрузки

Содержание дисциплины

Тема 1. Исследование в УП: определение и виды (опрос в ходе последующих занятий)

Понятие исследования в социальных науках. Предмет и метод исследования в управлении персоналом. Методологическая роль теории в научном исследовании. Методика, техника и процедура исследования социальных наук. Переменные исследования. Возможно ли абсолютно объективное научное знание? Общий обзор методологии исследования в социальных науках. Виды исследования в социальных науках. Социальное, психологическое, социологическое, экономическое исследование. Пробное и пилотажное исследование. Описательное и аналитическое исследование. Точечное

исследование. Сплошное и выборочное исследование. Мониторинг. Полевое исследование. Метод исследования случая (Casestudy).

Тема 2. Основные понятия системного подхода (Лекция-презентация, опрос в ходе лекции)

Принципы системного подхода. Особенности системного подхода. Анализ и синтез в процессе исследования. Элементы внешней и внутренней среды. Виды связи: связь взаимодействия, порождения, преобразования, строения, функционирования, развития. Основные свойства систем.

Тема 3. Основные процедуры системного подхода (практическое занятие - защита проекта)

Дескриптивный подход. Конструктивный подход. Декомпозиция. Агрегирование анализ проблемной ситуации. Соотношение типа задач с характером управленческих проблем.

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.

Тема 4. Последовательность системного анализа проблемной ситуации (лекция-презентация, устный опрос в ходе лекции)

Анализ проблемы. Определение системы и позиция наблюдателя. Анализ структуры системы. Формулирование общей цели и параметров системы. Декомпозиция цели, выявление потребностей в ресурсах и процессах. Выявление ресурсов и процессов, композиция цели. Прогноз и анализ будущих условий. Построение комплексной программы.

Тема 5. Основные понятия моделирования систем (устный опрос в ходе последующих лекций)

Основные понятия теории моделирования систем. Методологическая основа моделирования: объект, гипотеза, аналогия, модель. Аксиомы теории моделирования. Системный подход к моделированию. Характеристики моделей систем: цель функционирования, сложность, целостность, неопределенность, поведение системы, адаптивность, организационная структура, утомляемость модели, возможность развития модели. Цели и проблемы моделирования систем.

Тема 6. Роль моделирования в человеческой деятельности (практическое занятие в форме защиты проекта)

Моделирование как отдельный вид человеческой деятельности. Классификации моделей в зависимости от характера объектов, средств и методов моделирования. Познавательные модели. Прагматические модели. Моделирование систем. Параметрическое описание модели. Морфологическое описание системы. Структурное описание системы. Поведенческий анализ системы.

Тема 7. Аналитические, графические, языковые и имитационные модели системного анализа (практическое занятие в форме устного опроса)

Аналитические модели. Графические модели: диаграммы, графики, органиграммы, мнемосхемы, блок-схемы. Языковые модели. Имитационные модели: натурные, аппаратные, программные.

Тема 8. Экспертные оценки (практическое занятие в форме защиты проекта)

Два класса экспертиз. Подбор экспертов. Опрос экспертов: анкетирование, интервьюирование, дискуссия, совещания. Обработка результатов групповых экспертных оценок. Метод парных сравнений.

Тема 9. Система и задачи принятия решений (лекция-презентация, устный опрос в ходе лекции)

Система принятия решений. Задачи принятия решений. Формальная модель задачи принятия решений. Процесс принятия решений. Стадии процесса принятия решений. Три этапа принятия решений. Проблемные ситуации: ситуация новых затруднений и ситуация новых возможностей.

Тема 10. Принятие решений в условиях определенности, неопределенности, в условиях риска (устный опрос в ходе последующих лекций)

Задачи принятия решений в условиях определенности. Метод рейтинговых оценок. Метод парных сравнений. Метод последовательных уступок. Задачи принятия решений в условиях риска. Задачи принятия решений в условиях неопределенности. Принцип выбора решений на основе отбора и преобразования информации. Принцип обязательности обратной связи. Принцип усиления регулирования. Принцип внешнего дополнения.

Тема 11. Понятие и характеристики информатизации (устный опрос в ходе последующих лекций)

Понятие информации. Характеристика информации. Целевое назначение. Потребительская стоимость информации. Полезность информации. Надежность информации. Достоверность информации. избыточность информации. Насыщенность информации. Периодичность поступления данных. Удобство восприятия и обработки данных. Измерение информации. Передача данных.

Тема 12. Информация и управление (устный опрос в ходе последующих лекций)

Программное управление. Многопрограммное управление и самонастраивающиеся системы. Управление с компенсацией возмущений. Управление с обратной связью.

Тема 13. Современное понятие измерений (устный опрос в ходе последующих лекций)

Роль измерений в современном обществе, основные понятия в области метрологии. Качественные и количественные изменения. Качество измерения в социальных науках. Надежность измерения. Надежность-повторяемость. Надежность-согласованность. Источники ненадежности. Понятие валидности измерения. Определение валидности измерения. Модели измерения. Модель измерения латентной переменной с эффект-индикаторами. Модель измерения латентной переменной с причинными индикаторами. Уровни измерения. Номинальные измерения. Порядковые измерения. Интервальные измерения. Социальные показатели и индикаторы в исследовании.

Тема 14. Измерительные шкалы (лекция-презентация, устный опрос в ходе лекции)

Шкалы и индексы в исследовании. Использование индексов и шкал в исследовании. Конструирование индексов и шкал. Индекс – суммарный показатель. Виды шкал. Номинальная шкала. Ранговая шкала. Интервальная шкала. Шкала Р.Ликерта. Шкала Э.Богардуса. Шкала Л.Терстоуна. Шкала Гутмана. Общие принципы анализа данных. Анализ одномерных распределений. Анализ двумерных распределений. Многомерные методы анализа данных. Обобщение данных и представление результатов. Табличное представление данных. Техника редактирования таблиц. Графическое представление данных. Подготовка и представление научного отчета.

Тема 15. Эксперимент в социальных науках (практическое занятие в форме устного опроса)

Определение эксперимента. Виды эксперимента. Основные принципы экспериментирования в социальных науках. Контрольная и экспериментальная группа. Рандомизация. Экспериментальные планы с контрольной и экспериментальной группой, рандомизацией, предварительным и итоговым тестированием. Обработка полученных результатов. Многоуровневые и факторные эксперименты: общий обзор. Социодраматургические и этнометодологические эксперименты. Социометрия.

Тема 16. Метод наблюдения (практическое занятие в форме защиты проекта)

Что такое включенное наблюдение? Включенное наблюдение и этнографический метод. Планирование исследования: определение проблемы, отбор случаев, ситуаций и групп. Вхождение в ситуацию наблюдения. Роли наблюдателя. Анализ и описание результатов.

Тема 17. Метод фокус-групп (практическое занятие в форме устного опроса)

Что такое фокус-группа? Организация фокус-групп. Состав и численность фокус-группы. Ограничения на участие в фокус-группе. Процедура проведения. Устройство помещения. Функции и качество модератора. Преимущества и недостатки метода. Обработка и анализ полученной информации. Представление данных.

Тема 18. Биографический метод в УП (практическое занятие в форме устного опроса)

Что такое биографический метод? Биографический метод и методы исторической науки. Сбор биографического материала. Анализ документов. Интерпретация биографического материала. Представление результатов исследования.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

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

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Исследование в УП: определение и виды	Опрос показывающий знание студентов о видах исследований в управлении персоналом
Тема 2.	Основные понятия системного подхода	Опрос демонстрирующий знания студентов основных понятий системного подхода
Тема 3.	Основные процедуры системного подхода	Защита проекта показывает знание основных процедур системного подхода в исследовании
Тема 4.	Последовательность системного анализа проблемной ситуации	Опрос выявляет логику системного анализа проблемной ситуации
Тема 5.	Основные понятия моделирования систем	Опрос показывает овладение основными понятиями моделирования систем
Тема 6.	Роль моделирования в человеческой деятельности	Защита проекта обосновывает значение моделирования в человеческой деятельности
Тема 7.	Аналитические, графические, языковые и имитационные модели	Опрос демонстрирует знание основных

	системного анализа	характеристик моделей системного анализа
Тема 8.	Экспертные оценки	Защита проекта демонстрирующая понимание и технологию работы с экспертными оценками
Тема 9.	Система и задачи принятия решений	Опрос показывающий понимание студентами технологии и методов принятия решений
Тема 10.	Принятие решений в условиях определенности, неопределенности, в условиях риска	Опрос демонстрирующий, что студенты разбираются в специфике принятия решений в условиях неопределенности
Тема 11.	Понятие и характеристики информатизации	Опрос выявляющий знания студентов о понятии и характеристиках информатизации
Тема 12.	Информация и управление	Опрос демонстрирующий понимание студентами роли информации в управлении
Тема 13.	Современное понятие измерений	Опрос показывающий понимание студентами современного подхода к понятию измерений
Тема 14.	Измерительные шкалы	Опрос демонстрирующий знание студентов измерительных шкал
Тема 15.	Эксперимент в социальных науках	Опрос показывающий, что студенты понимают особенности эксперимента в социальных науках
Тема 16.	Метод наблюдения	Защита проекта демонстрирует понимание специфики и организации исследования с использованием метода наблюдения
Тема 17.	Метод фокус-групп	Опрос Показывает понимание студентами особенности применения метода фокус-групп
Тема 18.	Биографический метод в УП	Опрос Демонстрирует понимание применения

		биографического метода в УП
--	--	-----------------------------

4.1.2. Промежуточный контроль - 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.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Примеры типовых заданий

Примерные вопросы для устного опроса на лекциях (темы 1,2,4,5, 7, 9 – 15, 17, 18):

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(темы 3, 6, 8, 16)

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. Программа исследования в социальных науках
2. Анализ случая (Casestudy)
3. Метод фокус-группы
4. Эксперимент в социальных науках
5. Качественные и количественные методы исследования
6. Экспертное интервью
7. Анализ и представление данных
8. Обработка данных, полученных при использовании качественных методов исследования
9. Обработка данных, полученных в ходе эксперимента
10. Типы и методы выборки
11. Индексы и шкалы
12. Мониторинг
13. Прикладные исследования в социальных науках
14. Методы изучения общественного мнения

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Таблица 6 (1)

Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения	Наименование индикатора достижения
ПК-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	ПК-1.2	Применяет современные методы и технологии управления персоналом, разработанные на основе современных отечественных и зарубежных практик и эффективно реализовывает их в управленческой практике
ПК-4	Владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и достижение ее стратегической цели	ПК-4.2	Осуществляет анализ системы управления персоналом и применяет методы оценки ее вклада в развитие организации и достижение ее стратегической цели.

Таблица 6(2)

Код индикатора достижения	Показатели оценивания	Наименование индикатора достижения
ПК-1.2	Анализ и применение современных отечественных и зарубежных практик.	Применяет современные методы и технологии управления персоналом, разработанные на основе современных отечественных и зарубежных практик и эффективно реализовывает их в управленческой практике
ПК-4.2	Применение современных методов исследования вклада системы управления персоналом в достижение цели организации	Осуществляет анализ системы управления персоналом и применяет методы оценки ее вклада в развитие организации и достижение ее стратегической цели.

4.3.2. Типовые оценочные средства

Примерные вопросы для подготовки к зачету с оценкой

1. Возможно ли абсолютно объективное научное знание?
2. Виды исследования в социальных науках.
3. Описательное и аналитическое исследование.
4. Точечное исследование.
5. Сплошное и выборочное исследование.
6. Мониторинг.
7. Полевое исследование.
8. Анализ случая (Casestudy).
9. Оперативное исследование.
10. Определение объекта и предмета исследования.
11. Организационный план исследования в социальных науках.
12. Что такое включенное наблюдение?
13. Включенное наблюдение и этнографический метод.
14. Роли наблюдателя.
15. Анализ и описание результатов включенного наблюдения.
16. Сбор биографического материала.
17. Анализ и интерпретация биографического материала.
18. Представление данных, полученных в результате применения биографического метода.
19. Определение и особенности глубинного интервью.
20. Составление гайда.
21. Обработка интервью.
22. Анализ информации, полученной в результате проведения глубинного интервью.

23. Определение и особенности экспертного интервью.
24. Ошибки и трудности в применении экспертного интервью.
25. Анализ информации, полученной в ходе проведения экспертного интервью. Представление данных.
26. Состав и численность фокус-группы. Ограничения на участие в фокус-группе.
27. Процедура проведения фокус-группы. Устройство помещения.
28. Функции и качество модератора.
29. Обработка и анализ информации, полученной в результате проведения фокус-группы.
30. Контрольная и экспериментальная группа. Принцип рандомизации.
31. Экспериментальные планы с контрольной и экспериментальной группой, рандомизацией, предварительным и итоговым тестированием.
32. Многоуровневые и факторные эксперименты.
33. Социодраматургические и этнометодологические эксперименты.
34. Отличие массового опроса от интервью.
35. Основные исследовательские планы в массовых опросах.
36. Модели измерения. Уровни измерения.
37. Общие правила конструирования анкеты.
38. Сензитивные вопросы.
39. Выбор формата для ответов.
40. Макет анкеты.
41. Основные понятия и сущность выборочного метода.
42. Типы и методы выборки.
43. Методы вероятностной (случайной) выборки.
44. Гнездовая выборка.
45. Методы невероятностной (неслучайной) выборки.
46. Квотная выборка.
47. Общие принципы анализа данных.
48. Анализ одномерных распределений.
49. Анализ двумерных распределений.
50. Табличное представление данных.
51. Техника редактирования таблиц.

Примерные практические задания (кейсы) для зачета

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

Кейс 1 «Система общественного питания»

Ситуация Рынок общественного питания растет очень интенсивно. В течение последних лет объем услуг в России вырос более чем на 30 %. Современное поколение потребителей предпочитает все больше питаться вне дома. Одной из причин увеличения рынка является рост покупательной способности граждан. Сходить в ресторан или кафе означает не только утолить голод, но и провести время в приятной обстановке. Для тех, чей рабочий день расписан по минутам, удобно питаться фаст-фудом. Основным в такой ситуации становится скорость приготовления пищи и обслуживания. Многие признают, что сами готовили бы себе еду, если бы деловой ритм жизни не принуждал действовать всегда быстро. Поэтому для компании, в которой Вы работаете, первой и явной задачей является обеспечить быстрое обслуживание. А этот фактор влияет на ассортиментную политику, так как есть блюда, которые можно приготовить довольно быстро, а есть те, которые требуют длительного времени приготовления и поэтому не могут быть включены

в меню. Наряду с ассортиментом предприятию нужно соблюсти следующие требования к обслуживанию:

- скорость работы с клиентами: меню понятно и наглядно, продажа ведется через несколько касс, пространство удобно для перемещения;
- блюда адаптированы для быстрого приготовления;
- минимальное обслуживание в стационарных точках (основная обязанность сотрудников
 - следить за чистотой столов, полов);
 - отработанные технологии и найм неквалифицированного персонала, то есть главное требование не образование, а выполнение норм гигиены и наличие медицинской карты.

Вопросы и задания:

1. Какие методы оценки необходимо использовать при найме на работу на данное вакантное место?
2. Какой персонал Вам понадобится, чтобы все требования работодателя выполнить?
3. Какие источники поиска наиболее приемлемы для решения данной задачи?
4. Назовите два-три навыка для каждой должности, на которые Вы будете ориентироваться в поиске и подборе персонала

Кейс 2. Обучение персонала в сети универсамов АБК (около 600 сотрудников)

Обучением персонала в компании занимались всегда, но оно не было централизованным. Скажем, новый кассир просто работал рядом с более опытным кассиром, который ему все и объяснял. Но в последние три года мы открываем по пять новых магазинов. А когда начинаешь принимать на работу людей в массовом количестве, то такая *система* становится просто неэффективной.

Сейчас мы обучаем две группы сотрудников: рядовых специалистов (продавцов) и административных работников (старших администраторов, сменных администраторов и старших продавцов-кассиров). Продавцы обучаются у нас на базе специального магазина-тренажера (это одна из наших штатных торговых точек), где оборудован учебный класс. Занятия проводятся, как правило, в небольших группах из 5-6 человек в течение трех дней. Стажерам преподают теорию, а потом они тут же в магазине проходят практику под присмотром опытных продавцов. Аттестует новичков *управление* продаж: специалисты оценивают их знания и навыки и делают вывод, смогут ли они работать самостоятельно.

Административное звено учится по другой программе. Менеджеры назначаются в основном из числа уже опытных сотрудников: хорошо зарекомендовавший себя продавец переводится на должность старшего кассира, старший кассир – на должность сменного администратора и т. д. В этом случае обучение происходит, как правило, не в магазине-тренажере, а на рабочем месте. Стажировка в новой должности длится две недели, после чего проводится аттестация, по результатам которой сотрудник утверждается (или не утверждается) в новой должности.

Но прослушать теоретические лекции время от времени мы рекомендуем и многим нашим старым работникам. Все административные служащие у нас учатся по одной программе, несмотря на то, что у них разные обязанности. Мы специально их готовим по всем направлениям, чтобы в компании была взаимозаменяемость. При нашем компактном штатном расписании это очень важно. Ротация персонала у нас осуществляется постоянно.

К нам постоянно поступают предложения по проведению различных тренингов, мы их рассматриваем, изучаем, но пока ни на чем не остановились. Все вопросы, связанные с обучением в компании, курирует генеральный директор. Он находится в постоянном

контакте с отделом кадров, который организует обучение и аттестацию. Специалисты по персоналу регулярно докладывают директору обстановку. Все затраты на обучение мы предусматриваем в фонде оплаты труда. На бюджет это, конечно, определенная нагрузка, но она себя оправдывает.

Ответить на вопросы и выполнить задания:

1. Какие методы обучения персонала используются на предприятиях различного типа?
2. Как осуществляется оценка эффективности обучения персонала?
3. Как организовать грамотную оценку персонала, чтобы понимать, кого и куда нужно отправить на обучение?
- 4.

Типовые оценочные средства с применением СДО

Для успешного прохождения промежуточной аттестации учащемуся рекомендуется ознакомиться с литературой, размещенной в разделе 6, и материалами, выложенными в ДОТ.

При проведении зачета в устной или письменной форме с применением ДОТ структура билета и типовые оценочные средства соответствуют п. 4.3.2 (см. выше). При проведении зачета в форме тестирования применяются следующие типовые оценочные средства:

Оценочные средства (формы промежуточного контроля)	Показатели* оценки	Критерии** оценки
Зачет	<p>Процент правильных ответов на вопросы теста.</p> <p>В тесте содержится от 20 до 30 заданий.</p>	<p>91-100% – 5 баллов (отлично) 76 - 90% – 4 балла (хорошо) 61-75% – 3 балла (удовлетворительно) 60% и менее – 2 балла (неудовлетворительно)</p>

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.

ОТЛИЧНО (5 баллов)

Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Нестандартное (многоплановое) решение ситуационной задачи (кейса)

ХОРОШО (4 балла)

Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа;

Стандартное решение ситуационной задачи (кейса)

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.

Ситуационная задача (кейс) решена с некоторыми неточностями

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний,

затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Неверное решение или ситуационная задача (кейс) не решена.

Шкала перевода оценки из многобалльной в систему «зачтено»/«не зачтено»:

5-3 балла	«зачтено»
2 балла	«не зачтено»

4.4. Методические материалы

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 приступить 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.

5. Методические указания для обучающихся 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. Включенное наблюдение и этнографический метод.
17. Планирование исследования, при использовании этнографического метода.
18. Вхождение в ситуацию наблюдения.
19. Роли наблюдателя.
20. Анализ и описание результатов включенного наблюдения
21. Что такое биографический метод?
22. Биографический метод и методы исторической науки.
23. Сбор биографического материала.
24. Анализ и интерпретация биографического материала.
25. Представление данных, полученных в результате применения биографического метода.
26. Определение и особенности глубинного интервью.
27. Составление гайда.
28. Как получить доступ к нужному респонденту? Как договориться о встрече?
29. Как заставить респондента быть откровенным? Сензитивные вопросы.
30. Обработка интервью.
31. Анализ информации, полученной в результате проведения глубинного интервью.
32. Определение и особенности экспертного интервью.
33. Отбор экспертов.
34. Факторы валидности экспертных оценок.
35. Ошибки и трудности в применении экспертного интервью.
36. Анализ информации, полученной в ходе проведения экспертного интервью. Представление данных.
37. Что такое фокус-группа?

38. Организация фокус-групп.
39. Состав и численность фокус-группы. Ограничения на участие в фокус-группе.
40. Процедура проведения фокус-группы. Устройство помещения.
41. Функции и качество модератора.
42. Преимущества и недостатки метода фокус-группы.
43. Обработка и анализ информации, полученной в результате проведения фокус-группы.
44. Определение и истоки массовых опросов.
45. Отличие массового опроса от эксперимента.
46. Отличие массового опроса от интервью.
47. Основные исследовательские планы в массовых опросах.
48. Концептуализация и измерение: общий обзор.
49. Модели измерения. Уровни измерения.
50. Общие правила конструирования анкеты.
51. Основные понятия и сущность выборочного метода.
52. Типы и методы выборки
53. Общие принципы анализа данных.
54. Анализ одномерных распределений.
55. Номинальная шкала.
56. Ранговая шкала.
57. Интервальная шкала.
58. Анализ двумерных распределений.
59. Табличное представление данных.
60. Техника редактирования таблиц.
61. Графическое представление данных

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

В ходе самостоятельной работы студенты могут использовать следующую дополнительную информацию:

1. Девятко И.Ф. Методы социологического исследования: учеб.пособие, рек. Мин-вом образования РФ / И. Ф. Девятко. - 6-е изд. - М. : Кн. дом "Университет", 2010. - 295 с.
2. Цветков, Алексей Николаевич. Методы решения творческих задач в менеджменте : учеб.-практ. пособие / А. Н. Цветков, В. Е. Зарембо. - М. :КноРус, 2009. – 150 с.
3. Фитц-енц, Жак. Как измерить HR-менеджмент / Жак Фитц-енц и Барбара Дэвисон ; [пер. с англ. И. Ющенко]. - [3-изд.]. - М. :ГИППО, 2009. - X, 349 с

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 «Ист-Вью»
 - Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»
- #### *Англоязычные ресурсы*
- *EBSCO Publishing* – доступ к мультidisциплинарным 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.

6.4. Нормативно-правовые документы

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)

6.5. Интернет-ресурсы

Сайты с бесплатным доступом к поисковым системам

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

6.6. Иные рекомендуемые 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
- Статьи из журналов и статистических изданий ИстВью: http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
- Образовательные порталы и библиотеки:
- <http://ecsocman.ru> – Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент
- <http://socioline.ru/library> - Библиотека socioline.ru
- 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](#)

7. 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 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.