

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Института управления и
государственной службы
Р.Т. Харьковский

(подпись)
25 апреля 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ»

По направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль: «Управление персоналом»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Научные исследования в сфере управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом – 19 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Научные исследования в сфере управления персоналом» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 955, с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г.).

СОСТАВИТЕЛЬ:

старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории
Литвин Р.И.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории 21.03.2023 г., протокол № 13.

Заведующий кафедрой

управления персоналом и экономической теории



Чумаченко Г.В.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы 12.04.2023 г., протокол №8.

Председатель учебно-методической

комиссии института управления и государственной службы



Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – формирование у студентов целостного представления о методологии и практике научных исследований в области управления персоналом, развитие научного мышления и способности применять полученные знания для решения актуальных профессиональных задач.

Задачи дисциплины:

сформировать у студентов понимание роли и значения научных исследований в развитии теории и практики управления персоналом;

ознакомить с основными методами, подходами и инструментами, применяемыми в научных исследованиях в сфере HR;

развить навыки самостоятельной научно-исследовательской деятельности, включая постановку проблемы, формулирование гипотез, сбор и анализ эмпирических данных;

научить студентов интерпретировать результаты исследований и использовать их для обоснования управленческих решений в области управления персоналом;

сформировать умение работать с научной литературой, оформлять результаты исследований в соответствии с академическими стандартами.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Научные исследования в сфере управления персоналом» относится к вариативной части образовательной программы (Б1.В.18).

profile

Qwen3-Max

3:22 pm

На основе структуры и стиля представленного вами файла «РП.Б1.О.24 Основы отраслевых знаний.docx», ниже приведён раздел «Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:» для дисциплины «Научные исследования в сфере управления персоналом»:

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

основ философии науки и методологии научного познания;

базовых понятий и категорий в области управления персоналом;

теоретических основ социологии, психологии и экономики труда;

нормативно-правовой базы в сфере труда и управления персоналом;

основных подходов к проектированию и реализации научных исследований.

умения:

формулировать научные проблемы и гипотезы в области управления персоналом;

работать с академическими источниками, включая научные статьи, монографии и нормативные документы;

применять методы сбора, обработки и анализа количественных и качественных данных;

интерпретировать результаты исследований и делать обоснованные выводы;

представлять результаты научной работы в устной и письменной форме в соответствии с академическими стандартами.

навыки:

навыки критического мышления и аналитической работы с информацией;

навыки использования программного обеспечения для статистической обработки данных (например, SPSS, Excel, R);

навыки академического письма и оформления научных текстов;

навыки планирования и организации собственной исследовательской деятельности;

навыки работы в команде при выполнении совместных исследовательских проектов.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин «Экономика труда», «История экономических учений», «Управление персоналом».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-5 Способен применять современные методы принятия управленческих решений на стратегическом и тактическом уровнях и проводить научные исследования в сфере управления персоналом, учитывая особенности психологии труда.	ПК-5.1 Проводит научные исследования в сфере управления персоналом для совершенствования методов и подходов к работе с кадрами	знать: управление персоналом, экономической теории, социологии и психологии труда, а также понимание основ научной методологии. уметь: способность анализировать профессиональные проблемы, формулировать исследовательские вопросы и гипотезы, а также собирать и интерпретировать данные с использованием как качественных, так и количественных методов. владеть: владеть ключевыми понятиями, связанными с функциями, процессами и инструментами HR-менеджмента, и иметь

		представление о нормативно-правовой базе в сфере трудовых отношений;
--	--	---

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Очно-заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	72	28
Лекции	36	18
Семинарские занятия	-	
Практические занятия	18	10
Лабораторные работы	-	
Курсовая работа (курсовой проект)	-	
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	
Самостоятельная работа студента (всего)	52	78
Форма аттестации	зачёт	зачёт

4.2. Содержание разделов дисциплины

ТЕМА 1. НАУЧНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: СУЩНОСТЬ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Понятие научного исследования в области управления персоналом. Цели, задачи и функции научных исследований. Классификация исследований: фундаментальные, прикладные, поисковые, описательные, аналитические, экспериментальные. Особенности научного познания в социальных науках и HR-сфере.

ТЕМА 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Понятие методологии и её роль в научном исследовании. Уровни научного познания: эмпирический и теоретический. Парадигмы социальных наук: позитивизм, интерпретативизм, критическая теория. Этические принципы проведения исследований в сфере управления персоналом.

ТЕМА 3. МЕТОДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В HR-СФЕРЕ

Общенаучные и специальные методы: наблюдение, интервью, анкетирование, контент-анализ, эксперимент, кейс-стади, фокус-группы. Количественные и качественные методы: особенности применения, достоинства и ограничения. Выбор метода в зависимости от цели и задач исследования.

ТЕМА 4. ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Этапы научного исследования: постановка проблемы, формулировка цели и задач, разработка гипотез, выбор методологии и методов, сбор и анализ данных, интерпретация результатов, формулирование выводов. Составление исследовательского плана и рабочего графика.

ТЕМА 5. РАБОТА С НАУЧНОЙ ЛИТЕРАТУРОЙ И ФОРМИРОВАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ БАЗЫ

Поиск, отбор и критический анализ научных источников. Работа с библиографическими базами (eLibrary, Scopus, Web of Science и др.). Построение теоретической рамки исследования. Избегание плагиата и соблюдение академической честности.

ТЕМА 6. СБОР И ОБРАБОТКА ЭМПИРИЧЕСКИХ ДАННЫХ

Разработка инструментов сбора данных (анкет, опросников, гайдов для интервью). Пилотное исследование и валидизация инструментов. Методы обработки количественных данных (описательная статистика, корреляционный и регрессионный анализ). Методы анализа качественных данных (тематический анализ, кодирование).

ТЕМА 7. ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ И ФОРМУЛИРОВАНИЕ ВЫВОДОВ

Связь между полученными данными и исследовательскими вопросами/гипотезами. Обоснование выводов на основе эмпирических и теоретических данных. Ограничения исследования и рекомендации для будущих исследований.

ТЕМА 8. ОФОРМЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Структура научной работы: титульный лист, аннотация, введение, теоретическая часть, методология, результаты, обсуждение, заключение, список литературы, приложения. Требования ГОСТ и академических стандартов к оформлению. Подготовка презентаций и устных выступлений.

ТЕМА 9. ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЙ В HR-ПРАКТИКЕ

Использование результатов исследований для разработки HR-стратегий, программ обучения, систем мотивации и оценки персонала. Внедрение evidence-based HRM (управление на основе доказательств). Кейсы успешного применения исследований в реальных организациях.

ТЕМА 10. СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Цифровизация исследований: big data, people analytics, искусственный интеллект в HR. Междисциплинарный подход. Растущая роль качественных методов и исследований в условиях нестабильности и изменений. Международные стандарты и публикационная активность.

10.3. Основные элементы культуры управленческого труда 160

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма
1.	Научное исследование в сфере управления персоналом: сущность, цели и задачи	4	2
2.	Методологические основы научных исследований	4	2
3.	Методы научных исследований в HR-сфере	4	2
4.	Планирование и организация научного исследования	4	2
5.	Работа с научной литературой и формирование теоретической базы	2	2
6.	Сбор и обработка эмпирических данных	2	1
7.	Интерпретация результатов и формулирование выводов	2	1
8.	Оформление результатов научного исследования	4	2
9.	Практическое применение результатов исследований в HR-практике	4	2
10.	Современные тренды и перспективы развития научных исследований в сфере управления персоналом	4	2
Итого:		36	18

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма
1.	Научное исследование в сфере управления персоналом: сущность, цели и задачи	4	2
2.	Методологические основы научных исследований	4	2
3.	Методы научных исследований в HR-сфере	4	2
4.	Планирование и организация научного исследования	4	2
5.	Работа с научной литературой и формирование теоретической базы	2	2
6.	Сбор и обработка эмпирических данных	2	1
7.	Интерпретация результатов и формулирование выводов	2	1
8.	Оформление результатов научного исследования	4	2
9.	Практическое применение результатов исследований в HR-практике	4	2
10.	Современные тренды и перспективы развития научных исследований в сфере управления персоналом	4	2
Итого:		36	10

4.5. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Очно-заочная форма

1.	Научное исследование в сфере управления персоналом: сущность, цели и задачи	Самостоятельное изучение литературы	6	8
2.	Методологические основы научных исследований	Самостоятельное изучение литературы	6	8
3.	Методы научных исследований в HR-сфере	Самостоятельное изучение литературы	6	8
4.	Планирование и организация научного исследования	Самостоятельное изучение литературы	6	8
5.	Работа с научной литературой и формирование теоретической базы	Самостоятельное изучение литературы	6	8
6.	Сбор и обработка эмпирических данных	Самостоятельное изучение литературы	6	8
7.	Интерпретация результатов и формулирование выводов	Самостоятельное изучение литературы	4	8
8.	Оформление результатов научного исследования	Самостоятельное изучение литературы	4	8
9.	Практическое применение результатов исследований в HR-практике	Самостоятельное изучение литературы	4	8
10.	Современные тренды и перспективы развития научных исследований в сфере управления персоналом	Самостоятельное изучение литературы	4	6
Итого:			52	78

4.6. Курсовые работы/проекты по дисциплине не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и

предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования;

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Агапова Т.А., Серегина С.Ф. Основы отраслевых знаний: Учебник / Под общ. ред. д.э.н., проф. А.В. Сидоровича; МГУ им. М.В. Ломоносова. – 7-е изд., стереотип. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2010. – 400 с.

2. Экономическая теория. Основы отраслевых знаний – 1, 2: Учебник / Под общ. ред. заслуженного деятеля науки РФ, проф., д-ра экон. наук Г.П. Журавлевой. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2010. – 934 с.

3. Экономическая теория (политэкономия): Учебник / Под общ. ред. д-ра экон. наук, проф., засл. деятеля науки РФ Г.П. Журавлевой. – 5-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2011.

4. Экономическая теория (политическая экономия): Учебник / Под общ. ред. акад. В.И. Видяпина, акад. Г.П. Журавлёвой. – М.: ИНФРА-М, 2010.

5. Самуэльсон П., Нордхаус В. Экономика: Учебник. – 18-е изд. М.: Изд-во Вильямс, 2008. - 1360 с.

б) дополнительная литература:

1. Макконнелл К. Р. И Брю С. Л, Экономикс: принципы, проблемы и политика. Учебник. Перевод с 14-го англ. изд. М.: ИНФРА - М, 2009 – 698 с.

2. Российские журналы: «Вопросы экономики»; «Журнал экономической теории»; «Научные труды Вольного экономического общества»; «Российский экономический журнал»; «ЭКО (экономика и организация промышленного производства)»; «Экономическая наука современной России»; «Экономические науки»; «Вестник Московского университета»; «Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова»; «Экономический журнал ГУ-ВШЭ».

3. Зарубежные журналы: “Economic Journal”; “Journal of Economic Literature”; “Review of Economics and Statistics”; “The Economist”

в) интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека Elibrary – Режим доступа: URL: <http://elibrary.ru/>

2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» – Режим доступа: URL: <https://www.consultant.ru/sys/>

3. Научная библиотека имени А. Н. Коняева – Режим доступа: URL: <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu

Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Основы отраслевых знаний»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК-5 Способен применять современные методы принятия управленческих решений на стратегическом и тактическом уровнях и проводить научные исследования в сфере управления персоналом, учитывая особенности психологии труда	Пороговый	знать: Историю развития HR-менеджмента, включая ключевые этапы и теории. Основные принципы классического и современного подходов к управлению персоналом. Значимые события и личности, повлиявшие на формирование HR-практик, а также правовые аспекты развития трудовых отношений.
Основной		Базовый	уметь: Анализировать исторические примеры управления персоналом и их применимость в современных условиях. Оценивать эффективность различных HR-стратегий на основе исторического опыта. Применять знания о развитии HR для решения задач по организации труда и управления персоналом в конкретных ситуациях.
Заключительный		Высокий	владеть: Навыками работы с историческими данными и документацией в сфере HR. Компетенциями в использовании методов анализа и сравнения HR-практик разных эпох. Уверенным пониманием базовых концепций и инструментов управления персоналом, позволяющих грамотно вести учет и документацию в соответствии с современными требованиями.

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-5	Способен применять современные методы принятия управленческих решений на стратегическом и тактическом уровнях и проводить научные исследования в сфере управления персоналом, учитывая особенности психологии труда	ПК-5.1 Проводит научные исследования в сфере управления персоналом для совершенствования методов и подходов к работе с кадрами	Научное исследование в сфере управления персоналом: сущность, цели и задачи Методологические основы научных исследований Методы научных исследований в HR-сфере Планирование и организация научного исследования Работа с научной литературой и формирование теоретической базы Сбор и обработка эмпирических данных Интерпретация результатов и формулирование выводов Оформление результатов научного исследования Практическое применение результатов исследований в HR-практике Современные тренды и перспективы развития научных исследований в сфере управления персоналом	1

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	ПК-5 Способен применять современные методы принятия управленческих решений на	ПК-5.1 Проводит научные исследования в сфере управления персоналом для совершенствования методов и подходов к работе с кадрами	Знать Историю развития HR-менеджмента, включая ключевые этапы и теории (научное управление Тейлора, человеческие отношения Майо). Основные принципы классического и современного	Научное исследование в сфере управления персоналом: сущность, цели и задачи Методологические основы научных исследований Методы научных исследований в HR-сфере Планирование и	тестовые задания, разноразмерные задания и задачи, практическое (прикладное) задание

			подходов к управлению персоналом. Значимые события и личности, повлиявшие на формирование HR-практик, а также правовые аспекты развития трудовых отношений. Уметь. Анализировать исторические примеры управления персоналом и их применимость в современных условиях. Оценивать эффективность различных HR-стратегий на основе исторического опыта. Применять знания о развитии HR для решения задач по организации труда и управления персоналом в конкретных ситуациях. Владеть Навыками работы с историческими данными и документацией в сфере HR. Компетенциями в использовании методов анализа и сравнения HR-практик разных эпох. Уверенным пониманием базовых концепций и инструментов управления персоналом, позволяющих грамотно вести учет и документацию в соответствии с современными требованиями	организация научного исследования Работа с научной литературой и формирование теоретической базы Сбор и обработка эмпирических данных Интерпретация результатов и формулирование выводов Оформление результатов научного исследования Практическое применение результатов исследований в HR-практике Современные тренды и перспективы развития научных исследований в сфере управления персоналом	
--	--	--	---	--	--

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

Вот пример тестовых вопросов по теме "Организация деятельности высшего учебного заведения":

Что является основной целью научного исследования в сфере управления персоналом?

- А) Получение прибыли
- Б) Решение конкретной управленческой проблемы на основе систематического сбора и анализа данных
- В) Повышение личной репутации исследователя
- Г) Подготовка отчётности для руководства

Какой из перечисленных методов относится к качественным методам исследования?

- А) Анкетирование с закрытыми вопросами
- Б) Статистический анализ данных
- В) Глубинное интервью
- Г) Эксперимент с контрольной группой

Что такое гипотеза в научном исследовании?

- А) Окончательный вывод
- Б) Предположение, подлежащее проверке
- В) Цель исследования
- Г) Перечень использованных источников

Какой уровень научного познания предполагает сбор первичных данных?

- А) Теоретический
- Б) Эмпирический
- В) Методологический
- Г) Прагматический

Какой из перечисленных источников является академическим?

- А) Блог в социальной сети
- Б) Статья в научном журнале, индексируемом в Scopus
- В) Новостной сайт
- Г) Рекламный буклет

Что подразумевает принцип академической честности?

- А) Использование только бесплатных источников
- Б) Указание авторства всех заимствованных идей и текстов
- В) Публикация только положительных результатов
- Г) Соккрытие методов исследования для защиты интеллектуальной собственности

Какой метод используется для анализа текстов (например, интервью или документов)?

- А) Корреляционный анализ
- Б) Контент-анализ
- В) SWOT-анализ
- Г) Финансовый анализ

Какой из этапов НЕ входит в стандартную структуру научного исследования?

- А) Постановка проблемы
- Б) Формулировка цели и задач
- В) Назначение премий участникам исследования
- Г) Интерпретация результатов

Что такое «people analytics»?

- А) Анализ поведения сотрудников с использованием данных и статистических методов
- Б) Проведение тренингов по командообразованию
- В) Разработка корпоративного стиля одежды
- Г) Организация корпоративных праздников

Какой документ регламентирует оформление научных работ в российских вузах?

- А) Устав университета
- Б) Трудовой кодекс РФ

В) ГОСТ 7.0.11–2011 («Диссертация. Требования к оформлению») и внутренние стандарты вуза
 Г) Федеральный закон «Об образовании»

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85-100%правильныхответов
4	71-85%правильныхответов
3	61-70%правильныхответов
2	60%правильныхответовиниже

2. Разноуровневые задачи и задания (базовый уровень)

Разноуровневые задачи не предусмотрены

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

3. Практическое (прикладное) задание (заключительный уровень)

Разработайте план эмпирического исследования по одной из актуальных проблем в сфере управления персоналом (например: «Влияние гибкого графика работы на

вовлечённость сотрудников», «Эффективность программ менторства для новых сотрудников», «Роль корпоративной культуры в снижении текучести кадров» и т.п.).

В плане должны быть последовательно отражены:

формулировка проблемы и обоснование её актуальности;
цель и задачи исследования;
исследовательские вопросы или гипотезы;
выбор методологии (парадигма, подход);
описание методов сбора и анализа данных (с обоснованием их применимости);
характеристика выборки (объект, субъект, критерии отбора);
этические аспекты проведения исследования;
ожидаемые результаты и их возможное практическое применение в HR-деятельности.

4. Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачёт)

1. Что такое научное исследование в сфере управления персоналом и чем оно отличается от повседневного наблюдения?
2. Назовите основные парадигмы социальных наук и поясните их применение в HR-исследованиях.
3. В чём различие между количественными и качественными методами исследования? Приведите примеры каждого из них в контексте управления персоналом.
4. Опишите этапы планирования научного исследования. Как формулируются цель, задачи и гипотезы?
5. Как осуществляется работа с научной литературой? Какие библиографические базы данных наиболее актуальны для HR-исследований?
6. Какие методы используются для сбора первичных данных в исследованиях по управлению персоналом? Охарактеризуйте достоинства и недостатки анкетирования и глубинного интервью.
7. Как обрабатываются и интерпретируются количественные данные? Приведите примеры базовых статистических методов.
8. Каковы требования к оформлению научной работы согласно ГОСТ и академическим стандартам?
9. Что такое evidence-based HRM? Как результаты научных исследований могут быть внедрены в практику управления персоналом?
10. Какие современные тренды (например, people analytics, искусственный интеллект, big data) влияют на развитие научных исследований в HR-сфере?

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «зачёт»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания	Шкала оценивания (зачёт)
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает	зачтено

	рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы	не зачтено

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)