

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна  
Должность: Проректор по учебно-методической работе  
Дата подписания: 27.02.2025 20:20:12  
Уникальный программный ключ:  
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

Приложение 3  
к основной профессиональной образовательной программе  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленность (профиль) программы:  
Управление персоналом организации

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**

**Высшая школа экономики и бизнеса**

**Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ**  
**«Управление человеческими ресурсами»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.28 СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЙ В УПРАВЛЕНИИ**  
**ПЕРСОНАЛОМ**

Направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) программы:  
**Управление персоналом организации**

Уровень высшего образования: **Бакалавриат**

Год начала подготовки: 2024  
Москва – 2023 г.

**Составитель:**

к.соц.н., доцент базовой кафедры  
Торгово-промышленной палаты РФ  
«Управление человеческими  
ресурсами»

**В.Г. Квачев**

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами», протокол № 9 от «10» апреля 2023 г.

# СОДЕРЖАНИЕ

|   |           |
|---|-----------|
| <b>I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ .....</b>  | <b>4</b>  |
| Цель и задачи освоения дисциплины .....   | 4         |
| Место дисциплины в структуре образовательной программы .....  | 4         |
| Объем дисциплины и виды учебной работы .....  | 4         |
| Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине .....   | 5         |
| <b>II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>  | <b>9</b>  |
| РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА .....  | 9         |
| ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ .....  | 9         |
| ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ .....  | 9         |
| ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ<br>ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....  | 10        |
| ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ<br>ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО<br>ОБЕСПЕЧЕНИЯ ..... | 10        |
| МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....  | 10        |
| <b>IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>   | <b>10</b> |
| <b>V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И<br/>УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ .....</b>                     | <b>11</b> |
| <b>VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ<br/>АТТЕСТАЦИИ .....</b>  | <b>11</b> |

# I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

## Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины «Современные методы исследований в управлении персоналом» является овладение современными концепциями управления компанией с позиции новейших технологий управления персоналом, методами анализа и оценки статистики персонала, построения систем эффективности управления персоналом, дизайна организационной структуры и конфигурации фирмы.

Задачи дисциплины «Современные методы исследований в управлении персоналом»:

- усвоение современных теоретических представлений о роли месте управления персоналом в деятельности фирмы, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и управление персоналом;
- овладение основами методологии и методики в области анализа количественных и качественных данных о персонале;
- приобретение базовых навыков практической работы с данными о персонале, предиктивной работе в области управления персоналом.

## Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Современные методы исследований в управлении персоналом» относится к обязательной части учебного плана.

## Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

| Показатели объема дисциплины   | Всего часов по формам обучения |              |         |
|--|--------------------------------|--------------|---------|
|  | очная                          | очно-заочная | заочная |
| Объем дисциплины в зачетных единицах   | 3 ЗЕТ                          |              |         |
| Объем дисциплины в акад. часах   | 108                            |              |         |
| Промежуточная аттестация:<br>форма   | Зачет                          | -            | -       |
| <b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:</b>                          | <b>42</b>                      | -            | -       |
| 1. Контактная работа на проведение занятий лекционного и семинарского типов, всего часов, в том числе: | 40                             | -            | -       |
| • лекции   | 18                             | -            | -       |
| • практические занятия   | 22                             | -            | -       |
| • лабораторные занятия   | -                              | -            | -       |
| в том числе практическая подготовка  | -                              | -            | -       |
| 2. Индивидуальные консультации (ИК)  | -                              | -            | -       |
| 3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)  | 2                              | -            | -       |
| 4. Консультация перед экзаменом (КЭ)   | -                              | -            | -       |
| 5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)      | -                              | -            | -       |
| <b>Самостоятельная работа (СР), всего:</b>   | <b>66</b>                      | -            | -       |
| в том числе:   |                                |              |         |
| • самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)   | -                              | -            | -       |

|  |    |   |   |
|--|----|---|---|
| • самостоятельная работа в семестре (СРС)              | 66 | - | - |
| в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу | -  | - | - |
| • изучение ЭОР ( <i>при наличии</i> )                  | -  | - | - |
| • изучение онлайн-курса или его части                  | -  | - | - |
| • выполнение индивидуального или группового проекта    | 20 | - | - |
| • выполнение заданий текущего и творческого рейтинга   | 46 |   |   |

## Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

| Формируемые компетенции<br>(код и наименование компетенции)   | Индикаторы достижения компетенций<br>(код и наименование индикатора)  | Результаты обучения<br>(знания, умения)   |
|---|---|---|
| УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач   | УК-1.3 Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой выбор   | УК-1.3. 3-1. <b>Знает</b> принципы, критерии, правила построения суждения и оценок  |
|   |   | УК-1.3. У-1. <b>Умеет</b> формировать собственные суждения и оценки, грамотно и логично аргументируя свою точку зрения  |
|   |   | УК-1.3. У-2. <b>Умеет</b> применять теоретические знания в решении практических задач   |
| УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений | УК-2.2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений | <p>УК-2.2. 3-1. <b>Знает</b> основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности</p> <p>УК-2.2. 3-2. <b>Знает</b> виды и источники возникновения рисков принятия решений, методы управления ими</p> <p>УК-2.2. 3-3. <b>Знает</b> основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс принятия решений в конкретной предметной области</p> <p>УК-2.2. У-1. <b>Умеет</b> проводить многофакторный анализ элементов предметной области для выявления ограничений при принятии решений</p> <p>УК-2.2. У-2. <b>Умеет</b> разрабатывать и оценивать альтернативные решения с учетом рисков</p> <p>УК-2.2. У-3. <b>Умеет</b> выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p> |

|   |   |   |
|---|---|---|
| ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом | ОПК-2.1 Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом | ОПК-2.1. 3-1. <b>Знает</b> современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа<br>ОПК-2.1. У-1. <b>Умеет</b> выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы<br>ОПК-2.1. У-2. <b>Умеет</b> работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом |
|   | ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и осуществляет визуализацию результатов анализа данных | ОПК-2.2. 3-1. <b>Знает</b> современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом<br>ОПК-2.2. У-1. <b>Умеет</b> разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа   |

## II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций

Таблица 3

| № п/п     | Наименование раздела, темы дисциплины  | Трудоемкость, академические часы |                      |                      |                         |                        |       | Индикаторы достижения компетенций          | Результаты обучения<br>(знания, умения)   | Учебные задания для аудиторных занятий | Текущий контроль | Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/разделу или по всему курсу в целом) |
|-----------|--|----------------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|------------------------|-------|--|---|--|------------------|--|
|           |  | Лекции                           | Практические занятия | Лабораторные занятия | Практическая подготовка | Самостоятельная работа | Всего |  |   |  |                  |  |
| Семестр 4 |  |                                  |                      |                      |                         |                        |       |  |   |  |                  |  |
| 1.        | Тема 1. Теоретические основы современных исследований персонала                                    | 4                                | 6                    | -                    | -                       | 16                     | 26    | УК-1.3.<br>УК-2.2.<br>ОПК-2.1.<br>ОПК-2.2. | УК-1.3. 3-1.<br>УК-1.3. У-1.<br>УК-1.3. У-2.<br>УК-2.2. 3-1.<br>УК-2.2. 3-2.<br>УК-2.2. 3-3.<br>УК-2.2. У-1.<br>УК-2.2. У-2.<br>УК-2.2. У-3.<br>ОПК-2.1. 3-1.<br>ОПК-2.1. У-1.<br>ОПК-2.1. У-2.<br>ОПК-2.2. 3-1.<br>ОПК-2.2. У-1. | Гр. д.                                 | К.               | Д.   |
| 2.        | Тема 2. Количественные методы в исследовании персонала: анализ статистики персонала (HR-аналитика) | 4                                | 6                    | -                    | -                       | 16                     | 26    | УК-1.3.<br>УК-2.2.<br>ОПК-2.1.<br>ОПК-2.2. | УК-1.3. 3-1.<br>УК-1.3. У-1.<br>УК-1.3. У-2.<br>УК-2.2. 3-1.<br>УК-2.2. 3-2.<br>УК-2.2. 3-3.<br>УК-2.2. У-1.<br>УК-2.2. У-2.<br>УК-2.2. У-3.<br>ОПК-2.1. 3-1.<br>ОПК-2.1. У-1.<br>ОПК-2.1. У-2.                                   | Гр. д.                                 | К.               | Д.   |

|    |  |           |           |          |          |           |            |  |   |        |    |    |
|----|--|-----------|-----------|----------|----------|-----------|------------|--|---|--------|----|----|
|    |  |           |           |          |          |           |            |  | ОПК-2.2. 3-1.<br>ОПК-2.2. У-1.  |        |    |    |
| 3. | Тема 3. Качественные методы в исследовании персонала: социологические и психологические методы в управлении персоналом | 4         | 4         | -        | -        | 16        | 24         | УК-1.3.<br>УК-2.2.<br>ОПК-2.1.<br>ОПК-2.2. | УК-1.3. 3-1.<br>УК-1.3. У-1.<br>УК-1.3. У-2.<br>УК-2.2. 3-1.<br>УК-2.2. 3-2.<br>УК-2.2. 3-3.<br>УК-2.2. У-1.<br>УК-2.2. У-2.<br>УК-2.2. У-3.<br>ОПК-2.1. 3-1.<br>ОПК-2.1. У-1.<br>ОПК-2.1. У-2.<br>ОПК-2.2. 3-1.<br>ОПК-2.2. У-1. | Гр. д. | К. | Д. |
| 4. | Тема 4. Новейшие методы и практики исследования персонала: поведенческая экономика и методы когнитивных наук           | 6         | 6         | -        | -        | 18        | 30         | УК-1.3.<br>УК-2.2.<br>ОПК-2.1.<br>ОПК-2.2. | УК-1.3. 3-1.<br>УК-1.3. У-1.<br>УК-1.3. У-2.<br>УК-2.2. 3-1.<br>УК-2.2. 3-2.<br>УК-2.2. 3-3.<br>УК-2.2. У-1.<br>УК-2.2. У-2.<br>УК-2.2. У-3.<br>ОПК-2.1. 3-1.<br>ОПК-2.1. У-1.<br>ОПК-2.1. У-2.<br>ОПК-2.2. 3-1.<br>ОПК-2.2. У-1. | Гр. д. | К. | Д. |
|    | <b>Итого</b>   | <b>18</b> | <b>22</b> | <b>-</b> | <b>-</b> | <b>66</b> | <b>106</b> |  |   |        |    |    |

**Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:**

Групповая дискуссия (Гр.д..)

**Формы текущего контроля:**

Кейс (К.)

**Формы заданий для творческого рейтинга:**

Доклады (Д.)

### **III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА**

##### **Основная литература**

1. Беляева Ж.С. Современные методы исследований в управлении персоналом. М.: Флинта, 2018. <https://znanium.com/catalog/document?pid=966425>

##### **Дополнительная литература:**

1. Рыманов, А. Ю. Корпоративное управление : учебник / А.Ю. Рыманов, И.Ю. Бочарова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 395 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/textbook\_5914092cd70b93.23119693. - ISBN 978-5-16-019588-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2130467> . – Режим доступа: по подписке.

2. Орлов, С. Н. Внутренний аудит в современной системе корпоративного управления компанией : практическое пособие / С. Н. Орлов. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 284 с. — (Наука и практика). - ISBN 978-5-16-010044-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2051470>. – Режим доступа: по подписке.

##### **Нормативные правовые документы:**

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 21 декабря 2001 г.
2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №596 «О долгосрочной государственной экономической политике»
3. Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях»;
4. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»;
5. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ;
6. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 09.03.2016) "О занятости населения в Российской Федерации"
7. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 г. №156-ФЗ;
8. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г.

##### **ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

1. <http://www.consultant.ru> - Справочно-правовая система Консультант Плюс;
2. <http://www.garant.ru> - Справочно-правовая система Гарант.

##### **ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ**

1. <http://www.gks.ru> - Росстат – федеральная служба государственной статистики
2. <http://www.iep.ru/ru/publikacii/categories.html> - Федеральный образовательный портал. Экономика. Социология. Менеджмент
3. <https://www.nalog.ru/rn39/program/> - База программных средств налогового учета
4. <https://rosmintrud.ru/opendata> - База открытых данных Минтруда России
5. [www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru) - Базы данных Министерства экономического развития и торговли России
6. <http://www.fedsfm.ru/opendata> - База открытых данных Росфинмониторинга
7. <https://www.polpred.com> - Электронная база данных "Polpred.com Обзор СМИ"

## **ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

- <http://www.soc-otvet.ru> - Информационный ресурс «Социальная ответственность бизнеса» (АСИ);
- [www.sprb.amr.ru](http://www.sprb.amr.ru) – Ресурсный центр «Социальной программы российского бизнеса»; <http://www.gsom.pu.ru/research/csr-> Центр корпоративной социальной ответственности ВШМ СПбГУ;
- [CorporateRegister.com](http://CorporateRegister.com) - Глобальная директория компаний, выпускающих социальные отчеты;
- <http://www.csrjournal.com/liveexperience/csrpractice-> Информационно-аналитический ресурс по вопросам корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития CSRJOURNAL;
- [www.rspp.ru](http://www.rspp.ru) – российский союз промышленников и предпринимателей
- [CorporateResponsibility.Net](http://CorporateResponsibility.Net) – Daily CSR Newswith CSR resources

## **ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

Операционная система Windows 10, Microsoft Office Professional Plus: 2019 (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access)

Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite Комплексная защита

Браузер Google Chrome, Mozilla Firefox

## **МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Дисциплина «Современные методы исследований в управлении персоналом» обеспечена:

для проведения занятий лекционного типа:

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;

для проведения занятий семинарского типа (*практические занятия*):

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации;

для самостоятельной работы, в том числе для курсового проектирования:

- помещением для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

## **IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

- Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.

## V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся в процессе освоения дисциплины «Современные методы исследований в управлении персоналом» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

| Виды работ  | Максимальное количество баллов |
|---|--------------------------------|
| Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях | 20                             |
| Текущий контроль                                  | 20                             |
| Творческий рейтинг                                | 20                             |
| Промежуточная аттестация ( <i>зачет</i> )         | 40                             |
| <b>ИТОГО</b>                                      | <b>100</b>                     |

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся «преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия с академической группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет обучающегося».

## VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ<sup>1</sup>

Оценочные материалы по дисциплине разработаны в соответствии с Положением об оценочных материалах в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

### *Тематика курсовых работ/проектов*

Курсовая работа/проект по дисциплине «Современные методы исследований в управлении персоналом» учебным планом не предусмотрена.

### *Типовой перечень вопросов к зачету:*

1. Эволюция теории и практики управления персоналом.
2. Рынок и фирма как две системы управления.
3. Функции управления персоналом.
4. Теория «гибкой фирмы»
5. Уровни управления в организации, зона контроля и норма управляемости.
6. Планирование рабочего процесса.
7. Характеристики рабочего места.
8. Приспособление рабочего места.

<sup>1</sup> В данном разделе приводятся примеры оценочных материалов

9. Анализ персонала по численности, понятие и функции параметра среднесписочной численности персонала
10. Анализ персонала по структуре, основные коэффициенты и их назначения.
11. Текучесть кадров.
12. Расчет численности персонала.
13. Спрос и предложение персонала.
14. Внутренний и внешний рынки труда.
15. Планирование персонала.
16. Рекрутинг персонала.
17. Основные источники найма.
18. Правовое обеспечение найма и основные формы занятости.
19. Трудовой договор: функции и содержание. Отличия от других форм занятости.
20. Адаптация.
21. Развитие и обучение персонала.
22. Две модели развития персонала.
23. Виды развития персонала
24. Методы обучения персонала
25. Оценка эффективности обучения персонала.
26. Методы мотивации персонала
27. Административные методы.
28. Экономические методы.
29. Социально-психологические методы.
30. Заработная плата.
31. Оценка персонала.
32. Опыт сотрудника (Employee experience)
33. Стратегия персонала. Типы стратегий управления персоналом.
34. Служба управления персоналом.
35. Простая структура. Особенности управления персоналом в простой структуре
36. Машинная бюрократия. Особенности управления персоналом в машинной бюрократии
37. Профессиональная бюрократия. Особенности управления персоналом в профессиональной бюрократии
38. Дивизиональная форма. Особенности управления персоналом в дивизиональной форме
39. Адхократия. Особенности управления персоналом в адхократии
40. Цифровизация и рынок труда. Цифровые технологии в управлении персоналом.

### ***Типовые кейсы:***

#### **Кейс «Кадровая политика»**

Под кадровой политикой понимают формирование стратегии работы с персоналом предприятия, разработку целей, задач, научно обоснованных принципов найма, подбора и отбора, расстановки и развития персонала, а также совершенствование форм и методов работы с кадрами в соответствии с той или иной стадией функционирования предприятия, направленных на укрепление и развитие кадрового ресурса, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива сотрудников, способного своевременно реагировать на изменяющиеся требования рынка с учетом стратегии развития предприятия. Назначение кадровой политики – своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития предприятия, ставить задачи, находить способы их решения, а также разрабатывать пути достижения поставленных ранее целей. Кадровая стратегия определяется как: - средство кадровой политики по организации деятельности работников для достижения стратегических целей предприятия; - средство определения оптимальных путей планирования, расстановки, развития и рационального использования высококвалифицированных кадров; - функция управления, которая определяет методы, модели и технологии организации кадровой деятельности работников; - динамическая модель

эффективной деятельности работников, учитывающая воздействие факторов внешней и внутренней среды; - совокупность мероприятий, позволяющих оценивать, анализировать и разрабатывать эффективную систему воздействия на персонал для реализации стратегии развития предприятия. Достижение высоких результатов в производстве возможно при условии четко разрабатываемой кадровой политики и осознания руководством того, что наиболее важным ресурсом современного предприятия является кадровый.

Механический завод имеет самый высокий процент текучести кадров среди слесарей - сборщиков основного конвейера (текучесть достигает 8070 в год). Работа сборщиков достаточно проста и монотонна, не требует особых физических усилий. Обучение сборщиков производится непосредственно на рабочем месте в течение четырех часов. Прием сборщиков на завод осуществляется отделом кадров без участия мастеров или других руководителей. Кандидаты заполняют стандартную форму и проходят собеседование с инспектором отдела кадров, который принимает решение о приеме на работу, утверждаемое начальником отдела кадров

**Вопросы:**

1. Существует ли, по вашему мнению, связь между высокой текучестью кадров среди слесарей-сборщиков и методом их отбора?
2. Как усовершенствовать этот процесс?

***Примеры тем групповых дискуссий:***

1. Теории управления персоналом
2. Философия управления персоналом
3. Концепции управления персоналом
4. Методы управления персоналом
5. Формирование системы управления персоналом

***Тематика докладов:***

1. Отбор персонала в организацию
2. Порядок формирования резерва кадров и организация работы с ним.
3. Методы индивидуальной оценки эффективности работы персонала.
4. Процедура увольнения персонала.
5. Система показателей эффективности управления персоналом.

**Типовая структура зачетного задания**

| <i>Наименование</i> | <i>Максимальное количество баллов</i> |
|---------------------|---------------------------------------|
| <i>Вопрос 1</i>     | <i>20</i>                             |
| <i>Вопрос 2</i>     | <i>20</i>                             |

**Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания**

Таблица 5

| Шкала оценивания       |                  | Формируемые компетенции   | Индикатор достижения компетенции  | Критерии оценивания  | Уровень освоения компетенций |
|------------------------|------------------|---|---|--|------------------------------|
| <b>85 – 100 баллов</b> | <b>«зачтено»</b> | УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач   | УК-1.3 Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой выбор   | <b>Знает верно и в полном объеме:</b><br>принципы, критерии, правила построения суждения и оценок<br><b>Умеет верно и в полном объеме:</b><br>формировать собственные суждения и оценки, грамотно и логично аргументируя свою точку зрения;<br>применять теоретические знания в решении практических задач   | <b>Продвинутый</b>           |
|                        |                  | УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений | УК-2.2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений | <b>Знает верно и в полном объеме:</b><br>основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности;<br>виды и источники возникновения рисков принятия решений, методы управления ими;<br>основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс принятия решений в конкретной предметной области<br><b>Умеет верно и в полном объеме:</b><br>проводить многофакторный анализ элементов предметной области для выявления ограничений при принятии решений;<br>разрабатывать и оценивать альтернативные решения с учетом рисков;<br>выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений |                              |
|                        |                  | ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом   | ОПК-2.1 Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых   | <b>Знает верно и в полном объеме:</b><br>современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа<br><b>Умеет верно и в полном объеме:</b><br>выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные   |                              |

|                       |           |  |   |   |                   |
|-----------------------|-----------|--|---|---|-------------------|
|                       |           |  | для решения задач в сфере управления персоналом   | выводы;<br>работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом.   |                   |
|                       |           | ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом                                    | ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и осуществляет визуализацию результатов анализа данных | <b>Знает верно и в полном объеме:</b><br>современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом<br><b>Умеет верно и в полном объеме:</b><br>разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа   |                   |
| <b>70 – 84 баллов</b> | «зачтено» | УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач            | УК-1.3 Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой выбор   | <b>Знает с незначительными замечаниями:</b><br>принципы, критерии, правила построения суждения и оценок<br><b>Умеет с незначительными замечаниями:</b><br>формировать собственные суждения и оценки, грамотно и логично аргументируя свою точку зрения;<br>применять теоретические знания в решении практических задач  | <b>Повышенный</b> |
|                       |           | УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, | УК-2.2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений   | <b>Знает с незначительными замечаниями:</b><br>основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности;<br>виды и источники возникновения рисков принятия решений, методы управления ими;<br>основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс принятия решений в конкретной предметной области<br><b>Умеет с незначительными замечаниями:</b><br>проводить многофакторный анализ элементов предметной области для выявления ограничений при принятии решений; |                   |

|                       |                  |  |   |  |                |
|-----------------------|------------------|--|---|--|----------------|
|                       |                  | имеющихся ресурсов и ограничений   |   | разрабатывать и оценивать альтернативные решения с учетом рисков;<br>выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений  |                |
|                       |                  | ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом      | ОПК-2.1 Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом | <b>Знает с незначительными замечаниями:</b><br>современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа<br><b>Умеет с незначительными замечаниями:</b><br>выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы;<br>работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом. |                |
|                       |                  | ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом      | ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и осуществляет визуализацию результатов анализа данных | <b>Знает с незначительными замечаниями:</b><br>современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом<br><b>Умеет с незначительными замечаниями:</b><br>разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа  |                |
| <b>50 – 69 баллов</b> | <b>«зачтено»</b> | УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения | УК-1.3 Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой выбор   | <b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b><br>принципы, критерии, правила построения суждения и оценок<br><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b><br>формировать собственные суждения и оценки, грамотно и логично аргументируя свою точку зрения;<br>применять теоретические знания в решении практических задач   | <b>Базовый</b> |

|  |  |   |   |   |
|--|--|---|---|---|
|  |  | поставленных задач  |   |   |
|  |  | УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений | УК-2.2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений   | <p><b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b><br/>основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности;<br/>виды и источники возникновения рисков принятия решений, методы управления ими;<br/>основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс принятия решений в конкретной предметной области</p> <p><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b><br/>проводить многофакторный анализ элементов предметной области для выявления ограничений при принятии решений;<br/>разрабатывать и оценивать альтернативные решения с учетом рисков;<br/>выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p> |
|  |  | ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом   | ОПК-2.1 Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом | <p><b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b><br/>современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа</p> <p><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b><br/>выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы;<br/>работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом.</p>  |
|  |  | ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом   | ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и осуществляет   | <p><b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b><br/>современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом</p> <p><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b><br/>разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа</p>  |

|                 |              |   |   |   |                             |
|-----------------|--------------|---|---|---|-----------------------------|
|                 |              |   | визуализацию результатов анализа данных   |   |                             |
| менее 50 баллов | «не зачтено» | УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач   | УК-1.3 Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой выбор   | <p><b>Не знает на базовом уровне:</b> принципы, критерии, правила построения суждения и оценок</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> формировать собственные суждения и оценки, грамотно и логично аргументируя свою точку зрения; применять теоретические знания в решении практических задач</p>  | Компетенции не сформированы |
|                 |              | УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений | УК-2.2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений   | <p><b>Не знает на базовом уровне:</b> основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности; виды и источники возникновения рисков принятия решений, методы управления ими; основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс принятия решений в конкретной предметной области</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> проводить многофакторный анализ элементов предметной области для выявления ограничений при принятии решений; разрабатывать и оценивать альтернативные решения с учетом рисков; выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p> |                             |
|                 |              | ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом   | ОПК-2.1 Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом | <p><b>Не знает на базовом уровне:</b> современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических,</p>   |                             |

|  |  |   |   |  |  |
|--|--|---|---|--|--|
|  |  |   |   | социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом.   |  |
|  |  | ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом | ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и осуществляет визуализацию результатов анализа данных | <p><b>Не знает на базовом уровне:</b><br/>современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b><br/>разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа</p> |  |

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**

**Высшая школа экономики и бизнеса**

**Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ**  
**«Управление человеческими ресурсами»**

## **АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.О.28 СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

Направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) программы:  
**Управление персоналом организации**

Уровень высшего образования: **Бакалавриат**

Москва – 2023 г.

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины «Современные методы исследований в управлении персоналом» является овладение современными концепциями управления компанией с позиции новейших технологий управления персоналом, методами анализа и оценки статистики персонала, построения систем эффективности управления персоналом, дизайна организационной структуры и конфигурации фирмы.

Задачи дисциплины «Современные методы исследований в управлении персоналом»:

- усвоение современных теоретических представлений о роли месте управления персоналом в деятельности фирмы, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и управление персоналом;
- овладение основами методологии и методики в области анализа количественных и качественных данных о персонале;
- приобретение базовых навыков практической работы с данными о персонале, предиктивной работе в области управления персоналом.

## 2. Содержание дисциплины:

| № п/п  | Наименование разделов / тем дисциплины   |
|--|--|
| 1.   | Тема 1. Теоретические основы современных исследований персонала  |
| 2.   | Тема 2. Количественные методы в исследовании персонала: анализ статистики персонала (HR-аналитика)                     |
| 3.   | Тема 3. Качественные методы в исследовании персонала: социологические и психологические методы в управлении персоналом |
| 4.   | Тема 4. Новейшие методы и практики исследования персонала: поведенческая экономика и методы когнитивных наук           |
| <b>Трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е / 108 часов.</b> |  |

**Форма контроля – зачет**

### Составитель:

к.соц.н., доцент базовой кафедры  
Торгово-промышленной палаты РФ  
«Управление человеческими  
ресурсами»

В.Г. Квачев