

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

Кафедра «Управление производством и кадровое обеспечение
 транспортного комплекса»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Научные методы в управлении персоналом»

Направление подготовки:	<u>38.03.03 – Управление персоналом</u>
Профиль:	<u>Управление персоналом организации</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очно-заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2020</u>

1. Цели освоения учебной дисциплины

Учебная дисциплина «Научные методы в управлении персоналом» является составной частью профессиональной подготовки менеджеров в сфере управления персоналом. Ее основная цель – дать студентам знания, умения и навыки, а также минимально достаточный опыт, необходимые в процессе управления персоналом при работе на предприятиях и в организациях железнодорожного транспорта, что предполагает формирование соответствующих общекультурных и профессиональных компетенций.

Задачи дисциплины: изучение теоретических основ, методов и форм управления персоналом организации;
обучение эффективным технологиям в области управления персоналом;
развитие у студентов практических навыков анализа новых подходов к совершенствованию управления персоналом организации.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Научные методы в управлении персоналом" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПКР-2	Способность формировать отношения между работодателями и работниками на взаимовыгодной основе
-------	---

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Образовательные технологии предполагают использование мультимедийного оборудования.

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

Тема: Научные методы в управлении человеческими ресурсами: предмет исследования

Понятие «управление человеческими ресурсами». Уровни и виды управления человеческими ресурсами.

Метод, методология, методика, техника, процедура: соотношение понятий. Современные принципы и критерии научности. Демаркация научного и ненаучного знания. Понятие научного управления. Основные принципы, законы и функции научного управления. Системный подход И. Пригожина. Системный подход в современном управлении.

Тема: Практика применения научных методов сбора и анализа информации о деятельности организаций.

Теоретические и эмпирические методы сбора информации: их специфика и возможности их применения в управлении. Количественные и качественные методы в управлении. Соотношение эмпирических и теоретических, качественных и количественных методов изучения человеческих ресурсов. Современные научные методы управления: понятие и

виды. Современная российская практика научных исследований в организациях.

Тема: Подготовка и проведение научного прикладного исследования в организации.
Разработка программы научного прикладного исследования.
Тестирование

Тема: Подготовка и проведение научного прикладного исследования в организации.
Разработка программы научного прикладного исследования.
Научное прикладное исследование: понятие и основные особенности. Прикладное научное исследование в управлении человеческими ресурсами. Возможности и ограничения применения научных прикладных исследований в управлении человеческими ресурсами. Примеры успешного применения прикладных научных исследований в управлении человеческими ресурсами (по материалам периодических изданий).
Организационные мероприятия, необходимые при проведении прикладных научных исследований. Основные этапы подготовки и проведения научного прикладного исследования в организации

Тема: Проведение опросов как эффективный метод сбора информации о человеческих ресурсах.
Измерение показателей деятельности организации как метод научного исследования.
Измерение личностных и профессиональных качеств сотрудников. Социометрическое измерение управляемой группы. Организация наблюдения на предприятии. Виды наблюдений. Организация анкетирования на предприятии. Виды анкетирования. Возможности и ограничения применения экспериментов в организациях. Виды экспериментов. Методы анализа документов. Сравнительный анализ применения традиционных методов работы с документами и контент-анализа в управлении человеческими ресурсами.

Тема: Работа с понятиями в процессе научного исследования. Правила операционализации понятий
Виды понятий. Выявление содержания и объема понятий. Выявление отношений между основными понятиями темы исследования. Определение понятий. Правила определения понятий. Деление понятий. Правила деления понятий. Классификация и типология. Операционализация понятий. Операционализация основных понятий по теме исследования как обязательный элемент научного исследования. Правила и виды операционализации понятий. Интерпретация понятий.

Тема: Структура, типы и функции вопросов. Правила составления вопросников для прикладного научного исследования.
Понятие вопроса в исследовании. Логическая структура и характеристики вопроса. Вопросы и их разновидности. Функции вопросов. Правила составления стандартизированных вопросов. Правила составления и применение в управлении нестандартизированных вопросов. Требования, предъявляемые к вопросам, используемым при проведении опросов. Составление вопросника. Структура вопросника. Основные принципы порядка расположения вопросов и типичная структура вопросника. Виды вопросников. Контроль при составлении вопросника. Этапы и специфика построения анкеты. Вопросник-схема интервью. Составление сценария интервью. Тестовый вопросник. Социометрическая карточка.

Тема: Структура, типы и функции вопросов. Правила составления вопросников для прикладного научного исследования.
Промежуточный контроль №2 - тестирование.

Тема: Анализ и интерпретация результатов научного исследования: обязательные элементы. Определение качества результатов опроса
Составление отчетов о поведении опросов. Обязательные элементы отчета о проведении опроса.

Анализ гипотез опроса. Верификация и фальсификация гипотез исследования. Анализ инструментария научного исследования. Корректировка инструментария опроса как важнейший элемент отчета о проведении научного исследования и его значимый результат. Формулировка выводов и разработка рекомендаций по итогам опроса – обязательный элемент отчета о проведении научного исследования. Правила разработки выводов и рекомендаций. Цели разработки и виды рекомендаций. Особенности разработки управленческих рекомендаций по итогам прикладного научного исследования.

Тема: Предупреждение типичных ошибок в процессе подготовки, проведения и анализа результатов научного прикладного исследования.

Типичные ошибки в процессе подготовки, проведения и анализа результатов научного прикладного исследования. Оценка достоверности источников информации и теоретической обоснованности исследования. Валидность, надежность, репрезентативность, теоретическая обоснованность как показатели качества результатов опроса. Специфические показатели качества опроса. Оценка бланков опросников и качества заполнения опросных листов респондентами.

Удовлетворенность заказчиков (владельцев, руководителей, менеджеров организаций) проведенным исследованием. Организация обратной связи с заказчиками и участниками исследования. Оценка качества (грамотности, тщательности оформления, структурированности, презентабельности, четкости и проч.) оформления документов и материалов, предоставляемых исследователями заказчику.

Эффективная презентация результатов научного обследования организаций: правила, обязательные элементы и типичные ошибки. Этические правила презентации результатов опросов.

Тема: Проблемы, тенденции и перспективы применения научных методов в управлении современными организационными структурами

Особенности современной научной парадигмы управления человеческими ресурсами в современной России. Основные проблемы применения научных методов управления человеческими ресурсами. Высокий уровень профессиональной научно-практической подготовленности руководителей организаций и подразделений как необходимое условие успешного применения научных прикладных методов в управлении человеческими ресурсами. Необходимость овладения специалистами по управлению человеческими ресурсами современными научно-прикладными методами исследования. Проблема внешних консультантов.

Основные трудности применения научных методов управления человеческими ресурсами (социально-психологические, организационные, экономические, информационной безопасности, профессиональные и др.). Проблемы составления прогнозов. Прогностические методы в научном управлении. Виды прогнозирования

Экзамен