Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 30.05.2026 12:17:49
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/
«26» февраля 2026г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Направление подготовки
38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Квалификация
магистр

Формы обучения
очно-заочная

Москва, 2026 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	4
	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)	7
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	13
	7.1	Методы контроля и оценивания результатов обучения	13
	7.2	Шкала и критерии оценивания результатов обучения	13
	7.3	Оценочные средства	14

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Цель: Формирование у студентов компетенций в области проведения научно-исследовательской деятельности, связанных с исследованием человеческих ресурсов и использованием современных методов научного познания.

Задачи:

- ознакомление с основными научными подходами и технологиями в исследовании человеческого ресурса.
- освоение современных методов сбора и обработки эмпирических данных.
- формирование навыков интерпретации результатов научных исследований и подготовки научной документации.
- развитие исследовательских компетенций и самостоятельности в построении научного исследования.

Обучение по дисциплине «СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИУК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, осуществляет её декомпозицию и определяет связи между ее составляющими. ИУК-1.2. Определяет противоречивость и пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, а также критически оценивает релевантность используемых информационных источников. ИУК-1.3. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов с учетом оценки существующих рисков и возможностей их минимизации.
ОПК-5. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	ИОПК-5.1. Демонстрирует способность использовать теоретический и аналитический инструментарий для обобщения и критической оценки научных исследований в менеджменте и смежных областях. ИОПК-5.2. Умеет выполнять научно-исследовательские проекты в менеджменте и смежных областях. ИОПК-5.3. Способен представлять полученные в ходе исследования результаты в виде законченных научно-исследовательских разработок.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

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

Дисциплина «СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» 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 1 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**	**28**	1
	В том числе:		
1.1	Лекции	14	1
1.2	Семинарские/практические занятия	14	1
2	**Самостоятельная работа**	**152**	1
	В том числе:		
2.1	Подготовка к практическим занятиям	50	1
2.2	Подготовка доклада	50	1
2.3	Подготовка к экзамену	52	1
3	**Промежуточная аттестация**		
	экзамен		1
	Итого	**180**	1

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	**Раздел 1. Введение в научные исследования**	**24**	**2**	**2**	**20**
1.1	Тема 1 Введение в научные исследования	24	2	2	20
2	**Раздел 2. Методы исследования в управлении персоналом**	**52**	**4**	**4**	**44**
2.1	Тема 2 Качественные методы исследования в управлении персоналом	26	2	2	22
2.2	Тема 3 Количественные методы исследования в управлении персоналом	26	2	2	22
3	**Раздел 3. Обработка эмпирических данных**	**26**	**2**	**2**	**22**
3.1	Тема 4 Сбор и анализ эмпирических данных	26	2	2	22
4	**Раздел 4. Современные информационные технологии в исследованиях**	**26**	**2**	**2**	**22**
4.1	Тема 5 Современные информационные технологии в исследованиях	26	2	2	22
5	**Раздел 5. Этические нормы и правовые аспекты исследований**	**26**	**2**	**2**	**22**
5.1	Тема 6 Требований законодательства при исследованиях	26	2	2	22
6	**Раздел 6. Оформление и публикация результатов исследований**	**26**	**2**	**2**	**22**
6.1	Тема 7 Требования и правила к публикациям	26	2	2	22

	Итого	**180**	**14**	**14**	**152**

3.3 Содержание дисциплины

Раздел 1. Введение в научные исследования

Тема 1 Введение в научные исследования

Научные исследования: понятие, цели, объекты и субъекты.
Парадигма науки и подходы к исследованию в гуманитарных науках.
Логика построения гипотез и их обоснование.

Раздел 2. Методы исследования в управлении персоналом

Тема 2. Качественные методы исследования в управлении персоналом

Интервьюирование и наблюдение: специфика и правила проведения.
Фокус-группы и глубинные интервью: подготовка и обработка данных.
Биографические методы и нарративные исследования.

Тема 3. Количественные методы исследования в управлении персоналом

Анкетирование и опросники: виды анкет, требования к разработке.
Экспериментальные методы: лабораторные эксперименты и полевые исследования.
Корреляционное исследование и регрессивный анализ.

Раздел 3. Обработка эмпирических данных

Тема 4 Сбор и анализ эмпирических данных

Источники первичной и вторичной информации.
Методы анализа качественных данных: контент-анализ, тематический анализ.
Статистические методы обработки данных: частотный анализ, корреляционный и дисперсионный анализы.

Раздел 4. Современные информационные технологии в исследованиях

Тема 5 Современные информационные технологии в исследованиях

Электронные анкеты и онлайн-исследования.
Программы SPSS, Excel и Statistica для обработки данных.
Использование специализированных программ для качественного анализа (NVivo, MAXQDA).

Раздел 5. Этические нормы и правовые аспекты исследований

Тема 6 Требований законодательства при исследованиях

Нормативно-правовая база проведения исследований в России.
Международные стандарты этики в социальных науках.
Конфиденциальность и информированное согласие респондентов.

Раздел 6. Оформление и публикация результатов исследований

Тема 7 Требования и правила к публикациям

Структурные элементы научного текста: введение, основная часть, заключение.
Правила оформления библиографии и ссылок.
Написание статей и оформление тезисов конференций.

3.4 Тематика семинарских/практических занятий

3.4.1. Семинарские/практические занятия

Практическое занятие 1. Тема 1. Введение в научные исследования

Практическое занятие 2. Тема 2. Качественные методы исследования в управлении персоналом

Практическое занятие 3. Тема 3. Количественные методы исследования в управлении персоналом

Практическое занятие 4. Тема 4. Сбор и анализ эмпирических данных

Практическое занятие 5. Тема 5. Современные информационные технологии в исследованиях

Практическое занятие 6. Тема 6 Требований законодательства при исследованиях

Практическое занятие 7. Тема 7 Требования и правила к публикациям

3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ)

Не предусмотрено учебным планом

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. 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

2. 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

4.3 Дополнительная литература

1. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 406 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-01928-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/562150

2. Паникарова, С. В. Управление знаниями и интеллектуальным капиталом : учебник для вузов / С. В. Паникарова, М. В. Власов. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 127 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17611-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/564141

4.4 Электронные образовательные ресурсы

ЭОР по дисциплине находится в разработке

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 «СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» 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 «СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» 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 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

- экзамен

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

Раздел 1. Введение в научные исследования

1. Что такое научный подход и зачем он нужен в управлении персоналом?
2. Какие бывают виды научных исследований (фундаментальные, прикладные)? Их отличия друг от друга.
3. Перечислите основные этапы проведения научного исследования.

Раздел 2. Методы исследования в управлении персоналом

1. Что такое качественный метод исследования? Его основные признаки и предназначение.
2. Назовите и кратко охарактеризуйте два распространенных качественных метода исследования (интервью, фокус-группа, кейс-стади).
3. В чем преимущество и недостаток метода глубокого интервью?
4. Что такое количественный метод исследования? В чем его особенность?
5. Перечислите распространенные количественные методы исследования (анкетирование, опрос, эксперимент).
6. Чем отличаются закрытые и открытые вопросы в анкетах?

Раздел 3. Обработка эмпирических данных

1. Какие существуют основные источники получения эмпирических данных?
2. Каковы общие правила составления опросников для количественных исследований?
3. Что такое репрезентативная выборка и зачем она нужна?

Раздел 4. Современные информационные технологии в исследованиях

1. Как информационные технологии применяются в современных исследованиях по персоналу?
2. Приведите примеры специализированных программ для обработки данных (SPSS, Excel, NVIVO).
3. Какие онлайн-сервисы используются для проведения опросов и тестирования сотрудников?

Раздел 5. Этические нормы и правовые аспекты исследований

1. Что такое информированное согласие и почему оно важно в исследованиях?
2. Какие нормативные акты регулируют защиту персональных данных в России?

3. Какими способами обеспечивается конфиденциальность собранных данных в научных исследованиях?

Раздел 6. Оформление и публикация результатов

1. Какие обязательные элементы должна содержать статья по результатам проведенного исследования?
2. В каком порядке оформляется список литературы в статье?
3. Назовите основные публикации и журналы, подходящие для размещения статей по управлению персоналом.

Примерный формат тестовых вопросов

1. Основным методом исследования, позволяющим подробно изучить поведение и отношение сотрудников в естественной обстановке, является:
   A) Анкетирование.
   B) Глубинное интервью.
   C) Прямое наблюдение.
   D) Лабораторный эксперимент.
2. Метод исследования, основанный на сопоставлении переменных и поиске закономерностей связи между ними, называется:
   A) Факторный анализ.
   B) Регрессионный анализ.
   C) Корреляционный анализ.
   D) Экспертный опрос.
3. Вид опроса, при котором респонденты самостоятельно отвечают на вопросы без помощи исследователя, называется:
   A) Самозаполняемый опрос.
   B) Телефонный опрос.
   C) Личное интервью.
   D) Онлайн-интервью.
4. Гипотеза в науке — это:
   A) Утверждение, которое доказано научным сообществом.
   B) Предварительное предположение, подлежащее проверке.
   C) Абсолютно достоверное утверждение.
   D) Эмпирический вывод, полученный в результате эксперимента.
5. Надежность инструмента измерения в психологических исследованиях — это:
   A) Однозначность полученного результата.
   B) Способность давать повторяющиеся стабильные результаты при многократном применении.
   C) Возможность обобщения результатов на большую группу населения.
   D) Валидность измерений.
6. Недостатком фокус-группы как метода исследования является:
   A) Невозможность получения глубоких личных мнений.
   B) Сложность поддержания конфиденциальности данных.
   C) Трудности стандартизации процесса исследования.
   D) Затраты большого количества времени на обработку данных.
7. Особенность качественной методики «нарративного анализа» состоит в:
   A) Строгой структурированности и стандартизации данных.
   B) Использовании больших массивов числовой статистики.
   C) Исследовании жизненных историй и личного опыта респондентов.
   D) Массовом сборе анонимных данных.
8. Для проведения первичного обследования персонала часто используется следующий метод:

A) Генерализация.
B) SWOT-анализ.
C) Анкетирование.
D) Методом интроспекции.

9. Какой из методов чаще всего применяется для исследования мотивации персонала?
A) Контент-анализ.
B) O*NET-анализ.
C) Q-методология.
D) KSF-моделирование.
10. Метод, позволяющий исследовать мнения и предпочтения большой аудитории с минимальной затратой времени, — это:

A) Онлайн-опрос.
B) Глубинное интервью.
C) Полевое наблюдение.
D) Почтовая рассылка писем респондентам.

Примерный перечень тем для подготовки доклада

1. Современные методы исследования вовлеченности персонала в организации.
2. Новые подходы к диагностике профессиональных компетенций сотрудников.
3. Использование Big Data и аналитики в управлении талантами.
4. Нейропсихологические методы оценки потенциала сотрудников.
5. VR-технологии в профессиональном отборе и подготовке персонала.
6. Гендерные различия в карьерных ожиданиях и поведении сотрудников.
7. Современные алгоритмы подбора персонала с применением машинного обучения.
8. Индексация и моделирование эмоционального интеллекта в HRM.
9. Проблема репрезентативности и валидности тестов в оценке персонала.
10. Онлайн-сообщества сотрудников и их роль в развитии внутрикорпоративной культуры.
11. Социальные сети как источник данных для анализа репутации бренда работодателя.
12. Современные подходы к созданию благоприятного рабочего климата и их влияние на производительность труда.
13. Применение семантического анализа сообщений сотрудников для диагностики проблем корпоративной культуры.
14. Методы ситуационного анализа стрессоустойчивости сотрудников.
15. Тренды геймификации в системах управления человеческими ресурсами.
16. Виртуальные симуляции для оценки готовности к выполнению сложных должностных обязанностей.
17. Применение биометрических технологий в подборе и оценке сотрудников.
18. Современные мобильные приложения для автоматизации HRM-процессов.
19. Влияние цифровых платформ на оценку производительности сотрудников.
20. Методы оценки профессионального выгорания сотрудников и способы профилактики.

7.3.2. Промежуточная аттестация

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

Перечень примерных вопросов для подготовки к экзамену:

1. Основные цели и задачи научных исследований в области управления человеческими ресурсами.
2. Виды и типы научных исследований, используемых в управлении персоналом.

3. Этапы проведения научного исследования: от формулировки проблемы до представления результатов.
4. Качественные и количественные методы исследования: сравнительная характеристика.
5. Методы наблюдения в исследовании поведения сотрудников.
6. Методы интервьюирования и фокусов-групп: достоинства и ограничения.
7. Применение анкетирования и опросов для изучения мотивации и удовлетворенности сотрудников.
8. Современные IT-технологии в сборе данных: big data, нейромаркетинг, виртуальная реальность.
9. Методы количественного анализа данных: частотный анализ, корреляционный анализ, кластерный анализ.
10. Методы качественного анализа данных: контент-анализ, дискурс-анализ, нарративный анализ.
11. Современные подходы к обработке и визуализации данных в исследованиях HR.
12. Тенденции цифровизации в управлении персоналом: роботизация, AI, big data.
13. Современные исследования эмоционального интеллекта сотрудников и его влияние на эффективность.
14. Новейшие исследования личностных качеств и психотипов сотрудников
15. Современные технологии оценки и развития талантов сотрудников.
16. Геймификация и симуляторы в профессиональной подготовке и развитии сотрудников.
17. Нейроисследования и мозговые сканирования в управлении человеческими ресурсами.
18. Технологии предиктивной аналитики в управлении персоналом.
19. Оценка надежности и валидности научных исследований в HR.
20. Проблемы репликации и воспроизводимости исследований в управлении персоналом.
21. Применение результатов научных исследований в практике управления персоналом.
22. Основные этические принципы проведения научных исследований в сфере управления персоналом.
23. Защита персональных данных сотрудников при проведении исследований.
24. Профессиональная этика ученых и исследователей в области управления человеческими ресурсами.
25. Тенденции и перспективы развития исследований в управлении человеческими ресурсами.
26. Пути преодоления ограничений и проблем современных исследований в области HR.