Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента образовательной политики
Дата подписания: 03.06.2025 12:27:03
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Декан
_____ /А.В. Назаренко/
«27» февраля 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И АНАЛИЗ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ»

Направление подготовки
38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Квалификация
магистр

Формы обучения
очно-заочная

Москва, 2025 г.

Разработчик(и):
Старший преподаватель кафедры
«Управление персоналом» /Е.Л. Арзамасова/

Согласовано:
Заведующий кафедрой
«Управление персоналом», д.э.н.,
профессор /М.М. Крекова/

Содержание

1		Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине	4
2		Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3		Структура и содержание дисциплины	5
	3.1	Виды учебной работы и трудоемкость	5
	3.2	Тематический план изучения дисциплины	5
	3.3	Содержание дисциплины	6
	3.4	Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий	6
	3.5	Тематика курсовых проектов (курсовых работ)	6
4		Учебно-методическое и информационное обеспечение	7
	4.1	Нормативные документы и ГОСТы	7
	4.2	Основная литература	8
	4.3	Дополнительная литература	8
	4.4	Электронные образовательные ресурсы	8
	4.5	Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение	8
	4.6	Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы	8
5		Материально-техническое обеспечение	8
6		Методические рекомендации	9
	6.1	Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения	9
	6.2	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	10
7		Фонд оценочных средств	14
	7.1	Методы контроля и оценивания результатов обучения	14
	7.2	Шкала и критерии оценивания результатов обучения	14
	7.3	Оценочные средства	15

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Целью дисциплины является: подготовка специалистов, обладающих знаниями и компетенциями в области методов научного исследования и анализа человеческих ресурсов организации, способствующих эффективному управлению персоналом и достижению стратегических целей предприятия.

Задачи дисциплины:

- формирование теоретической базы современных подходов к исследованию человеческого капитала и трудовых ресурсов.
- освоение методологии качественного и количественного анализа персонала организаций.
- развитие аналитических способностей студентов для принятия обоснованных управленческих решений.
- подготовка к самостоятельному проведению исследований в сфере управления персоналом.
- понимание специфики российских условий рынка труда и особенностей национальной системы управления персоналом.
- формирование навыков самостоятельного выбора оптимальных инструментов диагностики и решения практических проблем управления человеческими ресурсами.

Обучение по дисциплине «МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И АНАЛИЗ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИУК-5.1. Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, и обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии. ИУК-5.2. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом общих и специфических черт различных культур и религий, особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других наций и конфессий, различных социальных групп. ИУК-5.3. Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач, демонстрируя понимание особенностей различных культур и наций.
ОПК-2. Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и	ИОПК 2.1. Способен использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении управленческих и исследовательских задач. ИОПК-2.2. Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач. ИОПК-2.3. Умеет обосновывать выбор современных продвинутых техник и методик сбора данных, методов их обработки и анализа, в том числе интеллектуальных

исследовательских задач;	информационно-аналитических систем, при решении управленческих и исследовательских задач.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части блока Б1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина «МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И АНАЛИЗ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими компетенции будущих магистров по направлению 38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ.

3. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единицы (180 часов). Дисциплина изучается в 3 семестре обучения.

3.1 Виды учебной работы и трудоемкость

3.1.1. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестр
1	**Аудиторные занятия**	**26**	3
	В том числе:		
1.1	Лекции	12	3
1.2	Семинарские/практические занятия	14	3
2	**Самостоятельная работа**	**154**	3
	В том числе:		
2.1	Подготовка к практическим занятиям	60	3
2.2	Подготовка доклада	44	3
2.3	Подготовка к экзамену	50	3
3	**Промежуточная аттестация**		
	Экзамен		3
	Итого	**180**	3

3.2 Тематический план изучения дисциплины

3.2.1. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы/темы дисциплины	Трудоемкость, час			
		Всего	Аудиторная работа		Самостоятельная работа
			Лекции	Семинарские/ практические занятия	
1	Тема 1 Понятие и значение управления человеческими ресурсами	16	2		14
2	Тема 2 Общая характеристика методов исследования HR	24	2	2	20
3	Тема 3 Качественные методы исследования персонала	24	2	2	20
4	Тема 4 Количественные методы анализа HR	24	2	2	20
5	Тема 5 Методы оценки кадрового потенциала и компетентности персонала	24	2	2	20
6	Тема 6 Исследование мотивации и	22		2	20

	удовлетворенности трудом				
7	Тема 7 Стратегии и прогнозы развития человеческих ресурсов	22		2	20
8	Тема 8 Актуальные проблемы и тенденции современного управления человеческими ресурсами	24	2	2	20
	Итого	**180**	**12**	**14**	**154**

3.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие и значение управления человеческими ресурсами
Понятие человеческих ресурсов, персонала и кадрового потенциала.
Отличительные признаки эффективной политики управления персоналом.
Место и роль отдела HR в структуре организации.
Тема 2. Общая характеристика методов исследования HR
Система классификации методов исследования человеческих ресурсов.
Характеристика качественных и количественных методов.
Преимущества и ограничения каждого метода.
Тема 3. Качественные методы исследования персонала
Анкетирование и глубинные интервью.
Фокус-группы и включенное наблюдение.
Экспертные оценки и контент-анализ документации.
Тема 4. Количественные методы анализа HR
Методы статистического анализа (средняя величина, дисперсия, коэффициент вариации).
Регрессионный и факторный анализ.
Использование Excel и специализированных пакетов ПО для анализа HR-данных.
Тема 5. Методы оценки кадрового потенциала и компетентности персонала
Анализ соответствия должности и квалификации сотрудника.
Профессиональные стандарты и критерии оценки.
Аналитика профессионального продвижения и ротации кадров.
Тема 6. Исследование мотивации и удовлетворенности трудом
Оценка удовлетворённости условиями труда и системой оплаты.
Методы стимулирования трудовой активности.
Факторы удержания талантливых сотрудников.
Тема 7. Стратегии и прогнозы развития человеческих ресурсов
Принципы долгосрочного планирования потребностей в персонале.
Расчёт оптимальной численности штата и структура занятости.
Проектирование карьеры и формирование кадрового резерва.
Тема 8. Актуальные проблемы и тенденции современного управления человеческими ресурсами
Тенденции глобализации и цифровизации в управлении персоналом.
Проблемы старения населения и культурных различий рабочей силы.
Опыт российских компаний в формировании эффективной HR-политики.

3.4 Тематика семинарских/практических занятий

3.4.1 Семинарские/практические занятия

Практическое занятие 1. Общая характеристика методов исследования HR
Практическое занятие 2. Качественные методы исследования персонала
Практическое занятие 3. Количественные методы анализа HR

Практическое занятие 4. Методы оценки кадрового потенциала и компетентности персонала
Практическое занятие 5. Исследование мотивации и удовлетворенности трудом
Практическое занятие 6. Стратегии и прогнозы развития человеческих ресурсов
Практическое занятие 7. Актуальные проблемы и тенденции современного управления человеческими ресурсами

3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ)

1. Анализ кадрового потенциала компании с применением SWOT-метода.
2. Оценка эффективности внутренних коммуникаций в организации методом анкетирования.
3. Исследование мотивации сотрудников на предприятии малого бизнеса.
4. Методы анализа профессионально-квалификационного состава персонала организации.
5. Мониторинг текучести кадров и её влияние на производительность компании.
6. Оптимизация процессов отбора и найма персонала с использованием количественных методов.
7. Исследование лояльности сотрудников к компании с помощью опроса.
8. Организационная культура и её влияние на конкурентоспособность фирмы.
9. Методы оценки психологической совместимости членов команды.
10. Повышение вовлеченности сотрудников посредством регулярного мониторинга мнений.
11. Оценка социально-психологических характеристик рабочих коллективов методом наблюдения.
12. Совершенствование механизмов обратной связи от сотрудников компании.
13. Психологический климат и его влияние на работу подразделения организации.
14. Анализ удовлетворенности сотрудников качеством профессиональной подготовки и обучения.
15. Оценка влияния возрастных аспектов на профессиональный рост сотрудников.
16. Анализ взаимодействия и коммуникативные различия представителей различных культур в условиях международного сотрудничества.
17. Влияние системы вознаграждения на производительность труда.
18. Методы профилактики и разрешения конфликтов среди сотрудников.
19. Пути оптимизации использования кадрового резерва организации.
20. Анализ взаимосвязей квалификационного уровня сотрудников и показателей прибыли компании.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1 Нормативные документы и ГОСТы

– Конвенция № 111 МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий» от 25 июня 1958 г.

– Конвенция N 148 Международной организации труда "О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах" [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 20.06.1977)

– Конвенция N 81 Международной организации труда "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ)

– Конвенция N 155 Международной организации труда "О безопасности и гигиене труда и производственной среде" (принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ)

– Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г.

– Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18 июня 1998 г.

– Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993.

– Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ
– Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ
– Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ
– Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ
– Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ.
– Федеральный закон от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании»
– Федеральный закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"
– Федеральный закон от 28.12.2013 № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».
– Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
– Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».
– Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих: утвержден постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37
– ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий: принят и введен в действие приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст.
– ОК 016-94. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов: утвержден постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 № 367.
– "ГОСТ 12.0.004-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения (с изм. от 06.06.2023) (вместе с "Программами обучения безопасности труда") (введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 600-ст). Действие документа приостановлено на территории Российской Федерации до 1 сентября 2026 года Приказом Росстандарта от 06.06.2023 N 362-ст.

4.2 Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560094

2. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559831

4.3 Дополнительная литература

1. Волкова, Н. В. Hr-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом : учебник для вузов / Н. В. Волкова, С. А. Евсеева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 104 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19568-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/569183

4.4 Электронные образовательные ресурсы

https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=1005

4.5 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

1. Операционная система, Windows 11 (или ниже) - Microsoft Open License

2. Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License

4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Справочно-консультационная база Консультант Плюс (некоммерческая версия) http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&utm_csource=online&utm_cmedium=button

5. Материально-техническое обеспечение

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)/ SMART доска).

6. Методические рекомендации

6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения

Дисциплина «МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И АНАЛИЗ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ» занимает важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению персоналом.

Своеобразие этого курса определяется объектом управления – человеческие ресурсы организации, и характером современной управленческой деятельности, направленной, прежде всего, на работу с персоналом, как основным ресурсом, определяющим конкурентоспособность организации. Управленческая деятельность не должна идти в разрез с действующими правовыми нормами. Особенностью данной учебной дисциплины является ее выраженный практический характер. Поэтому на лекциях студент должен освоить основные теоретические аспекты тем, а на практических занятиях показать не только знание общих теоретических вопросов изучаемой темы, но и отработать практику применения действующего законодательства для решения кейсов, основанных на реальных ситуациях. Перед практическим (семинарским) занятием необходимо проанализировать материалы судебной практики и разобрать со обучающимися наиболее интересные ситуации области обеспечения безопасности и дисциплины труда.

Поэтому в процессе подготовки к семинарскому занятию желательно ознакомиться не только с материалом основной литературы, но и обратить внимание на литературу, рекомендуемую дополнительно, а также самостоятельно подобрать материал из профессиональных журналов, издаваемых по разным аспектам безопасности и дисциплины труда, уделяя особое внимание изменениям в законодательстве и материала правоприменительной практики.

Требования к лекции:

- научность и информативность (современный научный уровень), доказательность и аргументированность, наличие достаточного количества ярких, убедительных примеров, фактов, обоснований, документов и научных доказательств;
- активизация мышления слушателей, постановка вопросов для размышления, четкая структура и логика раскрытия последовательно излагаемых вопросов;
- разъяснение вновь вводимых терминов и названий, формулирование главных мыслей и положений, подчеркивание выводов, повторение их;
- эмоциональность формы изложения, доступный и ясный язык;
- применение интерактивных методов обучения.

В процессе обучения обучающегося используются различные виды учебных занятий (аудиторных и внеаудиторных): лекции, практические занятия, консультации. На первом занятии по данной учебной дисциплине необходимо ознакомить обучающегося с порядком ее изучения, раскрыть место и роль дисциплины в системе наук, ее практическое значение, довести до обучающегося требования кафедры, ответить на вопросы.

При подготовке к лекционным занятиям по курсу «МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И АНАЛИЗ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ» необходимо продумать план его проведения, содержание вступительной, основной и заключительной части лекции, ознакомиться с изменениями и дополнениями в действующем трудовом законодательстве, новинками учебной и методической литературы, публикациями периодической печати по теме лекционного занятия, определить средства материально-технического обеспечения лекционного занятия и порядок их использования в ходе чтения лекции.

В ходе лекционного занятия преподаватель должен назвать тему, учебные вопросы, ознакомить обучающегося с перечнем основной и дополнительной литературы по теме занятия. Во вступительной части лекции обосновать место и роль изучаемой темы в учебной дисциплине, раскрыть ее практическое значение. Если читается не первая лекция, то необходимо увязать ее тему с предыдущей, не нарушая логики изложения учебного материала. Раскрывая содержание учебных вопросов, акцентировать внимание обучающегося на основных категориях, явлениях и процессах, особенностях их протекания. Раскрывать сущность и содержание различных точек зрения и научных подходов к объяснению тех или иных явлений и процессов.

Следует аргументировано обосновать собственную позицию по спорным теоретическим вопросам. Приводить примеры. Задавать по ходу изложения лекционного материала вопросы и самому давать на них ответ. Это способствует активизации мыслительной деятельности обучающегося, повышению их внимания и интереса к материалу лекции, ее содержанию. Преподаватель должен руководить работой обучающегося по конспектированию лекционного материала, подчеркивать необходимость отражения в конспектах основных положений изучаемой темы, особо выделяя категориальный аппарат. В заключительной части лекции необходимо сформулировать общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов, поставленных в лекции. Объявить тему очередного лекционного занятия, дать краткие рекомендации по подготовке. Определить место и время консультации обучающимся, пожелавшим выступить с докладами по актуальным вопросам обсуждаемой темы.

На лекции необходимо акцентировать внимание на общих вопросах, указывать на особенности профессиональной этики юриста. Средства, помогающие конспектированию, - акцентированное изложение материала лекции, т. е. выделение голосом, интонацией, повторением наиболее важной, существенной информации, использование пауз, записи на доске, демонстрации иллюстративного материала, строгое соблюдение регламента занятий.

Искусство лектора помогает хорошей организации работы обучающегося на лекции.

Содержание, четкость структуры лекции, применение приемов поддержания внимания – все это активизирует мышление и работоспособность, способствует установлению педагогического контакта, вызывает у обучающегося эмоциональный отклик, воспитывает навыки трудолюбия, формирует интерес к предмету.

6.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для работы над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы,

дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания при работе на семинарском/практическом занятии.

Семинары/практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к ним рекомендуется повторить конспект лекций, изучить основную и дополнительную литературу, ознакомиться с новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов согруппников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Необходимо проанализировать действующее законодательства в рамках темы семинарского/практического занятия.

Методические указания для обучающихся по освоению самостоятельной работы.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется тематическим планом. Данное время необходимо посвятить изучению соответствующей темы, подготовке семинарскому/практическому занятию (экзамену), выполнению заданий, выдаваемых преподавателем. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода. Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались. При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Методические рекомендации по подготовке курсовой работы

Курсовая работа является важным этапом обучения, направленным на закрепление теоретических знаний и приобретение навыков самостоятельной научной деятельности

студента. Она должна отражать углубленное исследование выбранной темы, применение полученных знаний и выработку практических предложений. Ниже приведены рекомендации по правильной подготовке курсовой работы.

I. Выбор темы и постановка цели работы

1. **Выбор темы**. Выбирайте интересную и значимую тему, соответствующую вашей специальности и актуальным проблемам. Используйте научные публикации, учебники и нормативные акты для определения актуальной проблематики.
2. **Постановка цели**. Четко сформулируйте основную цель своей работы. Это должно быть лаконичное утверждение, отражающее конечный результат вашего исследования.
3. **Определение задач**. Исходя из поставленной цели, обозначьте задачи, решение которых позволит достичь главной цели работы.

II. Составление плана работы

Структуру курсовой работы рекомендуется построить следующим образом:

1. **Введение**. Содержит обоснование актуальности темы, формулирует объект и предмет исследования, определяет цель и задачи работы, описывает методологическую основу исследования.
2. **Теоретическая глава**. Включает обзор литературы по теме, описание существующих теорий и концепций, систематизацию имеющегося материала.
3. **Практическая глава**. Предусматривает проведение собственного исследования (опрос, анализ статистики, обработка материалов), оценку полученных данных и выводы.
4. **Заключение**. Представляет обобщающие выводы по проведенному исследованию, предлагает рекомендации по совершенствованию практической деятельности.
5. **Список использованной литературы**. Перечисляются все литературные источники, используемые при написании работы.
6. **Приложения** (при необходимости). Графики, таблицы, анкеты, расчеты и другие материалы размещаются здесь.

III. Сбор и анализ источников информации

Используйте разнообразные информационные ресурсы:

- Учебники и монографии известных авторов.
- Научные журналы и сборники статей.
- Нормативно-правовые акты и постановления органов власти.
- Отчеты государственных ведомств и учреждений.
- Интернет-ресурсы, признанные научными сообществами.

При выборе литературы обращайте внимание на актуальность публикаций и репутацию автора.

IV. Написание текста работы

1. Соблюдайте структуру изложения: введение → основная часть → заключение.
2. Логически стройте повествование, последовательно переходите от одной главы к другой.
3. Оформляйте цитаты правильно, согласно требованиям ГОСТ.
4. Грамотно используйте термины и понятия, объясняйте их при первом упоминании.
5. Иллюстрируйте материал графиками, таблицами, схемами.

V. Проверка и редактирование работы

Проверьте свою курсовую работу на наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок. Особое внимание уделяйте правильности оформления ссылок и списка литературы.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию

Тестирование является формой промежуточного, а также итогового контроля знаний студентов. Тестирование стимулирует систематическую работу студентов в течение

всего периода изучения дисциплины, что повышает познавательно-творческую направленность самообразования. При подготовке к тестированию необходимо наряду с основной учебной литературой использовать конспекты лекций, дополнительную литературу или материалы из справочных (консультационных) баз.

Методические рекомендации на составление и выступление с докладом.

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить. При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составляет план, подобрать основные источники. Как правило, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками нужно систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу может проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить. Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость.

В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента. В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам. При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут. Весьма выигрышным является представление доклада, сопровождающееся презентацией.

Методические рекомендации студентам для подготовки к экзамену.

Подготовка студентов к экзамену включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену;
- сдача экзамена.

Подготовку к экзамену целесообразно начать с изучения и проработки нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к экзамену может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем. Литература для подготовки к экзамену указана в учебной программе. Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользоваться для подготовки к экзамену (экзамену), нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам. Поэтому для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных

пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации.

Основным источником подготовки к экзамену является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к экзамену экзамену необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к экзамену должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала. В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине на консультациях.

7. Фонд оценочных средств

7.1 Методы контроля и оценивания результатов обучения

Текущий контроль (работа на практических/семинарских занятиях):

- устные опросы
- тестирование
- выступление с докладом

Промежуточный контроль

- тестирование

7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения

Устный опрос

Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Показатели оценивания:

1) полнота и правильность ответа;
2) степень осознанности, понимания изученного;
3) языковое оформление ответа.

Критерии оценивания устного опроса:

5 баллов ставится, если студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

4 балла ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для 5 баллов, но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

3 балла ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

2 балла ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Тестирование (текущий и промежуточный контроль)

до 51% - неудовлетворительно
51%-80% - удовлетворительно
81% - 90% - хорошо
91% - 100% - отлично

Доклад

5 баллов при выполнении следующих условий:

1. В раскрыты следующие вопросы:
- суть рассматриваемого аспекта и причину его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения.
2. Соблюдение регламента при представлении доклада.
3. Представление, а не чтение материала.
4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы.
5. Четкость дикции.
6. Правильность и своевременность ответов на вопросы.
7. Доклад сопровождается презентацией

4 балла: невыполнение любых двух из указанных условий.
3 балла : невыполнение любых трех из указанных условий.
2 балла: невыполнение любых четырех из указанных условий.

7.3 Оценочные средства

7.3.1. Текущий контроль

Примерные вопросы для устного опроса

1. Общая характеристика методов исследования HR

1. Какие группы методов используются для исследования человеческих ресурсов?
2. Чем отличаются качественные и количественные методы исследования?
3. Какова цель применения комплексного подхода в исследовании HR?

2. Качественные методы исследования персонала

1. Что такое качественное исследование и зачем оно применяется в изучении персонала?
2. Назовите наиболее распространенные качественные методы исследования HR.
3. Опишите преимущества и недостатки одного из качественных методов (интервью, анкетирование, наблюдение).

3. Количественные методы анализа HR

1. Почему количественный анализ важен в управлении человеческими ресурсами?
2. Какие виды статистических методов применяются в анализе HR?
3. Объясните понятие корреляционного анализа и приведите пример его использования в HR.

4. Методы оценки кадрового потенциала и компетентности персонала

1. Для чего проводят оценку кадрового потенциала?
2. Какие существуют методы оценки компетенций персонала?
3. Охарактеризуйте матричную систему оценки персонала.

5. Исследование мотивации и удовлетворенности трудом

1. Какие факторы влияют на мотивацию сотрудников?
2. Какой метод позволяет выявить причины неудовлетворенности работой?
3. Назовите способы улучшения мотивации и удовлетворенности сотрудников.

6. Стратегии и прогнозы развития человеческих ресурсов

1. Зачем нужны прогнозы в развитии человеческих ресурсов?
2. Какие стратегии используют современные компании для привлечения талантов?
3. Раскройте сущность понятия «кадровый резерв» и его роль в стратегии развития HR.

7. Актуальные проблемы и тенденции современного управления человеческими ресурсами

1. Какие ключевые тенденции наблюдаются в современном управлении HR?
2. В чём заключается проблема цифровой трансформации HR-процессов?
3. Какие новые технологии оказывают наибольшее влияние на управление человеческими ресурсами?

8. Понятие и значение управления человеческими ресурсами

1. Дайте определение понятию «управление человеческими ресурсами».
2. Каково значение управления человеческими ресурсами для успешной деятельности организации?
3. Перечислите основные функции службы управления персоналом в организации.

Примерный формат тестовых вопросов

1. Основной целью исследования человеческих ресурсов является:
   a) улучшение производственной техники
   b) повышение экономической эффективности производства
   c) выявление потенциала и эффективное использование возможностей сотрудников
   d) увеличение объемов выпускаемой продукции
2. Выберите качественный метод исследования HR:
   a) Анкетирование
   b) Регрессионный анализ
   c) Сравнительная статистика
   d) Коэффициентный расчет
3. Что представляет собой SWOT-анализ в контексте HR-исследований?
   a) Техника расчета экономических затрат на персонал
   b) Оценка сильных сторон, слабых мест, угроз и возможностей
   c) Процедура собеседования кандидатов на вакансии
   d) Алгоритм подсчета коэффициента текучести кадров
4. Как называется метод оценки кадрового потенциала, основанный на сравнении имеющихся компетенций сотрудников с требуемыми характеристиками должностей?
   a) Методом шкалирования
   b) Матрицей компетенций
   c) Кадровым аудитом
   d) Оценкой KPI
5. Эффективность использования качественной методики «Фокус-группа» проявляется в:
   a) Получении подробной и глубокой информации от небольшого числа участников
   b) Быстром сборе большого объема количественной информации
   c) Автоматическом расчете индексов лояльности сотрудников
   d) Статистическом прогнозировании поведения сотрудников
6. Основным недостатком количественных методов анализа HR является:

a) Высокая стоимость реализации
b) Сложность обработки больших массивов данных
c) Недостаточная глубина понимания субъективных аспектов поведения сотрудников
d) Невозможность автоматизации процедуры анализа

7. Модель Г. Хофстеде относится к категории:
a) Моделей корпоративной культуры
b) Статистических расчетов производительности труда
c) Классификации методов набора персонала
d) Методов внутреннего аудита HR-функций
8. Какие элементы входят в процедуру оценки кадрового потенциала?
a) Оценка здоровья сотрудников
b) Измерение стоимости рабочего места
c) Анализ структурных подразделений компании
d) Анализ текущих и перспективных компетенций сотрудников
9. Одним из распространенных количественных методов оценки HR является:
a) Глубинное интервью
b) Индекс удовлетворенности персонала
c) Метод фокус-групп
d) Свободное наблюдение
10. Для какой цели используется методика бенчмаркинга в HR-исследовании?
a) Определение рыночных цен на рабочую силу
b) Сравнение уровней заработной платы конкурентов
c) Изучение лучших практик управления персоналом у лидеров отрасли
d) Стандартизация требований к рабочим местам

<u>Примерный перечень тем для подготовки доклада</u>

7.3.2. Промежуточная аттестация

При проведении промежуточной аттестации посредством ответа на экзаменационные билеты. В каждом билете должно быть по 2 вопроса.

<u>Перечень примерных вопросов для подготовки к экзамену:</u>

1. Дайте общее определение понятию «человеческий ресурс» и укажите его отличие от термина «персонал».
2. Какие методы относятся к качественным методам исследования HR? Приведите примеры и охарактеризуйте каждый из них.
3. Что такое количественные методы анализа HR? Когда целесообразно их применять?
4. Охарактеризуйте SWOT-анализ как инструмент оценки состояния человеческих ресурсов организации.
5. Что понимается под термином «компетенции персонала»? Какие методы применяются для их оценки?
6. Какие типы исследований проводятся для анализа кадрового потенциала организации? Проанализируйте их достоинства и недостатки.
7. Какие задачи решает методология Benchmarking («бенчмаркинг») в области HR-менеджмента?
8. Определите понятие «удовлетворённость трудом». Перечислите методы, применяемые для её оценки.
9. Опишите структуру и назначение должностной инструкции. Какие аспекты содержания являются обязательными элементами документа?
10. Как осуществляется расчёт индекса текучести кадров? Покажите алгоритм расчёта на конкретном примере.

11. В чём заключаются задачи диагностики внутрикорпоративной культуры организации? Какие методы используются для диагностики?
12. В чём состоят особенности стратегического планирования человеческих ресурсов? Выделите ключевые этапы такого планирования.
13. Какие основные требования предъявляются к процедурам подбора персонала? Какие факторы учитываются при разработке критериев отбора?
14. Перечислите и опишите важнейшие количественные показатели, характеризующие состояние человеческих ресурсов организации.
15. Какие проблемы возникают при внедрении инновационных технологий в практику управления человеческими ресурсами? Какими путями можно минимизировать возникающие сложности?
16. В чём состоит разница между мониторингом и оценкой человеческих ресурсов? Как они соотносятся друг с другом?
17. В чём суть функционального анализа работы персонала? Какие задачи решаются при помощи этого инструмента?
18. Как измеряется эффективность вложений в обучение и развитие персонала? Приведите примеры используемых метрик.
19. Перечислите основные компоненты социальной ответственности работодателя и укажите их значимость в отношении HR-деятельности.
20. Дайте характеристику модели многокультурного управления персоналом и назовите условия успешного функционирования такой модели.