

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Набережночелнинский институт (филиал)
Экономическое отделение



Утверждаю

Первый заместитель директора
НЧИ КФУ Симонова Л. А.



20__ г.

подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Современные методы исследований в области управления персоналом

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
 - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
 - 4.2. Содержание дисциплины (модуля)
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
 - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
 - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
- 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины (модуля) к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
13. Приложение №1. Фонд оценочных средств
14. Приложение №2. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
15. Приложение №3. Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Жук С.И. (Кафедра экономической теории и экономической политики, Экономическое отделение), SIZhuk@kpfu.ru

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль), должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-1	Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ОПК-11	Уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
ОПК-12	Уметь разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
ОПК-3	Владеть комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом
ПК-12	Владеть принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, её кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности
ПК-15	Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и уметь применять на практике
ПК-16	Владеть навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
ПК-21	Уметь выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
ПК-22	Уметь разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнения, применять количественные и качественные методы анализа, в т.ч. функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
ПК-24	Владеть навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
ПК-30	Владеть навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способность и умение формировать систему управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик
ПК-36	Владеть знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программу и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон
ПК-7	Уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учётом факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- основы методологии проведения исследований в области управления персоналом,
- количественные и качественные методы исследований проблемных направлений управления персоналом, правила;
- принципы обработки и анализа полученной информации.

Должен уметь:

- составлять программу исследования в сфере управления персоналом;
- провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации;
- применять современные инструменты исследования в повышении производительности труда персонала.

Должен владеть:

- навыками самостоятельной работы с нормативно-правовыми документами и источниками, касающимися управления персоналом;
- навыками анализа, организации и планирования развития персонала;
- навыками поиска информации о новых формах, методах и механизмах управления персоналом, систематизировать и обобщать информацию.
- современными методами проведения исследований в сфере управления персоналом, навыками анализа полученной информации.

Должен демонстрировать способность и готовность:

- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
- владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
- умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
- умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
- умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
- владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности
- знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике
- владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
- умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
- умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
- владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
- владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике
- владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.Б.4 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.04.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к базовой (общепрофессиональной) части. Осваивается на 1 курсе в 1, 2 семестрах.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) на 72 часа(ов).

Контактная работа - 16 часа(ов), в том числе лекции - 4 часа(ов), практические занятия - 12 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 52 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 4 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: отсутствует в 1 семестре; зачет во 2 семестре.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Основные направления и задачи исследований в сфере управления персоналом. Подготовка и организация исследования в сфере управления персоналом	1	1	0	0	8
2.	Тема 2. Методы анализа документальных источников. Методы анализа данных. Методы изучения профессиональной деятельности.	1	1	0	0	8
3.	Тема 3. Методы исследования трудового коллектива. Оценка кадровой политики организации. Опросные методы сбора информации. Обобщение данных и представление результатов исследования	2	1	6	0	18
4.	Тема 4. Диагностика мотивации и удовлетворенности трудом персонала Изучение социальной напряженности и конфликтов в коллективе. Исследования внутреннего и внешнего рынка труда Изучение имиджа организации как работодателя	2	1	6	0	18
	Итого		4	12	0	52

4.2 Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Основные направления и задачи исследований в сфере управления персоналом. Подготовка и организация исследования в сфере управления персоналом

Цель и задачи дисциплины. Взаимосвязь с другими дисциплинами. Понятия, основа и концептуальные элементы исследования. Актуальность исследований в сфере управления персоналом, цели и предназначение таких исследований. Понятийный аппарат. Проблемы, с которыми могут столкнуться специалисты при проведении исследования в сфере УП. На основе анализа кадровой политики организации необходимо: определить стратегию поведения организации как работодателя, выявить основные внутренние проблемы, требующие изучения; выявить темы исследования УП, интересующие организацию с точки зрения реализации кадровой стратегии. Определение проблемы, целей и задач конкретного исследования УП. Составление плана исследования (задачи каждого этапа исследования; целевые аудитории внутренних и внешних исследований; сроки проведения исследования; состав исполнителей, аналитиков, экспертов и консультантов проекта). Методологический и методический разделы программы. Формулировка и типы исследовательских проблем. Концептуализация, операционализация, интерпретация основных понятий исследования. Цели, задачи, предмет, объект исследования. Предварительный системный анализ объекта и предмета исследования. Количественные и качественные исследования. Характер исследования и выбор метода сбора первичной информации. Факторы выбора метода. Основные направления исследований в области управления персоналом.

Тема 2. Методы анализа документальных источников. Методы анализа данных. Методы изучения профессиональной деятельности.

Документальные источники информации: их характеристики, проблемы достоверности. Традиционный анализ документальных источников. Особенности внутреннего и внешнего анализа документов. Информационно-целевой анализ содержания текстовых источников. Статистические источники и данные управленческого учета в УП. Техника проведения контент-анализа. Основные процедуры. Выделение категорий анализа, обозначающих эмпирические признаки предмета исследования. Выбор единиц анализа и единиц счета. Бланк контент-анализа. Правила обобщения результатов. Методы: хронометраж, хронография, алгоритмическая фиксация деятельности, регистрация трудовых операций, анализ ошибочных действий. Клинический и статистический метод. Изучение факторов привлекательности места работы: диапазон задач и ответственности работника на конкретном рабочем месте; возможность профессионального роста и реализация карьерных устремлений; возможность обучения, повышения квалификации и переподготовки при необходимости; производственный климат в коллективе, организационная культура; формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Тема 3. Методы исследования трудового коллектива. Оценка кадровой политики организации. Опросные методы сбора информации. Обобщение данных и представление результатов исследования

Познавательные возможности метода опроса. Сущность и специфика проведения опроса в трудовой организации. Ситуация опроса. Проблема адекватной реакции респондента на вопрос анкеты. Достоверность информации, получаемой в результате опроса. Основные элементы методики и техники разработки бланка опроса. Принципы и правила формулировки вопросов. Требование к анкете. Общая характеристика интервьюирования. Виды интервью и их специфика в исследовании проблем УП: свободное интервью, глубинное интервью, фокусированное интервью, стандартизированное интервью. Схема проведения интервью. Требования к процедуре интервью. Методы стимулирования респондентов к участию в опросе и искренним ответам. Экспертный опрос в УП. Основные области применения метода экспертного оценивания? Дельфы?. Сценарий. Прогноз. Принципы учета мнений при проведении экспертизы. Формы и особенности выражения (измерения) индивидуального мнения экспертов. Методы упорядочения: измерения: парное сравнение (полное и неполное) ранжирование, бальные оценки, последовательные сравнения. Основные методические подходы определения ?весовых? коэффициентов. Матрицы ?компетентности?. ?Индекс компетентности? эксперта. Логико-математические особенности анализа оценок экспертизы, проблема транзитивности и ?серой лошади?. Выбор альтернативы рекомендаций по итогам экспертизы. Основные формы представления заключений по итогам экспертизы.

Основные этапы процесса обработки данных: подготовка к обработке; переработка, упорядочение, выявление существенных статистических закономерностей; интерпретация и описание. Основные принципиальные положения использования математических методов. Роль выборки и формализации данных для статистической обработки. Характер первичного материала и адекватность статистических методов обработки.

Выработка рекомендаций, направленных на устранение проблем в сфере УП. Формальные требования к содержанию отчета. Концептуальные и аналитические компоненты. Требования к представлению информации. Структура отчета и традиционные ошибки его написания. Графическое представление данных.

Трудовой коллектив и его структура. Виды социальных групп в трудовом коллективе. Характеристика первичной и вторичной группы. Целевые группы. Производственно-функциональная структура, профессионально-квалификационная, социально-демографическая, социально-психологическая структуры. Внутриколлективная сплоченность, факторы сплоченности. Стадии развития трудового коллектива. Методы изучения психологического климата. Диагностика делового, творческого и нравственного климата в коллективе. Изучение коммуникативных связей в коллективе. Оптимизация процессов межличностного взаимодействия сотрудников организации. Политика занятости: исследование эффективности использования рабочего времени; анализ сбалансированности рабочих мест и работающих на предприятии; исследование условий и безопасности труда. Оценки эффективности проводимой кадровой политики для выявления причин снижения работоспособности, производительности труда и др. Политика найма: анализ источников и методов привлечения персонала, методов и критериев отбора персонала, требования к кандидатам Политика стабилизации кадрового состава: основные показатели стабильности коллектива; изучение причин текучести кадров. Политика вознаграждения: изучение эффективности методов и форм оплаты и стимулирования труда. Политика в области развития персонала и карьеры: исследования уровня адаптированности работников; выявление потребности в обучении персонала; исследование профессиональных планов работников. Анализ политики трудовых отношений.

Тема 4. Диагностика мотивации и удовлетворенности трудом персонала Изучение социальной напряженности и конфликтов в коллективе. Исследования внутреннего и внешнего рынка труда Изучение имиджа организации как работодателя

Цели диагностики мотивационной системы организации (расстановка целевых ориентиров, приоритетов). Методы исследования мотивационного фона организации: анкетирование, тестирование, диагностическое интервью. Выбор инструментов и методики. Определения целей и задач системы мотивации организации. Определение основных принципов и правил мотивационной политики организации, содержания и структуры компенсационного пакета. Диагностика эффективности системы мотивации компании. Основные источники удовлетворенности трудом для сотрудников. Анализ степени удовлетворенности выполняемой работой. Диагностика мотивационного потенциала работы. Организация мониторинга удовлетворенности сотрудников. Методы диагностики мотивационной структуры личности работников. Определение индивидуальных мотиваторов. Изучение ценностных ориентаций. Анализ факторов демотивации персонала. Оценка удовлетворенности и лояльности персонала. Индекс удовлетворенности трудом персонала. Индекс лояльности и Индекс приверженности. Сущность, формы проявления социальной напряженности. Факторы и уровни социальной напряженности. Стадии развития социальной напряженности. Причины конфликтов в производственных коллективах: социально-экономические, социально-психологические, социально-демографические. Показатели социально-психологической напряженности в коллективе. Способы и формы проявления неудовлетворенности персонала. Методы исследования организационно-технологические конфликтов; конфликтов в социально-экономической системе организации; конфликтов в административно-управленческой системе; конфликтов, связанных с функционированием в неформальной организации; конфликтов, связанных с функционированием социально-психологической системы отношений. Разработка рекомендаций, обеспечивающих ослабление противоречий в организации.

Основные задачи изучения внешней и внутренней среды организации как работодателя. Определение потребности в изучении внешнего рынка труда, его структуры и тенденций изменений на нем. Сегментирование внешнего рынка труда с учетом текущей и перспективной потребности организации в персонале. Определение потребности в изучении внутреннего климата в организации. Исследование внутренней и внешней среды организации и формирования спроса на различные категории персонала с учетом организационной культуры и философии организации. Значение имиджа организации для ее позиционирования на рынке труда, составные части имиджа организации и факторы его формирования, способы оценки имиджа организации и использование результатов для позиционирования организации на рынке труда. Основные направления анализа персонал-имиджа: опрос общественного мнения; изучение заявительных документов, причин текучести кадров, простоев и прогулов; учет настроений в коллективе; проведение собеседований с работниками; ознакомление с мнением совета организации. Вариант имиджевого профиля предприятия-работодателя.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301)

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-99бин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений"

Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Правила внутреннего распорядка федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Локальные нормативные акты Казанского (Приволжского) федерального университета

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
Семестр 1			
	Текущий контроль		
1	Устный опрос	ОК-1, ОПК-11, ОПК-12, ОПК-3, ПК-12, ПК-15, ПК-16, ПК-21, ПК-22, ПК-24, ПК-30, ПК-36, ПК-7	1. Основные направления и задачи исследований в сфере управления персоналом. Подготовка и организация исследования в сфере управления персоналом 2. Методы анализа документальных источников. Методы анализа данных. Методы изучения профессиональной деятельности.
2	Тестирование	ОК-1, ОПК-11, ОПК-12, ПК-12, ПК-16, ПК-21, ПК-24, ПК-30, ПК-36	2. Методы анализа документальных источников. Методы анализа данных. Методы изучения профессиональной деятельности.
3	Реферат	ОК-1, ОПК-11, ОПК-12, ОПК-3, ПК-12, ПК-15, ПК-16, ПК-21, ПК-22, ПК-24, ПК-30, ПК-36, ПК-7	1. Основные направления и задачи исследований в сфере управления персоналом. Подготовка и организация исследования в сфере управления персоналом 2. Методы анализа документальных источников. Методы анализа данных. Методы изучения профессиональной деятельности.
Семестр 2			
	Текущий контроль		
1	Устный опрос	ОК-1, ОПК-11, ОПК-12, ОПК-3, ПК-12, ПК-15, ПК-16, ПК-21, ПК-22, ПК-24, ПК-30, ПК-36, ПК-7	3. Методы исследования трудового коллектива. Оценка кадровой политики организации. Опросные методы сбора информации. Обобщение данных и представление результатов исследования 4. Диагностика мотивации и удовлетворенности трудом персонала Изучение социальной напряженности и конфликтов в коллективе. Исследования внутреннего и внешнего рынка труда Изучение имиджа организации как работодателя
2	Тестирование	ОК-1, ОПК-11, ОПК-12, ОПК-3, ПК-12, ПК-15, ПК-16, ПК-21, ПК-22, ПК-24, ПК-30, ПК-36, ПК-7	3. Методы исследования трудового коллектива. Оценка кадровой политики организации. Опросные методы сбора информации. Обобщение данных и представление результатов исследования 4. Диагностика мотивации и удовлетворенности трудом персонала Изучение социальной напряженности и конфликтов в коллективе. Исследования внутреннего и внешнего рынка труда Изучение имиджа организации как работодателя
3	Реферат	ОК-1, ОПК-11, ОПК-12, ОПК-3, ПК-12, ПК-15, ПК-16, ПК-21, ПК-22, ПК-24, ПК-30, ПК-36, ПК-7	3. Методы исследования трудового коллектива. Оценка кадровой политики организации. Опросные методы сбора информации. Обобщение данных и представление результатов исследования 4. Диагностика мотивации и удовлетворенности трудом персонала Изучение социальной напряженности и конфликтов в коллективе. Исследования внутреннего и внешнего рынка труда Изучение имиджа организации как работодателя

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
	Зачет	ОК-1, ОПК-11, ОПК-12, ОПК-3, ПК-12, ПК-15, ПК-16, ПК-21, ПК-22, ПК-24, ПК-30, ПК-36, ПК-7	

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Семестр 1					
Текущий контроль					
Устный опрос	В ответе качественно раскрыто содержание темы. Ответ хорошо структурирован. Прекрасно освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован высокий уровень понимания материала. Превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Основные вопросы темы раскрыты. Структура ответа в целом адекватна теме. Хорошо освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован хороший уровень понимания материала. Хорошее умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема частично раскрыта. Ответ слабо структурирован. Понятийный аппарат освоен частично. Понимание отдельных положений из материала по теме. Удовлетворительное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема не раскрыта. Понятийный аппарат освоен неудовлетворительно. Понимание материала фрагментарное или отсутствует. Неумение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	1
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	2
Реферат	Тема раскрыта полностью. Продемонстрировано превосходное владение материалом. Используются надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы высокая.	Тема в основном раскрыта. Продемонстрировано хорошее владение материалом. Используются надлежащие источники. Структура работы в основном соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы средняя.	Тема раскрыта слабо. Продемонстрировано удовлетворительное владение материалом. Использованные источники и структура работы частично соответствуют поставленным задачам. Степень самостоятельности работы низкая.	Тема не раскрыта. Продемонстрировано неудовлетворительное владение материалом. Использованные источники недостаточны. Структура работы не соответствует поставленным задачам. Работа несамостоятельна.	3
Семестр 2					
Текущий контроль					
Устный опрос	В ответе качественно раскрыто содержание темы. Ответ хорошо структурирован. Прекрасно освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован высокий уровень понимания материала. Превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Основные вопросы темы раскрыты. Структура ответа в целом адекватна теме. Хорошо освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован хороший уровень понимания материала. Хорошее умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема частично раскрыта. Ответ слабо структурирован. Понятийный аппарат освоен частично. Понимание отдельных положений из материала по теме. Удовлетворительное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема не раскрыта. Понятийный аппарат освоен неудовлетворительно. Понимание материала фрагментарное или отсутствует. Неумение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	1
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	2

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Реферат	Тема раскрыта полностью. Продемонстрировано превосходное владение материалом. Используются надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы высокая.	Тема в основном раскрыта. Продемонстрировано хорошее владение материалом. Используются надлежащие источники. Структура работы в основном соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы средняя.	Тема раскрыта слабо. Продемонстрировано удовлетворительное владение материалом. Используются источники и структура работы частично соответствуют поставленным задачам. Степень самостоятельности работы низкая.	Тема не раскрыта. Продемонстрировано неудовлетворительное владение материалом. Используются источники недостаточны. Структура работы не соответствует поставленным задачам. Работа несамостоятельна.	3
	Зачтено		Не зачтено		
Зачет	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой дисциплины.		Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.		

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Семестр 1

Текущий контроль

1. Устный опрос

Темы 1, 2

Тема 1. Основные направления и задачи исследований в сфере управления персоналом. Подготовка и организация исследования в сфере управления персоналом

Основные направления исследований в области управления персоналом; исследования как особая функция службы управления персоналом; особенности проведения исследований в сфере управления персоналом; влияние современных концепций менеджмента на методологию исследований в области управления персоналом; выбор направления исследования; определение проблемы, целей и задач конкретного исследования в области управления персоналом; социальный заказ, проблемная ситуация и проблема исследования; программа исследования в сфере управления персоналом; инструментарий исследования; классификация методов сбора информации; правила проведения исследования; особенности проведения исследований на малых выборках.

Тема 2. Методы анализа документальных источников. Методы анализа данных. Методы изучения профессиональной деятельности

Методы анализа данных; классификация документов; достоинства и недостатки традиционного метода изучения документов; методы формализованного анализа документальных источников; контент-анализ и возможности его применения в управлении персоналом; анализ содержания личных дел сотрудников; контент-анализ должностных инструкций; направления анализа профессиональной деятельности; изучение факторов привлекательности места работы.

2. Тестирование

Тема 2

Тема 2. Методы анализа документальных источников. Методы анализа данных. Методы изучения профессиональной деятельности.

1. Важнейшее стратегическое направление деятельности службы управления персоналом ? это:

- психологическая поддержка персонала
- учет персонала
- набор персонала
- уменьшение текучести персонала
- уменьшение конфликтов
- повышение эффективности функционирования организации за счет повышения эффективности деятельности персонала

2. Какие виды потенциала из нижеследующего перечня рассчитывает использовать работодатель, если он нанимает работника, заведомо не обладающего необходимыми профессионально-квалификационными качествами:

- а) профессионально-квалификационный
- б) нравственно-мотивационный
- в) работоспособный
- г) творческий
- д) коммуникативный
- е) лидерский
- ж) потенциал к развитию
- з) административный
- и) гибкость
- к) асертивность

3. Персонал ? это

- а) штатный состав работников
- б) все люди, труд которых включен в производство продукции или оказание услуг организации
- в) все люди, живой труд которых участвует в создании продукции и/или оказании услуг организации.

4. С позиции гуманистического подхода, персонал ? это:

- а) источник затрат организации
- б) один из ресурсов организации
- в) достояние организации
- г) капитал организации.

5. Объектом исследования в управлении персоналом являются:

- а) личности, группы, трудовой коллектив
- б) руководители, специалисты, другие служащие, рабочие
- в) топ-менеджеры, мидл-менеджеры, линейный и функциональный менеджмент, рядовые работники, супервайзеры
- г) профессионально-квалификационные и половозрастные группы в организации
- д) формальные и неформальные группы работников

6. Принципы управления персоналом:

- а) Научность, системность, гуманность, опора на Закон, профессионализм работников УП
- б) Прогрессивность, экономичность, простота, иерархичность, согласованность
- в) оптимальность, непрерывность, преемственность, гибкость

7. Методы управления персоналом

- а) административно-правовые, экономические, социально-психологические
- б) авторитарные, демократические, либеральные
- в) выявление потребностей, анализ содержания труда, стимулирование по труду

8. Неполное использование потенциала работника ? это:

- а) нормальное явление, нельзя же каждому создать условия для всестороннего развития
- б) упущенная выгода
- в) шаг в направлении потери конкурентоспособности
- г) угроза выживаемости компании
- д) экономия средств на оплату труда
- е) фактор снижения текучести
- ж) фактор повышения преданности работников компании

9. На какое свойство работника Вы рассчитываете в первую очередь, если назначаете его на должность без учета личностных особенностей:

- а) автономность
- б) адаптивность
- в) ответственность
- г) порядочность
- д) честность

10. Причастность работников к принятию решений, касающихся их труда, ? это:

- а) обеспечение коллективной ответственности, расчет на быструю реализацию решения, повышение сплоченности коллектива
- б) проявление доверия, повышение лояльности организации, повышение производительности труда
- в) повышение уровня удовлетворенности трудом, делегирование полномочий, задействование творческого потенциала

11. При использовании внешнего рынка труда могут положительно сказаться такие факторы:

- а) эффект ?кота в мешке? (неопределенные профессиональные и личностные качества новых работников), привычка работника к определенным социокультурным и организационным условиям

- б) инновационный потенциал, свежий взгляд на вещи, приобретение ?чужого? опыта и уникального потенциала
в) возможность достаточно точно определить профессиональные и личностные качества и прогнозировать поведение, вероятность сложных социально-психологических процессов в коллективе
12. При составлении договора на услуги рекрутинговой компании следует опираться на:

- а) ТК РФ
б) ГК РФ
в) Закон об образовании
г) Основы законодательства по разрешению трудовых споров (конфликтов)
д) Закон о коллективных договорах (соглашениях).

3. Реферат

Темы 1, 2

Тема 1. Основные направления и задачи исследований в сфере управления персоналом. Подготовка и организация исследования в сфере управления персоналом

1. Цели и предназначение прикладных исследований в сфере управления персоналом.
2. Особенности проведения исследований в сфере УП.
3. Проблемы, с которыми могут столкнуться специалисты при проведении исследования в сфере УП.
4. Определение проблемы, целей и задач конкретного прикладного исследования УП.
5. Программа прикладного исследования в сфере УП.
6. Правила проведения исследования.

Тема 2. Методы анализа документальных источников. Методы анализа данных. Методы изучения профессиональной деятельности

1. Особенности внутреннего и внешнего анализа документов
2. Основные формы представления заключений по итогам экспертизы.
3. Традиционный анализ документальных источников.
4. Достоинства и недостатки традиционного метода изучения документов.
5. Формулировка содержательных типовых задач анализа первичной информации.
6. Методы формализованного анализа документальных источников.

Семестр 2

Текущий контроль

1. Устный опрос

Темы 3, 4

Тема 3. Методы исследования трудового коллектива. Оценка кадровой политики организации. Опросные методы сбора информации. Обобщение данных и представление результатов исследования

Основные характеристики трудового коллектива; факторы стабилизации коллектива и причины текучести кадров; методы диагностики сплоченности первичного коллектива и ценностно-ориентационного единства; исследование готовности персонала к нововведениям и изменениям; исследование проблем управления трудовым коллективом; кадровая политика организации: структура, факторы ее определяющие; оценки эффективности проводимой кадровой политики; политика найма; политика стабилизации кадрового состава; политика вознаграждения; политика в области развития персонала и карьеры; анализ политики трудовых отношений; общая характеристика метода опроса; процесс организации и проведения опроса; основные элементы методики и техники разработки бланка опроса; преимущества и трудности интервью; виды интервью и их специфика в исследовании проблем управления персоналом; сущность, назначение и границы применения социометрического опроса; тесты в прикладных исследованиях проблем управления персоналом; основные области применения метода экспертного оценивания; мозговой штурм; деловая игра; основные этапы проведения экспертизы и их содержание; стратегический план проведения экспертизы: основные компоненты и их содержание; особенности, принципы и этапы формирования группы экспертов; правила подготовки отчетов по исследованию в сфере управления персоналом.

Тема 4. Диагностика мотивации и удовлетворенности трудом персонала Изучение социальной напряженности и конфликтов в коллективе. Исследования внутреннего и внешнего рынка труда Изучение имиджа организации как работодателя

Методы исследования мотивационного фона организации; оценка существующей системы мотивации персонала; диагностика степени удовлетворенности трудом; диагностика трудовой мотивации персонала; возможность использования исследований мотивационной системы организации для внутреннего и внешнего PR; сущность и функции производственного конфликта; методики изучения социальной напряженности в организации; изучение управления социальными конфликтами в коллективе; методы анализа условий деятельности организации как работодателя; методы сегментирования рынка труда; методики изучения внутренней среды организации; значение имиджа организации для ее позиционирования на рынке труда; формирование персонал-имиджа организации.

2. Тестирование

Темы 3, 4

Тема 3. Методы исследования трудового коллектива. Оценка кадровой политики организации. Опросные методы сбора информации. Обобщение данных и представление результатов исследования

1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):
 - а - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
 - б - распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
 - в - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:
 - а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
 - б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
 - в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
 - г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:
 - а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
 - б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
 - в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.
4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):
 - а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
 - б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
 - в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.
5. Планы по человеческим ресурсам определяют:
 - а - политику по набору женщин и национальных меньшинств;
 - б - политику по отношению к временным работающим;
 - в - уровень оплаты;
 - г - оценку будущих потребностей в кадрах.
- .6. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):
 - а - разработка стратегии управления персоналом;
 - б - работа с кадровым резервом;
 - в - переподготовка и повышение квалификации работников;
 - г - планирование и контроль деловой карьеры;
 - д - планирование и прогнозирование персонала;
 - е - организация трудовых отношений.

7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:
 - а - функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
 - б - функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
 - в - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

8. Принцип комплексности подразумевает:
 - а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
 - б - учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
 - в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):
 - а - метод аналогий;
 - б - метод структуризации целей;
 - в - морфологический анализ.
10. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

а - метод аналогий;

б - метод творческих совещаний.

11. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

а - административные;

б - экономические;

в - статистические;

г - социально-психологические;

д - стимулирования.

12. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

13. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

14. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

Тема 4. Диагностика мотивации и удовлетворенности трудом персонала Изучение социальной напряженности и конфликтов в коллективе. Исследования внутреннего и внешнего рынка труда Изучение имиджа организации как работодателя

1. Подход, предусматривающий гибкость управления персоналом, интенсификацию труда, активную работу по бережливости и участию работников в управлении, носит название:

а) технологический; б) гуманистический;

в) демократический; г) рационалистический;

д) синергетический; е) поддерживающий.

2. Теория Y о человеческом поведении не включает:

а) прохладность к работе;

б) готовность к самоуправлению;

в) готовность к самоконтролю;

г) стремление к ответственности;

д) необходимость постоянного контроля и инструктажа.

3. Прогрессивность, научность, перспективность, достоверность, обоснованность, гласность и др. ? это ?

а) методы; б) элементы системы;

в) принципы; г) приемы;

д) формы.

4. Управленческие воздействия, основанные на соблюдении организационных закономерностей и направленные на поддержание порядка в системе, составляют существо ? методов управления

а) административных;

б) экономических;

в) социально-психологических;

г) правовых;

д) комплексных.

5. Управленческие воздействия, нацеленные на соблюдение действующих правовых норм и актов, отнесены к ? методам управления персоналом.

а) административным;

б) экономическим;

в) социально-психологическим;

г) правовым;

д) комплексным.

6. Структура управления, штатное расписание, трудовые соглашения реализуют?

а) распорядительные воздействия;

б) организационные воздействия;

в) материальные поощрения и взыскания;

г) дисциплинарную ответственность;

д) административную ответственность.

7. Замечания, предупреждения, выговор, строгий выговор воспринимаются как?
- а) распорядительные воздействия
 - б) организационные воздействия;
 - в) материальные поощрения и взыскания;
 - г) дисциплинарная ответственность;
 - д) административная ответственность.
8. Устав организации, правила трудового распорядка, положения о структурных подразделениях являются инструментами ? методов:
- а) административных; б) экономических;
 - в) социально-психологических; г) комплексных
 - д) правовых.
9. Документ, включающий основные положения, принципы деятельности организации, правила и нормы поведения работников, их внешнего вида ? это ?
- а) миссия организации; б) философия организации;
 - в) корпоративная культура; г) корпоративный кодекс;
 - д) коллективный договор; е) правила трудового распорядка.
10. Необходимыми компонентами трудового контракта являются:
- а) общие положения;
 - б) проведение аттестации;
 - в) обязанности работника;
 - г) повышение квалификации;
 - д) обязательства и ответственность администрации;
 - е) режим рабочего времени.
11. Численность работников различных категорий на начало отчетного периода плюс то же самое на конец отчетного периода, а сумма, поделенная на два, это ? ?
- а) явочная численность; б) списочная численность,
 - в) среднесписочная численность; г) средневзвешенная численность.
12. Современное деление персонала организации включает:
- а) рабочие основные;
 - б) рабочие вспомогательные;
 - в) рабочие, включая учеников;
 - г) ученики;
 - д) инженерно-технические работники (ИТР);
 - е) служащие;
 - ж) младший обслуживающий персонал;
 - з) охрана;
 - и) специалисты.

3. Реферат

Темы 3, 4

Тема 3. Методы исследования трудового коллектива. Оценка кадровой политики организации. Опросные методы сбора информации. Обобщение данных и представление результатов исследования

1. Методы анализа профессиональной деятельности.
2. Основные этапы процесса обработки данных.
3. Подготовка данных к обработке: основные правила.
4. Правила подготовки отчетов по исследованию в сфере УП.
5. Основные характеристики трудового коллектива.
6. Стадии развития трудового коллектива.
7. Факторы стабилизации коллектива и причины текучести кадров.
8. Методы изучения психологического климата.

Тема 4. Диагностика мотивации и удовлетворенности трудом персонала Изучение социальной напряженности и конфликтов в коллективе. Исследования внутреннего и внешнего рынка труда Изучение имиджа организации как работодателя

1. Оценки эффективности проводимой кадровой политики.
2. Изучение причин текучести кадров.
3. Изучение эффективности методов и форм оплаты и стимулирования труда.
4. Методы исследования мотивационного фона организации.
5. Методы диагностики мотивационной структуры личности работников.
6. Показатели социально-психологической напряженности в коллективе.
7. Методы исследования конфликтов в организации.
8. Изучение внутреннего климата в организации.

Зачет

Вопросы к зачету:

1. Цели и предназначение прикладных исследований в сфере управления персоналом.
2. Основные направления исследований в УП.
3. Особенности проведения исследований в сфере УП. Проблемы, с которыми могут столкнуться специалисты при проведении исследования в сфере УП.
4. Влияние современных концепций менеджмента на методологию прикладных исследований УП.
5. Определение проблемы, целей и задач конкретного прикладного исследования УП.
6. Программа прикладного исследования в сфере УП.
7. Классификация методов сбора информации.
8. Правила проведения исследования.
9. Особенности проведения исследований на малых выборках.
10. Сущность и специфика проведения опроса в трудовой организации.
11. Принципы и правила формулировки вопросов. Требования к анкете.
12. Виды интервью и их специфика в исследовании проблем УП.
13. Требования к процедуре интервью. Методы стимулирования респондентов к участию в опросе и искренним ответам.
14. Тесты в прикладных исследованиях УП.
15. Экспертный опрос в УП. Основные области применения метода экспертного оценивания.
16. Метод "Дельфы". Мозговой штурм. Деловая игра.
17. Основные этапы проведения экспертизы и их содержание.
18. Логико-математические особенности анализа оценок экспертизы.
19. Выбор альтернативы рекомендаций по итогам экспертизы.
20. Основные формы представления заключений по итогам экспертизы.
21. Документальные источники информации: их характеристики, проблемы достоверности. Особенности внутреннего и внешнего анализа документов.
22. Традиционный анализ документальных источников. Достоинства и недостатки традиционного метода изучения документов.
23. Информационно-целевой анализ содержания текстовых источников.
24. Методы формализованного анализа документальных источников.
25. Статистические источники и данные управленческого учета в УП.
26. Контент-анализ и возможности его применения в УП.
27. Основные направления анализа профессиональной деятельности.
28. Методы анализа профессиональной деятельности.
29. Изучение факторов привлекательности места работы.
30. Основные этапы процесса обработки данных.
31. Формулировка содержательных типовых задач анализа первичной информации.
32. Подготовка данных к обработке: основные правила.
33. Основные методы анализа данных.
34. Правила подготовки отчетов по исследованию в сфере УП.
35. Трудовой коллектив и его структура. Виды социальных групп в трудовом коллективе.
36. Основные характеристики трудового коллектива. Стадии развития трудового коллектива.
37. Внутриколлективная сплоченность, факторы сплоченности.
38. Факторы стабилизации коллектива и причины текучести кадров.
39. Методы диагностики сплоченности первичного коллектива и ценностно-ориентационного единства.
40. Методы изучения психологического, делового, творческого и нравственного климата в коллективе.
41. Исследование проблем управления трудовым коллективом.
42. Оценки эффективности проводимой кадровой политики.
43. Основные показатели стабильности коллектива. Изучение причин текучести кадров.
44. Изучение эффективности методов и форм оплаты и стимулирования труда.
45. Анализ политики трудовых отношений.
46. Диагностика и методы исследования мотивационного потенциала работы.
47. Методы диагностики мотивационной структуры личности работников.
48. Оценка удовлетворенности и лояльности персонала.
49. Показатели социально-психологической напряженности в коллективе.
50. Методы исследования конфликтов в организации.

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Семестр 1			
Текущий контроль			
Устный опрос	Устный опрос проводится на практических занятиях. Обучающиеся выступают с докладами, сообщениями, дополнениями, участвуют в дискуссии, отвечают на вопросы преподавателя. Оценивается уровень домашней подготовки по теме, способность системно и логично излагать материал, анализировать, формулировать собственную позицию, отвечать на дополнительные вопросы.	1	10
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	2	5
Реферат	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты реферата оцениваются также ораторские способности.	3	10
Семестр 2			
Текущий контроль			
Устный опрос	Устный опрос проводится на практических занятиях. Обучающиеся выступают с докладами, сообщениями, дополнениями, участвуют в дискуссии, отвечают на вопросы преподавателя. Оценивается уровень домашней подготовки по теме, способность системно и логично излагать материал, анализировать, формулировать собственную позицию, отвечать на дополнительные вопросы.	1	10
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	2	5
Реферат	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты реферата оцениваются также ораторские способности.	3	10
Зачет	Зачёт нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Обучающийся получает вопрос (вопросы) либо задание (задания) и время на подготовку. Зачёт проводится в устной, письменной или компьютерной форме. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Освоение дисциплины (модуля) предполагает изучение основной и дополнительной учебной литературы. Литература может быть доступна обучающимся в одном из двух вариантов (либо в обоих из них):

- в электронном виде - через электронные библиотечные системы на основании заключенных КФУ договоров с правообладателями;

- в печатном виде - в Научной библиотеке им. Н.И. Лобачевского. Обучающиеся получают учебную литературу на абонементе по читательским билетам в соответствии с правилами пользования Научной библиотекой.

Электронные издания доступны дистанционно из любой точки при введении обучающимся своего логина и пароля от личного кабинета в системе "Электронный университет". При использовании печатных изданий библиотечный фонд должен быть укомплектован ими из расчета не менее 0,5 экземпляра (для обучающихся по ФГОС 3++ - не менее 0,25 экземпляра) каждого из изданий основной литературы и не менее 0,25 экземпляра дополнительной литературы на каждого обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих данную дисциплину.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля), находится в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. Он подлежит обновлению при изменении условий договоров КФУ с правообладателями электронных изданий и при изменении комплектования фондов Научной библиотеки КФУ.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Журнал ?Кадровый менеджмент? - www.hrm.ru

Информационный портал ?Человеческие ресурсы? - <http://www.uhr.ru>

Электронный журнал для специалистов по управлению персоналом - www.hr-journal.ru

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Для подготовки к устным опросам рекомендуется обращать внимание на проблемные вопросы, затрагиваемые преподавателем в лекции, и группировать информацию вокруг них. Желательно выделять в используемой литературе постановки вопросов, на которые разными авторам могут быть даны различные ответы. На основании постановки таких вопросов следует собирать аргументы в пользу различных вариантов решения поставленных проблем.

При написании рефератов в материале следует выделить небольшое количество (не более 5) заинтересовавших Вас проблем и сгруппировать материал вокруг них. Следует добиваться четкого разграничения отдельных проблем и выделения их частных моментов.

В текстах авторов, таким образом, следует выделять следующие компоненты:

- постановка проблемы;

- варианты решения;

- аргументы в пользу тех или иных вариантов решения.

На основе выделения этих элементов проще составлять собственную аргументированную позицию по рассматриваемому вопросу.

При работе с терминами необходимо обращаться к словарям, в том числе доступным в Интернете, например на сайте <http://dic.academic.ru>.

При подготовке к тестированию может понадобиться материал, изучавшийся ранее, поэтому стоит обращаться к соответствующим источникам (учебникам, монографиям, статьям).

При подготовке к зачету необходимо опираться прежде всего на лекции, а также на источники, которые разбирались на семинарах и практических занятиях в течение семестра. В каждом билете на зачете содержатся 2 вопроса.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем, представлен в Приложении 3 к рабочей программе дисциплины (модуля).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине (модулю) включает в себя следующие компоненты:

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья) и оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КФУ.

Учебные аудитории для контактной работы с преподавателем, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья).

Компьютер и принтер для распечатки раздаточных материалов.

Мультимедийная аудитория.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.04.03 "Управление персоналом" и магистерской программе "Управление персоналом организации".

*Приложение 2
к рабочей программе дисциплины (модуля)
Б1.Б.4 Современные методы исследований в области
управления персоналом*

Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

Основная литература:

1. Евтихов О. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / О. В. Евтихов. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 297 с. - ISBN 978-5-16-009537-0. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=446364>
2. Кибанов А. Я. Управление трудоустройством выпускников вузов на рынке труда [Электронный ресурс]: монография / А. Я. Кибанов, Ю. А. Дмитриева. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 250 с. - (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-009815-9. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=458710>
3. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс]: монография / А. Я. Кибанов [и др.]. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 156 с. - (Научная мысль) - ISBN 978-5-16-009530-1. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=503658>

Дополнительная литература:

1. Кибанов А.Я. Новая концепция подготовки кадров в области управления персоналом [Электронный ресурс] / Вестник университета, ♦ 12, 2012. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=453235>
2. Ричи Ш. Управление мотивацией: 12 факторов мотиваций: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 'Управление персоналом', 'Менеджмент организации', 'Психология' [Электронный ресурс] / Ричи Ш., Мартин П., Лалаян Е.; Под ред. Климов Е.А. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 399 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=883709>

*Приложение 3
к рабочей программе дисциплины (модуля)
Б1.Б.4 Современные методы исследований в области
управления персоналом*

Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

Освоение дисциплины (модуля) предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows 7 Профессиональная или Windows XP (Volume License)

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 365 или Microsoft Office Professional plus 2010

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI или Adobe Acrobat Reader DC

Kaspersky Endpoint Security для Windows

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.