

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИТТСУ

П.Ф. Бестемьянов

26 мая 2020 г.

Кафедра «Управление производством и кадровое обеспечение
транспортного комплекса»

Автор Черняева Галина Владимировна, к.ф.н., доцент

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Научные методы в управлении человеческими ресурсами

| | |
|--------------------------|-----------------------------------|
| Направление подготовки: | 38.03.03 – Управление персоналом |
| Профиль: | Управление персоналом организации |
| Квалификация выпускника: | Бакалавр |
| Форма обучения: | очная |
| Год начала подготовки | 2020 |

| | |
|--|---|
| Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 10 26 мая 2020 г. Председатель учебно-методической комиссии С.В. Володин | Одобрено на заседании кафедры Протокол № 8 21 мая 2020 г. И.о. заведующего кафедрой А.Б. Письменная |
|--|---|

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 84716
Подписал: И.о. заведующего кафедрой Письменная Анна
Борисовна
Дата: 21.05.2020

Москва 2020 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная дисциплина «Научные методы в управлении человеческими ресурсами» является составной частью профессиональной подготовки менеджеров в сфере управления человеческими ресурсами. Ее основная цель – дать студентам знания, умения и навыки, а также минимально достаточный опыт, необходимые в процессе управления человеческими ресурсами 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 человеческими

ресурсами организации;

обучение эффективным технологиям в области управления человеческими ресурсами;

развитие у студентов практических навыков анализа новых подходов к

совершенствованию

управления человеческими ресурсами организации.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

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

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

2.1.1. Методы принятия кадровых решений:

Знания: теоретические основы рекрутинговой деятельности

Умения: проектировать и осуществлять мероприятия по рекрутингу: поиску, отбору и оценке кандидатов, их презентации руководству организации, согласованию условий найма между кандидатом и работодателем.

Навыки: применять теоретические основы рекрутинговой деятельности

2.1.2. Организационная культура:

Знания: раскрывать и сопоставлять стратегии поведения в конфликте и способы реализации стратегии сотрудничества.

Умения: Уметь: составлять тексты объявлений для информирования сотрудников организации.

Навыки: Владеть: управлять своими эмоциями в процессе диалога.

2.1.3. Основы управления персоналом:

Знания: как формировать профориентационную систему организации, планировать и осуществлять весь комплекс мероприятий по профориентации

Умения: формировать профориентационную систему организации, планировать и осуществлять весь комплекс мероприятий по профориентации

Навыки: Способность формировать профориентационную систему организации, планировать и осуществлять весь комплекс мероприятий по профориентации

2.1.4. Подбор персонала:

Знания: как разрабатывать, применять, анализировать и совершенствовать систему оплаты труда в организации

Умения: разрабатывать, применять, анализировать и совершенствовать систему оплаты труда в организации

Навыки: умение разрабатывать, применять, анализировать и совершенствовать систему оплаты труда в организации

2.1.5. Социология:

Знания: как применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

Умения: применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

Навыки: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

2.2. Наименование последующих дисциплин

Результаты освоения дисциплины используются при изучении последующих учебных дисциплин:

2.2.1. Инновации в управлении персоналом

2.2.2. Маркетинг персонала

2.2.3. Управление проектами

2.2.4. Экономика управления персоналом

**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ),
СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

В результате освоения дисциплины студент должен:

| № п/п | Код и название компетенции | Ожидаемые результаты |
|----------|--|--|
| 1 | ПКР-2 Способность формировать отношения между работодателями и работниками на взаимовыгодной основе. | ПКР-2.5 Уметь применять принципы кадровой политики и кадрового планирования для поддержания баланса интересов сторон трудовых отношений. |

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

| Вид учебной работы | Количество часов | |
|--|-------------------------|------------------|
| | Всего по учебному плану | Семестр 6 |
| Контактная работа | 60 | 60,15 |
| Аудиторные занятия (всего): | 60 | 60 |
| В том числе: | | |
| лекции (Л) | 30 | 30 |
| практические (ПЗ) и семинарские (С) | 30 | 30 |
| Самостоятельная работа (всего) | 21 | 21 |
| Экзамен (при наличии) | 27 | 27 |
| ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы: | 108 | 108 |
| ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.: | 3.0 | 3.0 |
| Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля) | КР (1), ПК1, ПК2 | КР (1), ПК1, ПК2 |
| Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет) | ЭК | ЭК |

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

| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины | Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме | | | | | | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|-------|---------|--|---|----|-------|-----|----|-------|---|
| | | | Л | ЛР | ПЗ/ТП | КСР | СР | Всего | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 6 | Тема 1 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. | 2 | | 2 | | 2 | 6 | |
| 2 | 6 | Тема 2 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 | 4 | | 2 | | 2 | 8 | |

| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины | Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме | | | | | | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|-------|---------|--|---|----|-------|-----|----|-------|---|
| | | | Л | ЛР | ПЗ/ТП | КСР | СР | Всего | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | эмпирических и теоретических, качественных и количественных методов изучения человеческих ресурсов. Современные научные методы управления: понятие и виды. Современная российская практика научных исследований в организациях. | | | | | | | |
| 3 | 6 | Тема 3 Подготовка и проведение научного при-кладного исследования в организации. Разработка программы научного при-кладного исследования. Научное прикладное исследование: понятие и основные особен-ности. Прикладное научное исследование в управлении челове-скими ресурсами. Возможности и ограничения применения науч-ных прикладных исследований в управлении человеческими ре-сурсами. Примеры успешного применения прикладных научных исследований в управлении человеческими ресурсами (по мате-риалам периодических изданий). Организационные мероприятия, необходимые при проведении прикладных научных | 6 | | 2 | | 2 | 10 | ПК1, Тестирование |

| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины | Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме | | | | | | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|-------|---------|---|---|----|-------|-----|----|-------|---|
| | | | Л | ЛР | ПЗ/ТП | КСР | СР | Всего | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | исследований. Основные этапы подготовки и проведения научного прикладного исследования в организации | | | | | | | |
| 4 | 6 | Тема 4 Проведение опросов как эффективный метод сбора информации о человеческих ресурсах. Измерение показателей деятельности организации как метод на-учного исследования. Измерение личностных и профессиональ-ных качеств сотрудников. Социометрическое измерение управ-ляемой группы. Организация наблюдения на предприятии. Виды наблюдений. Организация анкетирования на предприятии. Виды анкетирования. Возможности и ограничения применения экс-периментов в организациях. Виды экспериментов. Методы ана-лиза документов. Сравнительный анализ применения традицион-ных методов работы с документами и контент-анализа в управле-нии человеческими ресурсами. | 2 | | 4 | | 2 | 8 | |
| 5 | 6 | Тема 5 Работа с поня-тиями в про-цессе научного | 2 | | 4 | | 2 | 8 | |

| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины | Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме | | | | | | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|-------|---------|---|---|----|-------|-----|----|-------|---|
| | | | Л | ЛР | ПЗ/ТП | КСР | СР | Всего | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | <p>исследования.</p> <p>Правила операционализации понятий</p> <p>Виды понятий.</p> <p>Выявление содержания и объема понятий. Выявление отношений между основными понятиями темы исследования.</p> <p>Определение понятий. Правила определения понятий.</p> <p>Деление понятий.</p> <p>Правила деления понятий.</p> <p>Классификация и типология.</p> <p>Операционализация понятий.</p> <p>Операционализация основных понятий по теме исследования как обязательный элемент научно-го исследования.</p> <p>Правила и виды операционализации понятий.</p> <p>Интерпретация понятий.</p> | | | | | | | |
| 6 | 6 | <p>Тема 6</p> <p>Структура, типы и функции вопросов.</p> <p>Правила составления вопросов для прикладного научного исследования.</p> <p>Понятие вопроса в исследовании.</p> <p>Логическая структура и характеристики вопроса. Вопросы и их разновидности.</p> <p>Функции вопросов.</p> <p>Правила составления стандартизированных вопросов. Правила составления и применение в управлении нестандартизированных вопросов.</p> | 2 | | 4 | | 2 | 8 | <p>ПК2,</p> <p>Промежуточный контроль №2 - тестирование.</p> |

| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины | Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме | | | | | | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|-------|---------|--|---|----|-------|-----|----|-------|---|
| | | | Л | ЛР | ПЗ/ПП | КСР | СР | Всего | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | 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. | | | | | | | |
| 7 | 6 | Тема 7 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 | 4 | | 4 | | 2 | 10 | |

| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины | Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме | | | | | | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|-------|---------|--|---|----|-------|-----|----|-------|---|
| | | | Л | ЛР | ПЗ/ТП | КСР | СР | Всего | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | 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. | | | | | | | |
| 8 | 6 | Тема 8 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 | 4 | | 4 | | 3 | 11 | КР |

| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины | Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме | | | | | | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|-------|---------|---|---|----|-------|-----|----|-------|---|
| | | | Л | ЛР | ПЗ/ТП | КСР | СР | Всего | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | 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. | | | | | | | |
| 9 | 6 | Тема 9 Проблемы, тенденции и перспективы применения научных методов в управлении современными организационными структурами Особенности современной научной парадигмы управления человеческими ресурсами в современной России. Основные проблемы | 4 | | 4 | | 4 | 12 | |

| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины | Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме | | | | | | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|-------|---------|--|---|----|-------|-----|----|-------|---|
| | | | Л | ЛР | ПЗ/ТП | КСР | СР | Всего | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | применения научных методов управления человеческими ресурсами. Высокий уровень профессиональной научно-практической подготовленности руководителей организаций и подразделений как необходимое условие успешного применения научных при-кладных методов в управлении человеческими ресурсами. Необ-ходимость овладения специалистами по управлению челове-скими ресурсами современными научно-прикладными методами исследования. Проблема внешних консультантов. Основные трудности применения научных методов управления человеческими ресурсами (социально-психологические, организа-ционные, экономические, информационной безопасности, про-фессиональные и др.). Проблемы составления прогнозов. Прогно-стические методы в научном управлении. Виды прогнозирования | | | | | | | |
| 10 | 6 | Экзамен | | | | | | 27 | ЭК |
| 11 | | Всего: | 30 | | 30 | | 21 | 108 | |

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 30 ак. ч.

| № п/п | № семестра | Тема (раздел) учебной дисциплины | Наименование занятий | Всего часов/ из них часов в интерактивной форме |
|-------|------------|--|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 6 | Тема: Научные методы в управлении человеческими ресурсами: предмет исследования | Научные методы в управлении человеческими ресурсами: предмет исследования Доклады, коллоквиум. | 2 |
| 2 | 6 | Тема: Практика применения научных методов сбора и анализа информации о деятельности организаций. | Практика применения научных методов сбора и анализа информации о деятельности организаций. Доклады, коллоквиум, проверка выданного задания. | 2 |
| 3 | 6 | Тема: Подготовка и проведение научного прикладного исследования в организации. Разработка программы научного прикладного исследования. | Подготовка и проведение научного прикладного исследования в организации. Разработка программы научного прикладного исследования. Заслушивание докладов, коллоквиум, проверка задания. | 2 |
| 4 | 6 | Тема: Проведение опросов как эффективный метод сбора информации о человеческих ресурсах. | Проведение опросов как эффективный метод сбора информации о человеческих ресурсах. Заслушивание докладов, коллоквиум, проверка задания. | 4 |
| 5 | 6 | Тема: Работа с понятиями в процессе научного исследования. Правила операционализации понятий | Работа с понятиями в процессе научного исследования. Правила операционализации понятий Заслушивание докладов, коллоквиум, проверка задания. | 4 |
| 6 | 6 | Тема: Структура, типы и функции вопросов. Правила составления вопросов для прикладного научного исследования. | Структура, типы и функции вопросов. Правила составления вопросов для прикладного научного исследования. Заслушивание докладов, коллоквиум, проверка задания. | 4 |
| 7 | 6 | Тема: Анализ и интерпретация результатов научного исследования: обязательные элементы. Определение качества результатов опроса | Анализ и интерпретация результатов научного исследования: обязательные элементы. Определение качества результатов опроса Заслушивание докладов, коллоквиум, проверка задания. | 4 |

| № п/п | № семестра | Тема (раздел) учебной дисциплины | Наименование занятий | Всего часов/ из них часов в интерактивной форме |
|--------|------------|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | 6 | Тема: Предупреждение типичных ошибок в процессе подготовки, проведения и анализа результатов научного прикладного исследования. | Предупреждение типичных ошибок в процессе подготовки, проведения и анализа результатов научного прикладного исследования. Заслушивание докладов, коллоквиум, проверка задания. | 4 |
| 9 | 6 | Тема: Проблемы, тенденции и перспективы применения научных методов в управлении современными организационными структурами | Проблемы, тенденции и перспективы применения научных методов в управлении современными организационными структурами Заслушивание докладов, коллоквиум, проверка задания. | 4 |
| ВСЕГО: | | | | 30/0 |

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

1. Формирование территориальной основы системы государственного управления.
2. Формирование территориальной основы местного самоуправления.
3. Организационные основы местного самоуправления (на примере республики, края, области, автономного округа).
4. Развитие системы органов исполнительной власти в субъекте Российской Федерации.
5. Участие граждан в осуществлении местного самоуправления: формы, способы активизации.
6. Финансово-экономические основы местного самоуправления и обеспечение самостоятельности муниципальных образований.
7. Разграничение полномочий между федеральными органами исполнительной власти и органами субъектов РФ.
8. Разграничение полномочий между органами государственной власти и органами местного самоуправления.
9. Городское хозяйство: система, полномочия органов власти, направления развития.
10. Взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления.
11. Формирование системы межмуниципального сотрудничества.
12. Координация деятельности территориальных органов федеральных органов исполнительной власти на уровне федерального округа и / или субъекта Российской Федерации.
13. Развитие системы государственной службы Российской Федерации.
14. Муниципальная служба в Российской Федерации и соотношение муниципальной и государственной службы.
15. Особенности функционирования государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации.
16. Судебная реформа: направления, эффективность, кадровое обеспечение.
17. Профессионализация государственной (муниципальной) службы.
18. Межбюджетные отношения и система минимальных социальных стандартов в России или на уровне субъекта Российской Федерации.
19. Проблемы асимметрии субъектов Российской Федерации.
20. Национальная политика и особенности управления национальными отношениями в

субъекте Российской Федерации.

21. Региональная политика в Российской Федерации.
22. Особенности осуществления местного самоуправления в городских округах (как варианты: в ЗАТО, в наукоградах).
23. Государственное управление в сферах по вариантам: образования, здравоохранения, в сфере труда и занятости населения, в сфере социального обеспечения, в сфере социальной защиты, в сфере культуры, в сфере массовых коммуникаций, транспорта, дорожного комплекса, туризма, физической культуры и спорта, природных ресурсов, отраслей экономики и др.
24. Проблемы формирования муниципальной статистики.
25. Организация охраны правопорядка на местном уровне.
26. Организация системы гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций на уровне субъекта Российской Федерации или на уровне муниципального образования.
27. Основные функции государства и муниципального образования.
28. Механизмы государства и муниципального образования.
29. Виды государственных и муниципальных органов.
30. Разработка государственных и муниципальных политик.
31. Формы управленческой деятельности на государственном и муниципальном уровнях.
32. Методы управленческой деятельности на государственном и муниципальном уровнях.
33. Управленческая деятельность на государственном и муниципальном уровнях.
34. Принятие и вступление в силу нормативных актов на государственном и муниципальном уровнях.
35. Государственное регулирование муниципальной экономики.
36. Поддержка предпринимательства на государственном и муниципальном уровнях.
37. Регулирование рынка труда на государственном и муниципальном уровнях.
38. Рынки капиталов на государственном и муниципальном уровнях.
39. Антимонопольная политика на государственном и муниципальном уровнях.
40. Управление отраслями народного хозяйства на государственном и муниципальном уровнях.
41. Государственная и муниципальная промышленная политика.
42. Управление государственным и муниципальным имуществом.
43. Управление государственными и муниципальными предприятиями.
44. Управление конфликтными ситуациями на государственном и муниципальном уровнях.
45. Управление в ЧС на государственном и муниципальном уровнях.
46. Управление общественными чрезвычайными ситуациями на государственном и муниципальном уровнях.
47. Понятие региона и муниципального образования.
48. Региональная и муниципальная политики.
49. Организация государственной власти в субъекте РФ и муниципальной власти на местном уровне.
50. Эффективность государственного и муниципального управления.
51. Критерии эффективности государственного и муниципального управления.
52. Социальная эффективность государственного и муниципального управления.
53. Эффективность организации и функционирования субъектов государственного и муниципального управления.
54. Процессы совершенствования государственного и муниципального управления.
55. Проблемы взаимоотношений центральных и региональных органов государственного управления.

56. Основные направления деятельности в системе государственного управления.
57. Организация работы административной комиссии на примере органа власти или муниципального образования.
58. Местное самоуправление: зарубежный опыт и возможности его использования в Российской Федерации.
59. Муниципальное управление и его особенности на современном этапе.
60. Анализ опыта муниципального управления в зарубежных странах.
61. Финансовая основа местного самоуправления на примере муниципального образования.
62. Взаимодействие органов государственной власти с органами местного самоуправления.
63. Организация совместной работы государственных органов власти и местного самоуправления по благоустройству.
64. Функции административной комиссии на примере администрации района.
65. Особенности работы с обращениями граждан на примере общего отдела администрации района.
66. Анализ работы архивной службы.
67. Государственное регулирование социальной сферы в Российской Федерации.
68. Роль органов муниципального управления в социальном развитии территории.
69. Парламент как институт государственного управления.
70. Деятельность администрации города по продвижению региональных продуктов и услуг.
71. Государственное стратегическое прогнозирование в российской экономике: проблемы и перспективы.
72. Особенности менеджмента в бюджетных учреждениях.
73. Современные информационные технологии в государственной и муниципальной службе.
74. Планирование и прогнозирование социально-экономических процессов на уровне региона.
75. Новые информационные технологии в управленческой деятельности в системе регионального управления.
76. Проблема разделения полномочий центра и субъектов федерации в сфере экономики.
77. Профессиональная подготовка государственных служащих (Организационно-правовые и социально-культурные аспекты).
78. Социальная защита населения на государственном и муниципальном уровнях.
79. Реализация миграционной политики на уровне субъекта федерации.
80. Правовая и административная деятельность ЗАГС. Анализ услуг, оказываемых органами ЗАГС.
81. Реализация приоритетных национальных проектов в Российской Федерации: проблемы и перспективы.
82. Прогнозно-аналитические исследования экономики крупного города.
83. Управление крупными городскими проектами и программами: особенности ресурсного обеспечения.
84. Совершенствование системы муниципального менеджмента на основе формирования корпоративной культуры.
85. Общественные организации и их роль в регулировании регионального социально-экономического развития.
86. Организационное поведение: виды, технологии формирования.
87. Социальные последствия управленческих решений, технологии их прогнозирования.
88. Регулирование социально-трудовых отношений.
89. Мониторинг социальных процессов.
90. Функции и структура органов управления государственной собственностью.

91. Содержание отношений собственности.
92. Акционерная собственность государства.
93. Контроль за распоряжением государственной и муниципальной собственностью и эффективностью ее использования.
94. Взаимоотношения государственной и муниципальной власти, разграничение полномочий.
95. Муниципальное образование как социально-экономическая система.
96. Природные, исторические, национальные, социально-демографические, экономические особенности муниципальных образований.
97. Финансово-экономическое обеспечение местного самоуправления.
98. Особенности муниципальной службы.
99. Новые информационные технологии в управленческой деятельности в системе регионального управления.
100. Планирование и прогнозирование социально-экономических процессов на уровне региона.
101. Тема, предложенная студентом и согласованная с руководителем курсовой работы

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Образовательные технологии предполагают использование мультимедийного оборудования

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

| № п/п | № семестра | Тема (раздел) учебной дисциплины | Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы | Всего часов |
|-------|------------|--|---|-------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 6 | Тема 1: Научные методы в управлении человеческими ресурсами: предмет исследования | <p>Научные методы в управлении человеческими ресурсами: предмет исследования</p> <p>1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.</p> | 2 |
| 2 | 6 | Тема 2: Практика применения научных методов сбора и анализа информации о деятельности организаций. | <p>Практика применения научных методов сбора и анализа информации о деятельности организаций.</p> <p>1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.</p> | 2 |
| 3 | 6 | Тема 3: Подготовка и проведение научного прикладного исследования в организации. Разработка программы научного прикладного исследования. | <p>Подготовка и проведение научного прикладного исследования в организации. Разработка программы научного прикладного исследования.</p> <p>1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.</p> | 2 |
| 4 | 6 | Тема 4: Проведение опросов как эффективный метод сбора информации о человеческих ресурсах. | <p>Проведение опросов как эффективный метод сбора информации о человеческих ресурсах.</p> <p>1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.</p> | 2 |
| 5 | 6 | Тема 5: Работа с понятиями в процессе научного исследования. Правила операционализации понятий | <p>Работа с понятиями в процессе научного исследования. Правила операционализации понятий</p> <p>1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю.</p> | 2 |
| 6 | 6 | Тема 6: Структура, типы и функции вопросов. Правила составления вопросов для прикладного научного исследования. | <p>Структура, типы и функции вопросов. Правила составления вопросов для прикладного научного исследования.</p> <p>1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации.</p> | 2 |

| | | | | |
|--------|---|---|---|----|
| | | | 5 Подготовка к текущему контролю. | |
| 7 | 6 | Тема 7: Анализ и интерпретация результатов научного исследования: обязательные элементы. Определение качества результатов опроса | Анализ и интерпретация результатов научного исследования: обязательные элементы. Определение качества результатов опроса 1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю. | 2 |
| 8 | 6 | Тема 8: Предупреждение типичных ошибок в процессе подготовки, проведения и анализа результатов научного прикладного исследования. | Предупреждение типичных ошибок в процессе подготовки, проведения и анализа результатов научного прикладного исследования. 1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю. | 3 |
| 9 | 6 | Тема 9: Проблемы, тенденции и перспективы применения научных методов в управлении современными организационными структурами | Проблемы, тенденции и перспективы применения научных методов в управлении современными организационными структурами 1 Изучение дополнительной литературы. 2 Подготовка к практическим занятиям. 3 Выполнение курсовой работы. 4 Подготовка к промежуточной аттестации. 5 Подготовка к текущему контролю. | 4 |
| ВСЕГО: | | | | 21 |

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

| № п/п | Наименование | Автор (ы) | Год и место издания Место доступа | Используется при изучении разделов, номера страниц |
|-------|--|---|--------------------------------------|--|
| 1 | Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов | Кязимов, К. Г. | М.: Юрайт, 2020 НТБ МИИТ | Все разделы |
| 2 | Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов | Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников | М.: Юрайт, 2020 НТБ МИИТ | Все разделы |

7.2. Дополнительная литература

| № п/п | Наименование | Автор (ы) | Год и место издания Место доступа | Используется при изучении разделов, номера страниц |
|-------|--|----------------|--------------------------------------|--|
| 3 | Современные проблемы управления человеческими ресурсами: Курс лекций | Мигуленко Р.А. | НТБ МИИТ, 2011 НТБ МИИТ | Все разделы |

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

Электронные материалы курса, выдаваемые каждому студенту

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1) Для проведения занятий лекционного типа требуется:

Microsoft Windows, Microsoft Office

2) Для проведения семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций требуется:

-

3) Для проведения занятий для самостоятельной работы требуется:

Microsoft Windows, Microsoft Office

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1) Для проведения занятий лекционного типа требуется:

Маркерная доска, активная доска, проектор, экран, ПК

2) Для проведения семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций требуется:

доска

3) Для проведения занятий для самостоятельной работы требуется:

Персональные компьютеры, телевизор, аудиосистема. Аудитория оборудована выходом в сеть "Интернет" и электронную информационно-образовательную среду

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Технология проведения аудиторных занятий по дисциплине «Научные методы в управлении человеческими ресурсами» базируется на следующих принципах:

1. Самостоятельное изучение студентами теоретических материалов и их последующая проработка на аудиторном занятии.

Студенты в течение первой недели занятий по дисциплине получают теоретические материалы в электронном виде или изданные учебные пособия. К каждому занятию студент готовит темы, указанные преподавателем. Подготовка к занятию осуществляется следующим образом:

- 1) студент самостоятельно изучает теоретический материал на заданную к очередному занятию тему (темы);
- 2) по желанию или по заданию преподавателя готовит доклад, реферат, презентацию статьи (книги);
- 3) подготавливает ответы на вопросы по изучаемой теме.

Работа на аудиторном занятии строится по следующей схеме:

- 1) студенты делают подготовленные доклады;
- 2) остальные студенты из числа присутствующих задают вопросы и принимают участие в обсуждении содержания докладов и презентаций;
- 3) преподаватель формулирует свою развернутую оценку доклада и презентации, делает рекомендации докладчику и другим студентам группы.

Правила:

- доклады готовятся на основе не менее 3-х источников (книг, статей, диссертаций);
- чтение материалов доклада с листа или электронных устройств не рекомендуется, в отдельных случаях по этой причине доклад может быть не засчитан;
- в случае необходимости (ошибки докладчика) преподаватель может комментировать содержание доклада и исправлять ошибки.

2. Использование рейтинговой оценки знаний и работы студента.

Рейтинговая оценка базируется на следующих принципах:

- 1) Оценивается любая деятельность студента, связанная с освоением новых знаний, навыков и умений. Это означает, что студенты получают соответствующее количество баллов и за конспекты, и за вопросы, и за ответы, за практические работы, участие в студенческой научной конференции и т.д.
- 2) Студенты, имеющие без уважительной причины более одного пропуска занятий, не могут претендовать на получение оценки «автоматом».
- 3) Итогом хорошей планомерной работы студента в течение семестра является возможность получить экзаменационную оценку «автоматом».
- 4) В целях обеспечения возможности рационального планирования студентами времени, отводимого для самостоятельной работы, в самом начале курса студентам сообщаются условия получения экзаменационной оценки «автоматом», приводится полный перечень обязательных работ и условий. в которых подробно расписаны все виды работ, которые он должен выполнить и устанавливаются сроки выполнения работ.
- 5) В конце учебного семестра на последнем практическом занятии преподаватель подводит итоги и объявляет список студентов, получивших экзамен «автоматом».

3. Процедура проведения зачетов.

Зачет проводится исключительно в письменной форме, начинается одновременно для всех студентов в назначенное по расписанию время.

Порядок проведения зачета:

- 1) согласно «Положению о зачетах и экзаменах» университета к зачету допускаются студенты, не имеющие иных задолженностей; в случае, если в ведомости проставлено «не допущен», студент может быть допущен к зачету лишь с письменного разрешения деканата;
- 2) зачет проводится строго при наличии у студента зачетной книжки и ведомости на сдачу зачета;
- 3) перед началом зачета студенты отключают и убирают в сумки (кладут на стол преподавателя) все мобильные телефоны в отключенном состоянии; студенты убирают на заднюю парту все свои вещи, кроме ручки и чистых листов бумаги и проверяют свое рабочее место на предмет наличия чужих шпаргалок;
- 4) затем по одному подходят к столу преподавателя, сдают ему зачетные книжки и получают задание – по 2 вопроса; для повышения объективности оценивания возможна сдача зачета с использованием билетов;
- 5) студент в течение 30 минут письменно отвечает на 2 вопроса задания (билета); при этом на каждый вопрос отводится около 15 минут);
- 6) в зависимости от количества набранной студентом в течение семестра суммы баллов, из задания (билета) может быть исключен один вопрос (по выбору преподавателя или с его разрешения по собственному выбору) или исключены оба вопроса;
- 7) в ходе зачета допускается однократная замена одного вопроса (билета) со снижением оценки на один балл;
- 8) после получения задания (билета) любые разговоры между студентами запрещены (это приравнивается к списыванию), вопросы к преподавателю по сути вопросов задания (билета) допустимы только в письменном виде без демонстрации окружающим;
- 9) в случае обнаружения на рабочем месте студента шпаргалки, мобильного устройства (включенного или выключенного), конспекта лекций, учебника и т.п. материалов, проведение зачета для данного студента прекращается; преподаватель выдает студенту незаполненную зачетную книжку и проставляет в ведомость оценку «неудовлетворительно»;
- 10) в случае получения студентом на зачете оценки «неудовлетворительно» студент направляется на первую пересдачу, в случае повторной неудачи – на вторую пересдачу, затем на зачет с комиссией.

Шкалы оценивания результатов обучения

Оценивание результатов устных и письменных опросов на практических занятиях, зачете. Уровень знаний определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» – студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «хорошо» – студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» – студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуются уточняющие вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументированно и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленные вопросы или затрудняется с ответом.

Оценивание результатов письменного опроса
на практическом занятии

«Отлично» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия и характеристики в соответствии с нормами права и теоретическим материалом.

«Хорошо» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«Удовлетворительно» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«Неудовлетворительно» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

Оценивание результатов тестирования

при текущем тестовом контроле и проведении зачета в форме тестирования

«Отлично» – 86-100% правильно выполненных заданий;

«Хорошо» – 66-85% правильно выполненных заданий;

«Удовлетворительно» – 51-65% правильно выполненных заданий;

«Неудовлетворительно» – 0-50% правильно выполненных заданий.

Оценивание выполнения индивидуального проекта

в форме научно-прикладного исследования

«Отлично» – правильно выполнены все элементы научно-прикладного исследования; исследование выполнено самостоятельно, по оригинальной тематике и включает высокий % новизны результата;

«Хорошо» – правильно выполнены все основные элементы научно-прикладного исследования, допущены некоторые несущественные неточности в формулировках программы и описании результатов исследования; исследование выполнено самостоятельно, содержит новые результаты;

«Удовлетворительно» – правильно выполнены все основные элементы научно-прикладного исследования, допущены существенные неточности в формулировках программы и описании результатов исследования; исследование выполнено самостоятельно с применением заимствованных методик (заимствованные методики указаны и описаны с применением ГОСТов по оформлению научных исследований);

«Неудовлетворительно» – не правильно выполнены основные элементы научно-прикладного исследования, допущены существенные неточности и ошибки в формулировках программы и описании результатов исследования; исследование выполнено несамостоятельно, либо с применением заимствованных методик (заимствованные методики не указаны).

4. Условия получения экзаменационной оценки «автоматом»

Студенты, имеющие без уважительной причины более одного пропуска практических занятий, не могут претендовать на получение оценки «автоматом».

Студент может рассчитывать на получение «автоматом» положительной экзаменационной оценки (зачета) при выполнении следующих требований:

Содержание работ: Требования к работе: Сроки сдачи: Баллы

1. Подготовка презентации статьи из научных периодических изданий по тематике учебной дисциплины. Доклад 5-7 минут.

Презентация более 10 слайдов с указанием точных выходных данных статьи (правильного библиографического описания). Умение отвечать на вопросы по теме доклада. 1-4 нед. 10 баллов

2. Участие в работе группы на практических занятиях Подготовка мифа, легенды, рассказа о герое реально действующей организации (МИИТ).

Подготовка презентации. В период проведения мероприятия.

5-8 нед. 10 баллов за семестр

3. Индивидуальный проект.

Программа и отчет о проведении научно-прикладного исследования по тематике учебной

дисциплины. По графику группы.

2-17 нед. 30 баллов (при наличии полного электронного варианта материалов строго до начала реализации индивидуального проекта)

4. Участие с докладом в студенческой научной конференции по тематике учебной дисциплины в студенческой группе. Предоставление в оргкомитет конференции текста доклада (до начала конференции).

Подготовка презентации. В период проведения мероприятия.

14-17 нед. 10 баллов

5. Подготовка кратких конспектов ответов на вопросы к зачету в электронном виде. На каждый вопрос не более 2-х страниц текста в электронном формате А4, кегль 12, поля везде 2 см, 1,5 интервала. 16 нед. 15 баллов

6. Подготовка к публикации кейса по учебной дисциплине или выполнение творческой работы в иной форме. Объем – 4 страницы в электронном формате А4, кегль 12, поля везде 2 см, 1,5 интервала. 15 нед. 15 баллов

7. Организация и проведение в группе студенческой научной конференции по тематике учебной дисциплины В период проведения мероприятия. 10 баллов

ВСЕГО: 100 баллов

ШКАЛА ОЦЕНОК:

«удовлетворительно» - 55-65% от максимального количества баллов по курсу;

«хорошо» - 66-79%; «отлично» - 80% более.

Максимальное количество баллов по курсу – 100 баллов.

5. Рекомендации по выполнению студентами индивидуального проекта (см. приложения 1-4 к ФОС)

6. Требования к содержанию, объему и оформлению индивидуального проекта

Работа оформляется в соответствии с требованиями ГОСТов Российской Федерации по оформлению диссертаций.

Содержание работы должно включать все необходимые элементы, обеспечивающие высокое качество результата.

7. Примерный список заданий для проведения текущей и промежуточной аттестации (темы докладов, презентаций и др. – по видам заданий):

Темы докладов, рефератов, презентаций

1. Научные методы в управлении человеческими ресурсами: предмет исследования.

2. Современные принципы и критерии научности. Демаркация научного и ненаучного знания.

3. Понятие, основные принципы и функции научного управления.

4. Системный подход в современном управлении. И. Пригожин.

5. Практика применения научных методов сбора и анализа информации в УЧР.

6. Теоретические и эмпирические методы сбора информации: возможности их применения в управлении.

7. Эмпирические и теоретические, качественные и количественные методы изучения человеческих ресурсов.

8. Подготовка и проведение научного прикладного исследования в организации.

9. Возможности и ограничения применения научных прикладных исследований в управлении человеческими ресурсами.

10. Примеры успешного применения прикладных научных исследований в управлении

человеческими ресурсами (по материалам периодических изданий).

11. Организационные мероприятия, необходимые при проведении прикладных научных исследований. Основные этапы подготовки и проведения научного прикладного исследования в организации.
12. Проведение опросов как эффективный метод сбора информации о человеческих ресурсах.
13. Измерение показателей деятельности организации как метод научного исследования. Измерение личностных и профессиональных качеств сотрудников.
14. Социометрическое измерение управляемой группы.
15. Организация наблюдения на предприятии. Виды наблюдений.
16. Организация анкетирования на предприятии.
17. Методы анализа документов. Сравнительный анализ применения традиционных методов работы с документами и контент-анализа в управлении человеческими ресурсами.
18. Возможности и ограничения применения экспериментов в организациях.
19. Структура, типы и функции вопросов.
20. Правила составления вопросов и вопросников для прикладного научного исследования.
23. Вопросник-схема интервью. Составление сценария интервью.
25. Анализ и интерпретация результатов научного исследования: обязательные элементы.
26. Определение качества результатов опроса.
27. Составление отчетов о поведении опросов. Обязательные элементы отчета о проведении опроса.
29. Правила разработки выводов и практических (управленческих) рекомендаций по итогам научно-прикладного исследования.
30. Предупреждение типичных ошибок в процессе подготовки, проведения и анализа результатов научно-прикладного исследования.
32. Оценка бланков опросников и качества заполнения опросных листов респондентами.
33. Тенденции и перспективы применения научных методов в управлении современными организационными структурами.
34. Особенности современной научной парадигмы управления человеческими ресурсами в современной России.
35. Высокий уровень профессиональной научно-практической подготовленности руководителей организаций и подразделений как необходимое условие успешного применения научных прикладных методов в управлении человеческими ресурсами.
36. Основные трудности применения научных методов управления человеческими ресурсами (социально-психологические, организационные, экономические, информационной безопасности, профессиональные и др.).
37. Прогностические методы в научном управлении.
38. Организация обратной связи с заказчиками и участниками исследования.
39. Эффективная презентация результатов научного обследования организаций: правила, обязательные элементы и типичные ошибки.
40. Этические нормы проведения научно-прикладного исследования.

Контрольные вопросы для проведения зачета с оценкой по дисциплине «Научные методы в управлении человеческими ресурсами»

1. Научные методы в управлении человеческими ресурсами: предмет исследования. Понятие «управление человеческими ресурсами». Уровни и виды управления человеческими ресурсами.
2. Современные принципы и критерии научности. Демаркация научного и ненаучного знания. Понятие научного управления.

3. Основные принципы и функции научного управления.
4. Системный подход в современном управлении. Системный подход И. Пригожина.
5. Практика применения научных методов сбора и анализа информации о деятельности организаций.
6. Теоретические и эмпирические методы сбора информации: их специфика и возможности их применения в управлении. Соотношение эмпирических и теоретических, качественных и количественных методов изучения человеческих ресурсов.
7. Современная российская практика научных исследований в организациях.
8. Подготовка и проведение научного прикладного исследования в организации. Разработка программы научного прикладного исследования.
9. Научное прикладное исследование: понятие, основные особенности, роль в управлении человеческими ресурсами. Возможности и ограничения применения научных прикладных исследований в управлении человеческими ресурсами.
10. Примеры успешного применения прикладных научных исследований в управлении человеческими ресурсами (по материалам периодических изданий).
11. Организационные мероприятия, необходимые при проведении прикладных научных исследований. Основные этапы подготовки и проведения научного прикладного исследования в организации.
12. Проведение опросов как эффективный метод сбора информации о человеческих ресурсах.
13. Измерение показателей деятельности организации как метод научного исследования. Измерение личностных и профессиональных качеств сотрудников.
14. Социометрическое измерение управляемой группы.
15. Организация наблюдения на предприятии. Виды наблюдений.
16. Организация анкетирования на предприятии. Виды анкетирования. Возможности и ограничения применения экспериментов в организациях. Виды экспериментов.
17. Методы анализа документов. Сравнительный анализ применения традиционных методов работы с документами и контент-анализа в управлении человеческими ресурсами.
18. Работа с понятиями в процессе научного исследования. Правила определения понятий. Правила операционализации понятий. Операционализация основных понятий по теме исследования как обязательный элемент научного исследования.
19. Структура, типы и функции вопросов. Правила составления вопросов и вопросников для прикладного научного исследования.
20. Правила составления вопросов для прикладного научного исследования.
21. Виды вопросников. Контроль при составлении вопросника.
22. Этапы и специфика построения анкеты.
23. Вопросник-схема интервью. Составление сценария интервью.
24. Тестовый вопросник. Социометрическая карточка.
25. Анализ и интерпретация результатов научного исследования: обязательные элементы.
26. Определение качества результатов опроса. Оценка достоверности источников информации и теоретической обоснованности исследования. Валидность, надежность, репрезентативность, теоретическая обоснованность как показатели качества результатов опроса. Специфические показатели качества опроса.
27. Составление отчетов о поведении опросов. Обязательные элементы отчета о проведении опроса.
28. Анализ гипотез опроса. Верификация и фальсификация гипотез исследования.
29. Правила разработки выводов и практических (управленческих) рекомендаций по итогам научно-прикладного исследования.
30. Предупреждение типичных ошибок в процессе подготовки, проведения и анализа результатов научного прикладного исследования.
31. Типичные ошибки в процессе подготовки, проведения и анализа результатов научного

прикладного исследования.

32. Оценка бланков опросников и качества заполнения опросных листов респондентами.

33. Тенденции и перспективы применения научных методов в управлении современными организационными структурами.

34. Особенности современной научной парадигмы управления человеческими ресурсами в современной России.

35. 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.

36. Основные трудности применения научных методов управления человеческими ресурсами (социально-психологические, организационные, экономические, информационной безопасности, профессиональные и др.).

37. Прогностические методы в научном управлении. Виды прогнозирования. Проблемы составления научных прогнозов.

38. Организация обратной связи с заказчиками и участниками исследования.

39. Оценка качества (грамотности, тщательности оформления, структурированности, презентабельности, четкости и проч.) оформления документов и материалов, предоставляемых исследователями заказчику. Эффективная презентация результатов научного исследования организаций: правила, обязательные элементы и типичные ошибки.

40. Этические нормы проведения научно-прикладного исследования.