

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков  
Должность: директор  
Дата подписания: 08.09.2024 11:36:34  
Уникальный программный ключ:  
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd3

**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 менеджмента

УТВЕРЖДЕНО

Директор СЗИУ РАНХиГС  
Хлутков А.Д.

**ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ**

**Консалтинг и репутационный менеджмент в рекламе и связях с  
общественностью**

*(наименование образовательной программы)*

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

**Б.1.О.05 Методы исследований в менеджменте**

*(код и наименование РПД)*

**38.04.02 «Менеджмент»**

*(код и наименование направления подготовки)*

**Очная/заочная**  
*(форма обучения)*

Год набора – 2024

Санкт-Петербург, 2024 г.

**Автор(ы)-составитель(и):**

д.э.н., доцент, заведующий сектором проектного управления,  
сертификации и консалтинга  
НИЛ РЕАУР

Суслов Ю.Е.

Заведующий кафедрой менеджмента, д.э.н., профессор Лабудин Александр Васильевич

*РПД Б1.О.05 Методы исследований в менеджменте* одобрена на заседании кафедры менеджмента. Протокол от 11 апреля 2024 года № 7.

## СОДЕРЖАНИЕ

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

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

1.1. Дисциплина Б1.О.05 «Методы исследований в менеджменте» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учётом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-2	Способен применять современные методы сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК ОС-2.1	Способен применять современные методы исследований, использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы для решения профессиональных задач
ОПК ОС-4	Способен выполнять научно-исследовательские проекты в менеджменте и смежных областях	ОПК ОС-4.1	Способен применять современные коммуникативные технологии, методы обобщения и критического анализа при проведении научных исследований в менеджменте и смежных областях

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Код компонента компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК ОС-2.1	<b>на уровне знаний:</b> современные теории, концепции, методы и инструменты управления организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями; современных концепций социальной ответственности и этических норм; правил поведения в нестандартных ситуациях на основе социальных и этических норм.
	<b>на уровне умений:</b> анализировать существующие формы организации и управления, разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию; использовать полученную информацию для обоснования управленческих решений; анализировать существующие формы организации управления, разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию. использовать методы поддержки принятия управленческих решений в условиях неопределенности и риска; выработать решения в нестандартных ситуациях.
	<b>на уровне навыков:</b> навыками поиска, анализа и оценки информации для подготовки управленческих решений; навыками поиска, анализа и оценки информации для подготовки и принятия управленческих решений; навыками поиска, анализа и оценки информации для подготовки управленческих решений; навыками поиска, анализа и оценки информации для подготовки и принятия управленческих решений; способностью адекватно реагировать на нестандартные ситуации.

Код компонента компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
<b>ОПК ОС-4.1</b>	<b>на уровне знаний:</b> методы обобщения информации, получаемой в ходе исследовательской работы; методологию и методы научно-исследовательской деятельности в менеджменте.
	<b>на уровне умений:</b> самостоятельно получать новые знания на основе анализа информации в процессе подготовки научного отчета, статьи или доклада; интерпретировать результаты научно-исследовательской работы на основе обобщения и критической оценки результатов исследований актуальных проблем менеджмента.
	<b>на уровне навыков:</b> навыками обоснования актуальности и практической значимости избранной темы научного отчета, статьи или доклада; навыками осуществления научно-исследовательской работы на основе обобщения и критической оценки результатов исследований актуальных проблем менеджмента, полученных отечественными и зарубежными исследователями.

## 2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академ. часов.

Вид работы	Трудоемкость (в академ. часах) очно/ заочно
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>72/72</b>
<b>Контактная работа</b>	<b>36/6</b>
Лекции	10/2
Практические занятия	26/4
Лабораторные занятия	-
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>36/62</b>
Контроль	-/4
Формы текущего контроля	Опрос, тестирование
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	<b>Зачёт</b>

### Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.05 «Методы исследований в менеджменте» относится к базовой части учебного плана направления 38.04.02 Менеджмент профиль «Менеджмент в гостеприимстве и креативных индустриях».

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов с литературой. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекционные и практические занятия.

Изучение дисциплины осуществляется в течение одного семестра: для студентов очной формы обучения – на 1 семестре 1 курса, для студентов заочной формы обучения – на 1 курсе.

По дисциплине осуществляется текущий контроль в виде опроса и тестирования.

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://sziu->

de.ranera.ru/. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к видео и материалам лекций предоставляется в течение всего семестра. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы не позднее 10 рабочих дней после окончания срока выполнения.

Формой промежуточной аттестации является зачёт.

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### 3.1. Структура дисциплины

##### *Очная форма обучения*

№ п/п	Наименование тем и /или разделов	Объем дисциплины (модуля), час					СР	Форма текущего контроля *, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			<i>Л/ДОТ</i>	<i>ЛР/ДОТ</i>	<i>ПЗ/ДОТ</i>	КСР		
Тема 1.	Методологические основы исследований в менеджменте	10	1		4		5	О
Тема 2.	Системный подход в менеджменте	11	2		4		5	О
Тема 3.	Виды исследований	10	1		4		5	О
Тема 4.	Количественные методы исследований в менеджменте	9	1		3		5	О
Тема 5.	Методы исследования внешней и внутренней среды организации	12	2		4		6	О
Тема 6.	Моделирование как метод исследований в менеджменте	11	2		4		5	О
Тема 7.	Качественные методы исследования в менеджменте	9	1		3		5	О, Т
Промежуточная аттестация								<b>Зачёт</b>
Всего (акад):		<b>72</b>	<b>10</b>		<b>26</b>		<b>36</b>	

*Примечание: \* О – опрос, Т – тестирование.*

##### *Заочная форма обучения*

№ п/п	Наименование тем и /или разделов	Объем дисциплины (модуля), час			Форма
		Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			

		Всего	занятий				СР	текущего контроля *, промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1.	Методологические основы исследований в менеджменте	10	2		-		8	
Тема 2.	Системный подход в менеджменте	9	-		-		9	
Тема 3.	Виды исследований	9	-		-		9	
Тема 4.	Количественные методы исследований в менеджменте	9	-		-		9	
Тема 5.	Методы исследования внешней и внутренней среды организации	9	-		-		9	
Тема 6.	Моделирование как метод исследований в менеджменте	9	-		-		9	
Тема 7.	Качественные методы исследования в менеджменте	13	-		4		9	О, Т
Промежуточная аттестация		<b>4/3</b>						<b>Зачёт</b>
Всего (акад/астр):		<b>72</b>	<b>2</b>		<b>4</b>		<b>62</b>	

Примечание: \* О – опрос, Т – тестирование.

### 3.2. Содержание дисциплины

#### Тема 1 Методологические основы исследований в менеджменте

Сущность научного исследования, социальная роль исследования в рыночной экономике, взаимосвязь управленческих процедур и исследования, основные методологические атрибуты научного исследования. Типы исследований в менеджменте. Фундаментальные и прикладные, количественные и качественные, уникальные и комплексные исследования. Зависимость вида применяемого исследования от организационных факторов: уровня принятия решения, желаемого результата и т.д. Содержание магистерского исследования: теоретическая часть, методологическая часть, практическая часть. Составляющие введения: актуальность, степень разработанности проблемы, цель и задачи исследования, объект и предмет исследования, основные результаты исследования. Основные характеристики магистерского исследования.

#### Тема 2 Системный подход в менеджменте

Сущность системы, ее основные характеристики, виды. Закрытые и открытые системы. Свойства, характеризующие сущность и сложность систем. Свойства, характеризующие связь системы с внешней средой. Свойства, характеризующие целеполагание системы. Свойства, характеризующие параметры функционирования и развития системы. Системный подход к исследованию организации. Основные принципы системы. Этапы реализации системного подхода в исследовании организации. Системный анализ: анализ и описание принципов построения и работы системы в целом; анализ особенностей всех компонентов

системы, их взаимозависимостей и внутреннего строения; установление сходства и различия изучаемой системы и других систем; перенос по определенным правилам свойств модели на свойства изучаемой системы. Черты развития социально-экономических систем.

### **Тема 3 Виды исследований**

Качественные и количественные. Первичные и вторичные. Кабинетные и полевые. Наблюдения и эксперименты. Фундаментальные и прикладные. Уникальные и комплексные. Критерии классификации исследований: участие персонала в их проведении, организованность, цель исследования, информационное обеспечение, ресурсы, время.

### **Тема 4 Количественные методы исследований в менеджменте**

Понятие эффективности исследования и основные факторы ее формирования. Исследовательский потенциал управления. Принципы обеспечения эффективности исследований в менеджменте. Ключевые понятия. Эффективность и результативность. Показатели эффективности и результативности. Экстраполяция трендов. Метод скользящей средней для разработки прогноза. Статистические методы исследования: статистическое наблюдение; сводка и группировка материалов статистического наблюдения; абсолютные и относительные статистические величины; вариационные ряды; выборка; корреляционный и регрессионный анализ; ряды динамики. Методы математического программирования в исследованиях систем управления.

### **Тема 5 Методы исследования внешней и внутренней среды организации**

STEP-анализ: история появления, оценка факторов, факторы, влияющие на развитие организации, разработка рекомендации на основе оценки факторов. SWOT-анализ: сущность, 4 матрица SWOT, приоритизация факторов, разработка стратегических мер на основе результатов анализа.

### **Тема 6 Моделирование как метод исследований в менеджменте**

Сущность моделирования. Понятие бизнес-моделирования и бизнес-процесса. Виды бизнес-процессов. Цели моделирования бизнес-процессов. Сущность модели бизнес-процесса. Этапы моделирования. Свойства моделей бизнес-процессов. Виды моделирования бизнес-процессов. Принципы и методы моделирования. Пример моделирования бизнес-процессов. Примеры моделирования случайных процессов методом Монте-Карло. Преимущества и недостатки моделирования как метода исследования в менеджменте.

### **Тема 7 Качественные методы исследования в менеджменте**

Сущность, достоинства и недостатки. Характеристики методов экспертных оценок. Методы коллективной работы экспертной группы. Мозговой штурм: сущность и алгоритм осуществления. Метод совещаний. Деловые игры. Метод сценариев. Метод «суда». Дерево целей. Морфологический анализ: сущность. Сбор индивидуальных мнений экспертов. Метод Дельфи: сущность и этапы реализации. Интервью. Анкетный опрос.

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

**4.1.** В ходе реализации дисциплины Б1.В.01 «Иностранный язык профессиональных коммуникаций» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся: Опрос, тестирование



В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

<i>Тема и/или раздел</i>	<i>Методы текущего контроля успеваемости</i>
Методологические основы исследований в менеджменте	
Системный подход в менеджменте	
Виды исследований	
Количественные методы исследований в менеджменте	
Методы исследования внешней и внутренней среды организации	
Моделирование как метод исследований в менеджменте	
Качественные методы исследования в менеджменте	О, Т

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

##### Типовые оценочные материалы по теме 1 –7.

<b>Тема (раздел)</b>	<b>Методы текущего контроля успеваемости</b>
Тема 1. Методологические основы исследований в менеджменте Тема 2. Системный подход в менеджменте Тема 3. Виды исследований Тема 4. Количественные методы исследований в менеджменте Тема 5. Методы исследования внешней и внутренней среды организации Тема 6. Моделирование как метод исследований в менеджменте Тема 7. Качественные методы исследования в менеджменте	<b>Опрос</b> – монологический ответ обучающегося на вопросы преподавателя. Вопрос задается группе, после чего вызывается отвечающий. После его ответа преподаватель просит дополнить, уточнить, исправить ответ. Делает замечания сам по ответу и выставляет оценку. После чего задает следующий вопрос и таким образом опрашивает от 3 до 6 человек. На ответ отводится в среднем 5-10 минут.

#### **Вопросы для подготовки к опросу по дисциплине Б1.О.05 «Методы исследований в менеджменте»**

*Изложите теоретические основы по данной теме (дайте определения, перечислите и назовите) и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение к данной теме (на конкретном примере):*

1. Что представляют собой система, организация как система, система управления организацией?
2. Почему исследование систем управления – составная часть менеджмента организации?
3. Какова функциональная роль исследования в развитии системы управления?
4. Общие и специальные принципы, обуславливающие эффективное функционирование системы управления.

5. Методология исследования как совокупность подходов, методов, принципов, целей, задач и концепций исследования систем управления.
6. Виды методологических подходов и их роль в исследовании систем управления.
- 7 Диалектический подход как основа методологии исследования систем. Законы диалектики. Принципы диалектического подхода.
8. Общие законы экономики: закон спроса, закон предложения, закон равновесной цены.
9. Законы организации и управления: закон синергии, закон самосохранения, закон развития, закон необходимого разнообразия и быстродействия.
10. Сущность и особенности подходов к исследованию: комплексного, ситуативного, процессного, маркетингового, функционального, рефлексивного.
- 11 Методы исследования: общенаучные (фундаментальные), специфические, логико-интуитивные.
12. Гипотеза исследования: понятие и классификация.
13. Что такое системный анализ? Системный анализ как инструмент системного подхода.
14. Какие работы должны выполняться при проведении системного анализа организации?
15. Основные методы системного анализа и синтеза.
16. Назовите и охарактеризуйте основные принципы системного анализа.
17. Социально-экономический эксперимент: понятие и принципы.
18. Тестирование как пассивный эксперимент. Задачи и виды тестирования.
19. В чем особенности тестирования систем управления?
20. Основные этапы тестирования.
21. Суть методологии тестирования. Основные методы сбора информации при тестировании.
22. Сущность и основная направленность социологических исследований.
23. Классификация социологических исследований.
- 24 Этапы социологического исследования.
25. Методы сбора данных в социологических исследованиях.
26. Генеральная совокупность. Выборочная совокупность (выборка). Виды выборки.
27. Классификация методов, основанных на выявлении и обобщении мнений специалистов и экспертов.
28. Индивидуальное задание: организация и проведение студентами ролевых игр с использованием изучаемых методов: «мозговой атаки»; типа «сценариев»; «Дельфи»; «Дерево целей»; SWOT-анализ.
29. Каковы основные условия проведения исследования систем управления? Основные формы организации исследования систем управления и их характеристика.
30. Основные стадии и этапы прикладных исследований систем управления.
31. Требования, предъявляемые к показателям оценки результатов исследования СУ.
- 32 Основные показатели и принципы, используемые при оценке качества исследования.
33. Основные источники социальных, экологических, научно-технических и экономических эффектов, получаемых по результатам прикладных исследований систем управления.

**Примерное тестирование на оценку качества знаний по теме 1 – теме 7**

***Выберите один правильный ответ. Составьте список ответов на вопросы теста, выполняя задания, сформулированные в каждом вопросе теста.***

1. Почему исследования становятся функцией современного менеджера?

- 1) повышается образовательный уровень менеджеров;
- 2) обостряется конкуренция;
- 3) компьютер расширяет возможности анализа и прогнозирования;
- 4) повышается сложность решаемых проблем;
- 5) развитие науки этому способствует.

2. Какой из факторов остается решающим в успехе исследования?

- 1) использование компьютера;
- 2) полнота информации о проблеме;
- 3) организация исследования;
- 4) методология исследования;
- 5) творческий потенциал менеджера.

3. Какое из определений исследования Вы считаете наиболее полным?

- 1) это способ получения дополнительной информации;
- 2) это вид деятельности человека;
- 3) это способ использования знаний в практической деятельности;
- 4) это навыки анализа и проектирования;
- 5) познание законов природы и общества.

4. В чем главная особенность исследования социально-экономических систем?

- 1) затруднено получение объективной информации;
- 2) размыты границы объекта исследования;
- 3) ограничены возможности экспериментирования;
- 4) решающее значение системного подхода;
- 5) динамичность процесса функционирования.

5. Какую роль в исследовании играет классификация проблем, факторов, условий и пр.?

- 1) определяет комплексный подход в исследовании;
- 2) позволяет определить свойства явлений;
- 3) способствует упорядочиванию и ранжированию проблем, факторов и пр.;
- 4) дает дополнительную информацию;
- 5) способствует поиску новых факторов.

6. Что является главным в системном подходе к исследованию?

- 1) что является главным в системном подходе к исследованию;
- 2) знание предмета исследования;
- 3) возможность имитационного моделирования явлений;
- 4) определение целостности и связи явлений;
- 5) наличие всей необходимой информации.

7. Что такое методы исследования?

- 1) средства оптимизации исследования;
- 2) определение состава проблем;
- 3) способы изучения явлений;
- 4) исследовательские способности менеджера;
- 5) алгоритм исследования.

8. В чем преимущество диалектического подхода к исследованию?

- 1) требует количественных оценок;
- 2) предполагает учет человеческого фактора;
- 3) ориентирует на поиск противоречий;
- 4) дает новые знания;
- 5) имеет универсальный характер.

9. Что такое методология исследования?

- 1) совокупность методов исследования;
- 2) логическая схема исследования;
- 3) плановый подход к исследованию;
- 4) соответствие средств, целей и методов исследования;
- 5) эффективный прием полученных знаний.

10. Что дает менеджеру знание типологии исследования?

- 1) позволяет эффективно распорядиться ресурсами;
- 2) определяет организацию исследования;
- 3) удачное формирование коллектива исследователей;
- 4) способствует выбору наилучшего типа;
- 5) дает объективную оценку проблемы.

## **5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине**

### **5.1. Зачёт проводится с применением следующих методов (средств):**

Для выявления уровня освоения компетенции применяется сочетание письменных ответов на основные вопросы и выполнения задания.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

### **5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации**

<i>Компонент компетенции</i>	<i>Промежуточный / ключевой индикатор оценивания</i>	<i>Критерий оценивания</i>
ОПК ОС-2.1 Способен применять современные методы исследований, использовать интеллектуальные информационно-	Отбирает необходимую и достаточную, релевантную информацию, использует методы, адекватные предмету исследования; уверенно пользуется современными информационными технологиями	Формирование и углубление теоретических знаний основ, принципов, функций, методов исследований в менеджменте.

аналитические системы для решения профессиональных задач		
ОПК ОС-4.1 Способен применять современные коммуникативные технологии, методы обобщения и критического анализа при проведении научных исследований в менеджменте и смежных областях	Готовит и защищает научно-исследовательский проект в рамках учебного процесса магистратуры	Владеет навыками обобщения и оценки научных исследований в менеджменте и смежных областях

### Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации Перечень вопросов к зачёту

*Изложите теоретические основы по данной теме (дайте определения, перечислите и назовите) и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение к данной теме (на конкретном примере):*

1. Что представляет собой исследование как научный труд и вид познавательной деятельности?
2. Исследование систем управления как составная часть менеджмента организации.
3. Основные характеристики исследования. Цели, задачи, объект и предмет исследования систем управления.
4. Каковы функциональная роль и задачи исследования в развитии систем управления?
5. Проблема как предмет исследования. Формулирование и обоснование проблемы.
6. основополагающие принципы исследования систем управления.
7. «Концепция исследования» и виды исследования систем управления.
8. Научная гипотеза, ее сущность и роль в исследовании. Требования к гипотезам.
9. Виды гипотез и порядок их разработки.
10. Что представляет собой методология исследования?
11. Диалектический подход к исследованию. Законы диалектики.
12. Сущность и особенности процессного подхода к исследованию.
13. Сущность и особенности функционального подхода к исследованию.
14. Сущность и особенности комплексного подхода к исследованию.
15. Сущность и особенности маркетингового подхода к исследованию.
16. Системный подход и его основные принципы.
17. Системный анализ управления организацией как инструмент системного подхода.
18. Тестирование как метод исследования систем управления. Виды тестирования.
19. Организация тестирования системы. Задачи и принципы тестирования систем.
20. Этапы тестирования.
21. Методы сбора данных при тестировании.

22. Маркетинговое тестирование и его роль в исследовании систем управления.
23. Социологическое исследование системы управления: цели, задачи, классификация.
24. Сущность и классификация методов социологических исследований.
25. Сущность и основные положения метода наблюдения.
26. Сущность и основные положения метода изучения документов. Источники сбора данных.
27. Опрос как основной метод сбора данных. Правила формулирования и виды вопросов.
28. Основные способы проведения выборки. Репрезентативность выборки.
29. Методы исследования, основанные на выявлении и обобщении мнений специалистов.
30. Методология и методы экспертных оценок. ССВУ (SWOT)-анализ.
31. Сущность и особенности метода «дерева целей».
32. Сущность и особенности метода «мозгового штурма».
33. Методы типа сценариев и их критерии.
34. Метод «Дельфи»: требования и процедура проведения.
35. План исследования и принципы, лежащие в его основе.
36. Структура, содержание и основные разделы бизнес-плана исследований систем управления.
37. Основные формы стадии и этапы прикладных исследований систем управления.
38. Организационные патологии: понятие, классификация. Наследственные патологии.
39. Понятие и виды диагностики.
40. Патологии управленческих решений (ключевые организационные патологии).
41. Патологии организационного поведения. Методы диагностики и методика диагностики систем управления.
42. Основные вопросы отчета об исследовании, подлежащие оценке.
43. Структурные части отчета об исследовании. Требования, предъявляемые к содержанию и оформлению отчета об исследовании систем управления.
44. Основные показатели эффективности исследования систем управления.
45. Основные виды эффектов, используемые при оценке качества исследования.

**Задание к зачету. Обобщите имеющуюся информацию и на основании критической ее оценки заполните таблицу**

#### **Особенности управления персоналом в США и Японии**

Кадровая политика в американских фирмах обычно строится на более или менее одинаковых принципах.

Общими критериями по подбору кадров являются образование, практический опыт работы, психологическая совместимость, умение работать в коллективе. Руководящие кадры в фирме назначаются. Особое внимание уделяется обеспечению фирмы квалифицированными рабочими кадрами таких профессий, как наладчики, инструментальщики, ремонтный персонал.

Большое значение в разработке кадровой политики имеют принципы и требования, предъявляемые к работникам, принимаемым на работу.

Американские фирмы, использующие традиционные принципы отбора кадров при приеме на работу, основное внимание уделяют специализированным знаниям и профессиональным навыкам.

Фирмы ориентируются на узкую специализацию менеджеров, инженеров и ученых. Американские специалисты, как правило, профессионалы в узкой области знаний, и поэтому продвижение их по иерархии управления происходит только по вертикали, что означает, к примеру, что финансист будет делать карьеру только в этой области. Это ограничивает возможности продвижения по уровням управления, обуславливает текучесть управленческих кадров, их переход из одной фирмы в другую.

В американских фирмах увольнение персонала, включая менеджеров, всегда сопровождается серией оценочных и воспитательных приемов, за исключением экстремальных ситуаций (воровство, мошенничество, очевидное нарушение порядка). Оценка каждого работника проводится один или два раза в год. Результаты проведенной оценки обсуждаются работником и его начальником и подписываются ими.

Окончательное решение об увольнении работника принимает руководитель на два-три уровня выше непосредственного начальника. Если увольняемый является членом профсоюза, то причины увольнения обсуждаются с представителями профсоюза в соответствии с трудовым соглашением. Работник в любом случае может обжаловать решение об увольнении на более высоком уровне руководства или через суд.

В Японии существует своя специфика в управлении персоналом, которая основывается на следующих особенностях: наем работников пожизненный или на длительный срок; повышение зарплаты с выслугой лет; участие работников в профсоюзах, которые создаются на фирме.

Можно выделить следующие основные принципы японского типа управления:

- переплетение интересов и сфер жизнедеятельности фирм и работников, высокая зависимость работников от своей фирмы, предоставление ему значительных социальных гарантий и благ в обмен на преданность фирме и готовность защищать ее интересы;
- приоритет коллективного начала перед индивидуальным, поощрение кооперации людей внутри фирмы, в рамках разного рода небольших групп, атмосфера равенства между работниками независимо от занимаемых постов;

Гарантированная занятость обеспечивается в Японии в определенной степени системой пожизненного найма, которая распространяется на работников до достижения ими 55-60 лет. Эта система охватывает примерно 25-30% японских рабочих, занятых в крупных фирмах. Однако в случае резкого ухудшения финансового положения японские фирмы все равно проводят увольнения; по поводу гарантий занятости официальных документов нет.

В японских фирмах придерживаются мнения, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке фирмы. Поэтому при повышении квалификации руководитель отдела или подразделения выбирает для освоения новую сферу деятельности, в которой он раньше не работал.

Фирмы в качестве критерия применяют совмещение профессий, способность работать в коллективе, понимание значения своего труда для общего дела, умение решать производственные проблемы, увязывать решение различных задач, писать грамотные записки и чертить графики.

Обычно кандидаты проходят предварительную проверку способности работать в полуавтономных коллективах.

Отдел кадров подготавливает короткий список кандидатов, которые подходят по квалификации к данной должности. В некоторых фирмах обязательным считается включение в список кандидатов работников других подразделений своей фирмы. Кандидаты, включенные в список, обычно проходят через серию интервью с будущими руководителями (на два-три уровня вверх), коллегами и, при необходимости, с подчиненными. Результаты интервью обобщаются и дополняются рекомендациями. Окончательный выбор делает непосредственный руководитель.

В управлении персоналом можно выделить три взаимосвязанных подхода, вытекающих из экономических и организационных теорий.

Первый подход связан с формированием человеческого капитала. Он основан на стремлении организации развивать свой собственный трудовой потенциал, а не набирать людей со стороны. Этот подход является вариацией философии "создать или купить": одни компании считают более экономичным покупать, чем производить комплектующие компоненты для своего изделия, другие компании предпочитают купить готовый талант на стороне, чем вложить деньги в его подготовку и развитие.

Данная стратегия имеет свои положительные и отрицательные моменты. В условиях высококонкурентных внешних рынков труда организации выгоднее (во избежание потери работника) устанавливать работнику высокую заработную плату за дополнительную квалификацию. В данном случае организация оплачивает работнику новые навыки, позволяющие приобретать и накапливать опыт. Таким образом, для работника опыт - это подарок от организации за снижение текучести кадров, ибо издержки на опыт - это дополнительное обучение.

Второй подход связан с использованием в управлении персоналом факторов, мотивирующих работодателя к поиску на внешнем рынке труда рабочей силы оптимального профессионального профиля. Нужно при этом учитывать, что привлечение рабочей силы внешнего рынка связано с определенными ограничениями. Так, необходимы определенные затраты на отбор кадров, существуют определенные препятствия в результате деятельности профсоюзных ассоциаций, конъюнктура рынка может снизить предложение квалифицированной рабочей силы, требующейся для данной организации. В этих условиях использование внешнего трудового рынка увеличивает издержки, связанные с наймом работников.

В результате этого организации становится выгоднее развивать рабочую силу на основе создаваемых ею самой правил. Внимание уделяется удержанию квалифицированных и опытных работников при высоких требованиях к каждому рабочему месту. Текучесть кадров и их отсутствие на рабочих местах рассматриваются как дорогостоящие последствия использования внешнего рынка труда.

Третий подход опирается на концепцию преданности организации, что приводит к созданию поведенческой модели организации. В данном случае степень вовлечения сотрудников в ее деятельность такова, что они идентифицируются с организацией. Экономические отношения между работником и работодателем подкрепляются контрактами между сотрудниками и организацией, в которых определяется заработная плата, другие экономические параметры, устанавливающие ответственность и ограничивающие злоупотребление властью. Но при этом включаются психологические факторы, например,



добросовестность работника, определенность задания и его зависимость от исполнения, личные ценности и ценности фирмы, индивидуальные и групповые отношения и т.д.

Показатель	США	Япония
Содержание кадровой политики предприятий		
Специфика подбора кадров		
Критерии оценки кадров		
Принятие управленческих решений		
Специфика организационной культуры		
Обучение персонала		
Кадровое планирование и ротация кадров		
Карьерные стратегии специалистов		
Подходы в управлении персоналом		

### ***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.

#### **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.

### **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.

### **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.

**Оценка «отлично»** выставляется обучающемуся, когда даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) выполнены практические задания; -студент самостоятельно и правильно решил практические задачи, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя соответствующую терминологию; -в ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; -ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; -показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.

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

Обучение по дисциплине Б1.О.05 «Методы исследований в менеджменте» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

***Подготовка к лекции заключается в следующем:***

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

***Подготовка к практическим занятиям:***

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.

***Подготовка к опросу представляет собой самостоятельную работу студента. В этих целях студенту необходимо:***

- ознакомиться с литературой по теме подготовки;
- ответить на перечень вопросов;
- ответить в аудитории на поставленные вопросы не используя источники для подготовки.

Подготовка к тестированию заключается в систематическом изучении программного материала, заучивании основных понятий и терминов по предложенным темам. Ответ в тестах необходимо обозначить в качестве выбранного варианта ответа на поставленный вопрос. Количество «правильных» ответов может быть различным.

***Подготовка к зачету.*** К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов и заданий к зачету.

После этого должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских

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

### **7.1. Основная литература**

1. Коротков, Э. М. Исследование систем управления : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 226 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7647-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469008>
2. Крылатков, П. П. Исследование систем управления : учебное пособие для вузов / П. П. Крылатков, Е. Ю. Кузнецова, С. И. Фоминых. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 127 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08367-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473569>
3. Рой, О. М. Методология научных исследований в экономике и управлении : учебное пособие для вузов / О. М. Рой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 209 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14167-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/467963>

### **7.2. Дополнительная литература**

1. Веснин, В.Р. Менеджмент [Текст] : Учебник / В.Р.Веснин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2009. - 512 с. - Библиогр.: с.487-502. - ISBN 978-5-392-00102-6 : 250-00.
2. Гассман О., Франкенбергер К., Шик М. Бизнес-модели. 55 лучших шаблонов; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2016.
3. Киган Р. Культура для каждого. Как стать организацией осознанного развития; пер. с англ. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
4. Кричевский М.Л. Методы исследования в менеджменте. [Текст]: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки "Менеджмент" (квалификация (степень) "магистр")/ М. Л. Кричевский - М.: Кнорус, 2016.- 296 с.
5. Кужева С.Н. Методы исследования в менеджменте [Электронный ресурс]: учебное пособие/ С.Н. Кужева— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2014.— 188 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/59621.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Любкин А.А. Количественные методы в экономических исследованиях [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления/ А.А. Любкин, М.В. Грачева, Ю.Н. Черемных— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 687 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52068.html>.— ЭБС «IPRbooks»
7. Методы исследований в экономике [Электронный ресурс]: учебное пособие/ И.В. Нусратуллин— Электрон. текстовые данные.— Уфа: Башкирский институт социальных технологий (филиал) ОУП ВО «АТиСО», 2015.— 228 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66758.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8. Мокий М.С. Методология научных исследований: учебник для магистратуры / М.С. Мокий, А.Л. Никифоров, В.С. Мокий; под ред. М.С. Мокия. — М.: Издательство Юрайт, 2018.
9. Подсорин В.А. Методы исследований в менеджменте: Учебное пособие для магистров по направлению «Менеджмент». – М.: МГУПС, 2014.
10. Родионова Н.В. Методы исследования в менеджменте. Организация исследовательской деятельности. Модуль 1 [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент»/ Родионова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 415 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52061>.— ЭБС «IPRbooks»
11. Савельев И.И., Блинов А.О., Рудакова О.С., Никифорова С.В. Методы исследования в менеджменте. – М.: КНОРУС, 2017.
12. Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом / Практическое пособие; пер. с англ. — М.: Финансы и статистика, 2001.
13. Форд Б.Р. Руководство Ernst & Young по составлению бизнес-планов / Форд Б.Р., Борнстайн Д., Пруэтт П.; пер. с англ. - 2-е изд. - М.: Альпина Пабли., 2016.
14. Фрейдина, Е.В. Исследование систем управления [Текст] : Учеб. пособие / Е.В.Фрейдина; Под ред. Ю.В.Гусева. - 3-е изд., стер. - М. : Омега-Л, 2010. - 368 с.

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

1. Конституция Российской Федерации : [ принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. : с учетом поправок, внес. законами Рос. Федерации о поправках к Конституции РФ от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 05 февр. 2014 г. № 2-ФКЗ] // Рос.газ. - 2014. – 07 февраля.

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

1. Методы исследований в экономике [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.И. Хорев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2013.— 127 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47431.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Дмитриев М.Н. Методология и методика исследований в экономике [Электронный ресурс]: учебное пособие/ М.Н. Дмитриев— Электрон. текстовые данные.— Нижний Новгород: Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2014.— 93 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30814.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Saunders M, Lewis P. and Thornhill A. (2018) Research Methods for Business Students (8-th Edition) Pearson.

### ***7.4. Интернет-ресурсы***

1. <http://www.bibliotekar.ru/sistema-upravleniya/index.htm>. – консультации по системам управления.
2. [www.newbook.ru](http://www.newbook.ru) – книжный магазин.
3. [dic.academic.ru/](http://dic.academic.ru/)– Словари и энциклопедии On-line.

4. [www.orelrs.ru](http://www.orelrs.ru) – Открытая Русская Электронная Библиотека РГБ (OREL).
5. [abc.vvsu.ru](http://abc.vvsu.ru) – методический сервер ВГУЭС.
6. <http://www.cfin.ru>
7. <http://www.counselant.ru>
8. <http://www.garant.ru>
9. <http://www.ngpc.ru>
10. <http://www.rayter.com>
11. <http://www.rbc.ru>
12. Российский Журнал Менеджмента [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rjm.ru/>
13. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.mevriz.ru/>
14. «ProQuest Dissertation&Theses Global» (PQDT Global) - крупнейшая в мире полнотекстовая база докторских и магистерских диссертаций. Коллекция содержит более 3,5 млн. диссертаций из 88 стран мира, от 2700 организаций, в том числе из ведущих вузов мира: Гарвардский университет, Принстонский университет, Йельский университет, Стэнфордский университет, Пекинский Университет и др. Доступ к «ProQuest Dissertation&Theses Global» на сайте РИАЦ <http://lib.vvsu.ru/russian/>, раздел «Электронные ресурсы» - Полнотекстовые БД – Иностранные базы. Вход только с компьютеров ВГУЭС.

#### **7.5 Иные источники**

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) «Лань»
- Электронная библиотечная система «IPRbooks» <https://www.iprbookshop.ru/>
- Электронная библиотечная система «ZNANIUM.COM» <https://znanium.com/catalog/books/theme>
- Электронная библиотечная система «Юрайт» <https://urait.ru/>
- 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»
- Полные тексты диссертаций и авторефератов Электронная Библиотека Диссертаций РГБ
- Информационно-правовые базы - Консультант плюс, Гарант.

##### ***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.

Возможно использование, кроме вышеперечисленных ресурсов, и других электронных ресурсов сети Интернет.

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

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные классы для проведения лекций и практических занятий
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 в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

#### ***Программные, технические и электронные средства обучения и контроля знаний студентов:***

Персональные компьютеры, пакеты прикладных программ, программные комплексы Word, ТЕСТУНИВЕРСАЛ, СУБД MS Access, правовые базы данных «Консультант+», «Гарант», «Кодекс», «Эталон».

В учебном процессе допускается применение онлайн-платформ Teams, Zoom, Skype for Business, а также системы дистанционного обучения LMS Moodle.