

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

Кафедра управления персоналом

## **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Научное исследование и оценка в управлении персоналом (Б1.В.04)**

Краткое наименование дисциплины – НИ и ОвУП

по направлению подготовки: 38.03.03 Управление персоналом  
направленность (профиль): «управление персоналом организации»

квалификация выпускника: бакалавр

формы обучения: очная, очно-заочная

Год набора - 2022

доцент, к.соц..н., доцент кафедры управления персоналом  
Владимировна

Черняк Татьяна

Новосибирск, 2021

## **1. Цель освоения дисциплины**

Целью освоения дисциплины является формирование теоретической ориентации обучающихся в области основ разработки требований, отбора и найма, технологии деловой оценки и качества мероприятий по развитию персонала

## **2. План курса**

### **Раздел 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА**

#### **Раздел 1. ОСНОВЫ МЕТОДОЛОГИИ НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ И ВИДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

##### **Тема 1.1. Особенности научно-исследовательской деятельности**

Введение в дисциплину. Предмет, содержание, задачи курса. Специфика научно-исследовательской деятельности. Цели и задачи научно-исследовательской деятельности для практики работы в сфере управления персоналом. Научная работа как творческий процесс. Описание результатов научной работы: реферат, научный отчет, тезисы доклада и журнальная научная статья. Виды рефератов: литературный (обзорный), методический, информационный, библиографический, полемический. Устные формы научного общения: научные съезды, конгрессы, симпозиумы, конференции и семинары. Основные типы научных исследований: фундаментальные и прикладные исследования. Нормы научной этики и моральные ценности науки. Язык ученых – язык научных понятий и терминов. Методы научного познания: общие и специальные. Общие методы научного познания: методы эмпирического исследования; методы, используемые как на эмпирическом, так и на теоретическом уровне исследования; методы теоретического исследования. Закон тождества. Явление омонимии и синонимии. Логическая ошибка в научном тексте как подмена понятия. Закон противоречия как требование непротиворечивости мышления. Требования закона исключенного третьего. Требование доказательности научных выводов закона достаточного основания.

##### **Тема 1.2. Виды научных исследований: пробное, пилотажное, описательное, аналитическое, точечное и лонгитюдное исследования. Мониторинг, полевое исследование, анализ случая (Case study) и оперативное исследование**

Поисковое (разведывательное) и пилотажное как два основных подвида пробного исследования. Вариант разведывательного исследования - экспресс-опросы. Разведывательное и пилотажное исследования: сходство и различие. Цели и функции использования пилотажа.

Описательное исследование как более сложный тип научного поиска, чем разведывательное исследование. Цели и программа описательного исследования. Аналитическое исследование как самый углубленный вид социологического анализа. Точечное исследование, монографическое, лонгитюдное исследование, их особенности.

Мониторинг как постоянное наблюдение за процессом, состоянием объекта и развитием явления. Социологический мониторинг как совокупность регулярно повторяющихся исследований. Условия проведения мониторинга. Особый вид социального исследования - полевое исследование. Три типа полевых исследований: поисковое; диагностическое; экспериментальное. Группа методов: биографический, исторический, наблюдение и эксперимент как определение case study — исследование случаев. Case study как эмпирическое исследование, его особенности и сущность. Трудности использования «анализа случая». Оперативное исследование как особая разновидность социологического исследования (зондаж или экспресс-опрос).

##### **Тема 1.3. Разработка программы научного исследования. Методология выборки в научном исследовании**

План и программа научного исследования; ее значение как изложения теоретико-методологических предпосылок (общей концепции) исследования. Типы исследований: теоретико-прикладные исследования; прикладные исследования. Методологический раздел программы. Процедурно-методический раздел программы: принципиальный (стратегический)

план исследования. Методы сбора информации. Методы обработки и анализа данных. Основные этапы исследования. Требования, предъявляемые к организации исследовательского процесса. Оформление научной работы. Стандарты оформления: ГОСТ 7.32-2001, ГОСТ 2105, ГОСТ 2107.

Методологический раздел программы: формулировка и обоснование степени научной изученности проблемы, актуальность; определение объекта и предмета исследования; определение цели и постановка задач исследования. Методологический раздел программы: уточнение и интерпретация основных понятий; предварительный системный анализ объекта исследования; развертывание рабочих гипотез.

Процедурно-методический раздел программы: обоснование системы выборки единиц наблюдения; набросок основных процедур сбора и анализа исходных данных. Основные понятия и сущность выборочного метода. Типы и методы выборки. Методы вероятностной (случайной) выборки: простой случайный выбор, систематический выбор. Районированные и стратифицированные выборки, гнездовая выборка. Методы невероятностной (неслучайной) выборки: квотная выборка, многоступенчатая выборка. Идеальные и реальные совокупности. Расчет объема выборки. Ошибка выборки. Контроль и ремонт выборки. Паспортная выборки. Репрезентативность выборки.

## **Раздел 2. МЕТОДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

### **Тема 2.1. Опросные методы исследования : интервью, анкетирование**

Методология, виды и типы интервью. Дефиниции и особенности интервью. Интервью в социальных исследованиях в сфере управления персоналом. Главные недостатки метода интервьюирования. Особенности поведения респондентов в России. Организацию работы с интервьюерами. Отбор, подготовка, инструктаж интервьюеров. Типология интервью. Формализованное интервью. Свободное интервью. Телефонное интервью. Неформализованное интервью. Фокусированное, или направленное, интервью. Нефокусированное интервью. Индивидуальное, или личное, интервью. Групповое интервью. Интервью по месту жительства. Интервью по месту работы. Разновидности формализованного (стандартизированного) интервью: с закрытыми и открытыми вопросами. Метод беседы. Достоинства и недостатки метода беседы. Анкетирование как опросный метод исследования. Социологическая анкета. Композиция анкеты. Виды и типы анкетных вопросов. Анализ качества анкеты.

### **Тема 2.2. Метод фокус-групп. Экспертный опрос и его методология.**

Определение метода фокус-групп. Состав и численность фокус-группы. Набор участников и фильтрующая анкета. Методика формирования. Два подхода к процедуре сбора информации (структурированная беседа, свободная дискуссия). Роль конфликта в сборе информации. Подбор фокус-группы. Виды анализа результатов фокус-групп (лингвистический, дискурс-анализ, контент-анализ). Ограничения на участие в фокус-группе. Процедура проведения. Функции и качества модератора. Эффект интервьюера. Роль модератора.

Экспертный опрос как разновидность социологического опроса. Отличия экспертного метода от других социологических опросов. Основное назначение и область применения экспертного опроса. Основные нормативные требования. Ограничения в применении. Программа экспертного опроса. Основной инструментальный экспертных опросов. Экспертные оценки. Метод экспертных оценок. Требования к экспертам. Формирование экспертной группы. Функции метода экспертной оценки: прогноз, проверка степени достоверности результатов, аттестация коллектива. Бланк экспертной оценки. Кодирование ответов. Деятельностная методика использования результатов экспертной оценки. Методология и виды экспертного опроса. Отбор экспертов. Факторы валидности экспертных оценок. Ошибки и трудности применения экспертного опроса.

### **Тема 2.3. Неопросные методы: наблюдение, анализ документов, тестирование**

Классификация методов и операций сбора данных и видов и методов научного поиска. Методы междисциплинарного исследования. Сущность и особенность научного наблюдения. Наблюдение как исследовательский метод. Виды наблюдений. Формализованное наблюдение. Включенное наблюдение. Исследовательский инструментальный. Возможности сопоставления результатов разных наблюдателей. Обработка и анализ результатов наблюдения. Структурированное и неструктурированное наблюдение. Бланк наблюдения. Сведение и анализ результатов наблюдения. Преимущества и недостатки наблюдения. Роль и качества наблюдателя.

Анализ документов. Виды документов. Качественный анализ. Отбор документов для изучения. Контент-анализ: методология и методика. Внешний и внутренний анализ документа. Смысловые

единицы и единицы счета. Бланк кодировки. Компьютерная обработка результатов контент-анализа. Деятельностный подход к организации контент-анализа. Исследование материалов в сфере управления персоналом. Работа с заявлениями и обращениями персонала.

Использование тестов в прикладных исследованиях. Методология тестирования. Концепция тестирования как метода оценки и измерения качеств личности. Классификация тестов: общеличностные, личностные, групповые и т.д. Норма теста как соответствие критериям: репрезентативности; адаптированности, объективности, валидности, надежности и научности. Технология тестирования. Основные этапы процесса подготовки и проведения тестирования. Принципы использования тестов.

### **Раздел 3. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА**

#### **Тема 3.1. Основные элементы оценки персонала**

Оценка как процесс и результат соизмерения объекта с эталоном. Субъект, объект и средства как основные элементы оценки; их структура и взаимосвязь. Оценка персонала как система. Субъекты оценки персонала. Модели субъектов оценки. Кадровая служба как особый субъект оценки персонала. Роль руководителя в процессе оценки. Функции руководителя как субъекта оценки.

Персонал как объект оценки. Виды и должностная структура персонала. Профессионально-значимые качества как предмет оценки. Виды и структура качеств. Компетенции персонала как объект оценки: понятие и сферы. Компетенции и компетентность

Понятие и виды эталонов. Эталон и критерий. Качества и критерии. Критерии оценки как система. Деятельность как основа формирования критериев. Формальные и неформальные критерии. Подходы к формированию системы критериев оценки.

Общие требования к критериям оценки. Валидность, надежность, различительная способность оценки. Индикаторы измерения и оценки по критериям

Понятие шкалы оценки. Виды оценочных шкал, их возможности и ограничения. Шкалы наименований. Порядковые шкалы. Шкалы интервалов и шкалы отношений. Абсолютная шкала. Требования к выбору шкал оценки персонала.

#### **Тема 3.2. Проектирование программ оценки персонала**

Связь оценки и исследовательской задачи. Особенности построения оценочных программ. Актуальность (необходимость) и цели оценки. Объект, предмет и методы оценки. Методология, методы и методики исследования. Гипотезы в процессе оценки. Виды гипотез. Проверка гипотез. Основные результаты процесса оценки. Выводы и заключения. Особенности описания процесса и результатов оценки. Анализ результатов и рекомендации

#### **Тема 3.3. Методы оценки персонала**

Классификации методов оценки персонала. Социологические, экономические, психологические методы. Современные и традиционные. Биографические и графологические методы оценки.

Наблюдение как метод оценки персонала. Организация наблюдения. Фиксация/регистрация процесса и результатов наблюдения. Наблюдение и наблюдательность. Тренинг наблюдательности.

Виды собеседования. Методы собеседования: британский, немецкий, американский, китайский. Этапы подготовки и проведения кадрового интервью. Регистрация данных собеседования. Технологии собеседования и кадрового интервью. Факторы, влияющие на эффективность проведения оценочного собеседования. Общая характеристика анкетного опроса. Технологии подготовки и обработки анкет в кадровой работе. Методика 360 градусов: сущность и модификации метода. Формы применения в оценке деятельности, в оценке личности.

Контент-анализ. Анализ документов в процессе оценки. Основные виды документов. Карьерограмма как оценочная информация.

Методы психодиагностики. Классификации методов психодиагностики (LQT, Б.Г. Ананьева, А. Анастаси). Виды психологических тестов. Личностные опросники (тест ММРІ; 16-факторный опросник Кэттела и другие). Проективные методики. Компьютерные тесты, их

возможности и ограничения. Создание и использование психологических тестов. Проверка тестов на валидность и надежность. Этические нормы психодиагностики. Требования к разработчикам тестов. Требования к пользователям тестов.

Сущность экспертных оценок. Подбор экспертов. Требования к экспертам. Виды методов экспертной оценки. Групповое обсуждение, (фокус-группа), письменный обзор, метод Дельфи как основные экспертные методы оценки. Преимущества экспертных оценок. Недостатки метода.

Сущность игровых методов. Игровые упражнения и ситуационное моделирование. Деловые интерактивные игры в процессе оценки, их особенности и возможности применения. Наблюдение и оценка в ходе игрового взаимодействия. Подготовка наблюдателей. Фиксация процесса и результатов игры. Влияние факторов условности на результаты наблюдения. Диагностические игровые комплексы (ДИК).

Эксперимент как метод оценки персонала. История использования эксперимента в менеджменте. Гипотезы и способы их доказательства в управлении персоналом.

Обработка оценочной информации. Анализ и интерпретация оценочной информации. Представление результатов оценки заказчику. Описание, анализ и интерпретация данных. Подготовка заключений по результатам оценки

## **Раздел 4. ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

### **Тема 4.1. Технологии найма, отбора и конкурса**

Характеристика найма, отбора и подбора персонала, этапы и методы отбора. Формирование профиля должности, анализ резюме, собеседование и интервью как основные методы отбора, роль кадровых агентств в отборе и подборе персонала.

Подходы к организации и проведению конкурсов. Виды конкурсного отбора (выборы, подбор, отбор). Оценочные программы при конкурсном отборе. Этапы и алгоритм оценки при отборе. Субъекты оценки при конкурсном отборе.

Технологии отбора государственных служащих (отечественный и зарубежный опыт). Оценка при конкурсе документов. Сравнительный анализ. Нормативные правовые ограничения на проведение конкурсного отбора. Ресурсные и временные ограничения. Этические ограничения.

### **Тема 4.2. Технологии оценки деятельности**

Основные виды деятельности в организации и способы их описания. Особенности оценки сложной, слабоструктурированной деятельности. Моделирование деятельности как основа оценки. Определение критериев оценки деятельности. Процесс и результаты деятельности. Прямые и косвенные показатели оценки деятельности. Оценка количественных показателей. Оценка качества работы. Оценка эффективности деятельности. Рейтингование как способ оценки деятельности. Оценка деятельности в системе МВО и KPI. Компетентностный подход в оценке деятельности.

Оценка деятельности при аттестации. Федеральное законодательство об аттестации. Функции по подготовке и проведению аттестации. Элементы аттестации. Этапы аттестации

Аттестация в системе государственной службы. Анализ нормативных правовых документов по аттестации (Положение об аттестации, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции, отзыв руководителя, график аттестации, аттестационный лист и пр.). Инструктивно-методическое обеспечение аттестации. Социально-психологическое сопровождение аттестации.

### **Тема 4.3. Технология центра оценки**

Виды центров оценки: центр оценки и развития, центр самопознания, центр стратегической оценки персонала. Технологии интегральной, комплексной оценки персонала. Оценочные процедуры и программы. Центры оценки как современная оценочная технология. Зарождение и развитие центров оценки. Основные принципы центра оценки. Преимущества и ограничения центров оценки. Основные этапы центров оценки. Анализ деятельности как основа программ центра оценки. Разработка программ центра оценки. Система критериев и методов оценки в центре оценки. Разработка компетентностной модели для центра оценки

#### Тема 4.4. Оценка в развитии персонала

Критерии оценки качества развития персонала. Эталоны и показатели оценки в управлении карьерой. Оценка биографических данных и карьерограмм. Методика определения потребности в развитии персонала. Специфика проведения оценки результатов развития персонала. Модели оценки эффективности обучающих программ.

Уровень развития персонала и его оценка. Карьерный потенциал персонала. Оценка потенциала персонала.

#### Тема 4.5. Оценка в работе с кадровым резервом

Назначение и виды кадрового резерва. Перспективный и текущий резерв организации. Оценка кадрового резерва как опережающая (перспективная) технология. Этапы формирования и подготовки резерва кадров. Оценка потенциальных и актуальных способностей кандидатов в резерв. Кадровый резерв как команда руководителя. Оценка как основа построения индивидуальных программ развития. Мониторинг состояния (прогресса) лиц, состоящих в резерве. Оценка и подготовка экспертного заключения при назначении на вышестоящую должность.

Отбор и оценка кадрового резерва в системе государственной и муниципальной службы. Нормативные правовые документы по организации работы с резервом. Анализ оценочно-обучающих программ при работе с резервом кадров в системе государственной службы

### 3. Формы текущего контроля и промежуточной аттестации

В ходе реализации дисциплины «Оценка в управлении персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Для проведения занятий по очной и заочной формам обучения

Таблица 5

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
<b>Раздел 1.</b>	<b>ОСНОВЫ МЕТОДОЛОГИИ НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ И ВИДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ</b>
Тема 1.1	Особенности научно-исследовательской деятельности Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических исследовательских заданий
Тема 1.2	Виды научных исследований: пробное, пилотажное, описательное, аналитическое, точечное и лонгитюдное исследования. Мониторинг, полевое исследование, анализ случая (Case study) и оперативное исследование Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических исследовательских заданий.
Тема 1.3	Разработка программы научного исследования. Методология выборки в научном исследовании Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических исследовательских заданий
<b>Раздел 2.</b>	<b>МЕТОДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ</b>
Тема 2.1.	Опросные методы исследования: интервью, анкетирование Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий. Тренинг

		интервью
Тема 2.2.	Метод фокус-групп. Экспертный опрос и его методология.	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.3.	Неопросные методы: наблюдение, анализ документов, тестирование	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий, разработка требований к экспертам. Тестирование

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
<b>Раздел 3</b>	<b>ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА</b>	
Тема 3.1	Основные элементы оценки персонала	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания
Тема 3.2	Проектирование программ оценки персонала	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания
Тема 3.3	Методы оценки персонала	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания
<b>Раздел 4</b>	<b>ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ</b>	
Тема 4.1.	Технологии найма, отбора и конкурса	Предоставление эссе в устном виде Письменный ответ на задания
Тема 4.2.	Технологии оценки деятельности	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания
Тема 4.3.	Технология центра оценки	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания
Тема 4.4.	Оценка в развитии персонала	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания
Тема 4.5.	Оценка в работе с кадровым резервом	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания

Курсовая работа и экзамен проводится в форме устного/письменного ответа на вопросы и устного/письменного выполнения практических заданий.

#### 4. Основная литература

1. Горовая, В. И. Научно-исследовательская работа : учебное пособие для вузов / В. И. Горовая. — Москва : Юрайт, 2022. — 103 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14688-2. — URL: <https://urait.ru/bcode/496767> (дата обращения: 09.11.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.

2. Данилова, И. И. Введение в проектную и научно-исследовательскую деятельность : учебное пособие / И. И. Данилова, Ю. В. Привалова ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2019. – 107 с. – ISBN 978-5-9275-3125-7. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577704> (дата обращения: 09.11.2021). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация. – То же электрон. версия на сайте URL: <https://www.iprbookshop.ru/95771.html> (дата обращения: 09.11.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация

3. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. —

URL: <https://urait.ru/bcode/449880> (дата обращения: 09.11.2021). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.

4. Азарская, М. А. Научно-исследовательская работа в вузе : учебное пособие / М. А. Азарская, В. Л. Поздеев ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2016. – 230 с. – ISBN 978-5-8158-1785-2. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461553> (дата обращения: 09.11.2021). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.