

## АННОТАЦИЯ

### дисциплины Б1.В.13 Технологии исследований в организации

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом

Заочная форма обучения

**Объем трудоемкости:** 4 зачетные единицы (144 часа, из них – 10,3 часа контактной работы: лекционных 2ч., практических 8ч., ИКР 0,3 ч.; контроль 8,7 ч.; самостоятельной работы 125 ч.).

**Цель дисциплины:** получение необходимых знаний и навыков в применении технологий исследования в области управления персоналом, необходимых для решения профессиональных задач.

#### Задачи дисциплины:

- 1) усвоение сведений о природе научного исследования, роли логики в научном исследовании, основных логических категориях и направлениях;
- 2) овладение знаниями о специфике и процедуре логического рассуждения, обучение умению использовать логические законы и принципы в научных исследованиях;
- 3) усвоение знаний, составляющих содержание правильной аргументации и критики, ведения полемики;
- 4) овладение технологией исследования в области управления персоналом;
- 5) умение применять исследовательский аппарат в изучении отдельных проблемных направлений деятельности организации в области управления персоналом.

#### Место дисциплины в структуре ООП ВО:

Дисциплина «Технологии исследования в организации» входит в вариативную часть ООП. Изучается на четвертом курсе.

Логика учебного курса строится по принципу обеспечения междисциплинарных связей с другими дисциплинами, изучаемыми обучающимися, например с такими как «Теория организации», «Организационное поведение», «Основы менеджмента», «Управление персоналом организации», «Экономика и социология труда» и др. Предлагаемая дисциплина играет важную роль в формировании системы научных взглядов и знаний у бакалавров, их мировоззрения и методологической культуры мышления. Изучение дисциплины способствует развитию у бакалавров стремления к творческому овладению знаниями, навыками умениями самостоятельного анализа и решения организационных проблем, проведения исследований в организации.

#### Требования к уровню освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-3, ОПК-5, ПК-2, ПК-7, ПК-14, ПК-15, ПК-35.

Компетенция	Компонентный состав компетенций		
	Знает:	Умеет:	Владеет:
ОК-3 – способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	- основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на макро- и микроуровне; - текущее состояние	- применять экономический понятийно-категориальный аппарат; - использовать основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности;	- навыками системного, сравнительного и исторического анализа политических решений; - практическим применением статистических методов

	<p>экономических процессов и явлений на региональном, страновом и общемировом уровнях;</p> <p>- основные закономерности функционирования рыночной экономики в целом и отдельного экономического субъекта;</p> <p>- теоретические основы эконометрического моделирования;</p> <p>- способы статистического измерения и наблюдения социально-экономических явлений;</p> <p>- статистические методы исследования экономической конъюнктуры, выявления трендов и циклов, моделирования и прогнозирования развития социально-экономических процессов.</p>	<p>- выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций;</p> <p>- предлагать способы решения существующих проблем с учетом критериев социально-экономической эффективности и возможных социально-экономических последствий;</p> <p>- собрать необходимые для проведения экономического и статистического анализа данные из отечественных и зарубежных источников;</p> <p>- строить на основе описания ситуаций стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать полученные результаты и прогнозировать развития экономических процессов и явлений на макроуровне;</p> <p>- оценивать качество эконометрической модели;</p> <p>- правильно интерпретировать результаты экономических исследований и</p>	<p>исследования, моделирования и прогнозирования социально-экономических процессов;</p> <p>- навыками применения методов и приемов статистики для анализа общественных процессов и явлений;</p> <p>- методами социально-экономического прогнозирования;</p> <p>- навыками самостоятельного проведения идентификации эконометрических моделей;</p> <p>- навыками практического применения теоретических знаний при проведении анализа и прогнозирования экономических процессов;</p> <p>- навыками проведения эконометрического анализа и прогнозирования с использованием компьютерных и программных средств</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>вырабатывать практические рекомендации по их применению;</p> <p>- использовать информацию о состоянии мировой экономики при принятии управленческих решений и оценке их эффективности.</p>	
<p>ОПК-5 – способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</p>	<p>методы и инструменты анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации</p>	<p>проводить критический анализ результатов исследований в контексте целей и задач своей организации</p>	<p>навыками выбора методов анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации</p>
<p>ПК-2 – знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике</p>	<p>– источники обеспечения организации кадрами;</p> <p>технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;</p> <p>– общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности.</p>	<p>– применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой;</p> <p>– использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение;</p> <p>– анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг.</p>	<p>– навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности);</p> <p>– навыками поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности), выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами, навыками анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала</p>

<p>ПК-7 – знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенции, технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик;</li> <li>– основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда;</li> <li>– порядок и технологии проведения аттестации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– определять параметры и критерии оценки персонала;</li> <li>– определять и применять средства и методы проведения оценки персонала;</li> <li>– выделять (определять) группы персонала для проведения оценки;</li> <li>– определять мотивационные факторы проведения оценки персонала;</li> <li>– обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, обеспечивать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала;</li> <li>– собирать, анализировать, структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда, систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала;</li> <li>– обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками разработки плана оценки персонала в соответствии с целями организации, определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала;</li> <li>– проведения оценки персонала в соответствии с планами организации;</li> <li>– сопровождения договоров с организациями - исполнителями мероприятий по оценке персонала, включая предварительные процедуры по их заключению;</li> <li>– консультирования персонала по вопросам оценки, включая оценку затрат, анализ результатов оценки персонала, подготовки рекомендаций руководству и персоналу;</li> <li>– разработки проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат;</li> <li>– сопровождения процесса аттестации и работы аттестационной комиссии;</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>персоналом и руководством, разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки;</p> <p>– определять параметры и критерии аттестации персонала, определять и применять средства и методы аттестации;</p> <p>– выделять группы персонала для проведения аттестации</p>	<p>– подготовки предложений о Соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.</p>
<p>ПК-14 – владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p>	<p>основы экономики, организации труда и управления, методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда, методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда, современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала, технологии и методы формирования и контроля бюджетов, основы технологии производства и деятельности организации, кадровая политика и стратегия организации, экономика труда, основы общей и</p>	<p>собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, составлять и контролировать статьи расходов на организацию работы с персоналом для планирования бюджетов, систематизировать, обобщать и анализировать результаты персоналом, обеспечивать</p>	<p>навыками информирования и консультирования руководителей подразделений и организации по вопросам работы с персоналом, подготовки предложений по формированию бюджета на организацию работы с персоналом, подготовки предложений по совершенствованию работы с персоналом, оценки динамики производительности, интенсивности и эффективности труда, анализа результатов работы с персоналом, подготовки рекомендаций руководству и</p>

	социальной психологии, социологии и психологии труда.	обратную связь по результатам проведенных анализа и оценки результатов работы с персоналом и руководством, разрабатывать рекомендации по улучшению работы персонала на основе проведенной оценки и анализа, разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности и труда	персоналу, подготовки предложений по формированию бюджета по организации и проведению работы с персоналом, выявления резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовки предложений по изменению условий и оплаты труда персонала.
ПК-15 – владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	способы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов
ПК-35 – знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и	основы теории инноватики, разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом.	вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	навыками разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, с целью планирования, создания и реализации

реализацию инновационных проектов в области управления персоналом			инновационных проектов в области управления персоналом
-------------------------------------------------------------------	--	--	--------------------------------------------------------

### Основные разделы дисциплины

№ раз дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Контактная работа			СР
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Теоретические основы проведения исследований в организации	28	1	2		25
2	Методы, применяемые при проведении исследований в организации	39	1	2		36
3	Планирование и организация исследований в организации	36		2		34
4	Эффективность исследования в организации	32		2		30
ИКР		0,3				
Контроль		8,7				
Итого		<b>144</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>125</b>

**Курсовые работы:** *не предусмотрены*

**Форма проведения аттестации по дисциплине:** *экзамен на четвертом курсе.*

**Основная литература:**

1. Мендель, А.В. Модели принятия решений : учебное пособие / А.В. Мендель. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 463 с. : табл., граф., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01894-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115173>
2. Репнев, В.А. Исследование системы управления компанией – управление изменениями : учебное пособие / В.А. Репнев. - Москва :Директ-Медиа, 2013. - 265 с. - ISBN 978-5-4458-3418-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210617>
3. Теория управления[Электронный ресурс] : учебник для академического бакалавриата / под общ. ред. Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина. – 2-е изд, испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 375 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-04285-6. —URL: <https://biblio-online.ru/viewer/8638CD06-4C25-4F36-8224-EAE942BCED78/teoriya-upravleniya#page/1>