

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 29.10.2025 19:59:53
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – филиал РАНХиГС

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ и ФИНАНСОВ
(наименование структурного подразделения (института/факультета/филиала))

УТВЕРЖДЕНО

Директор СЗИУ РАНХиГС

_____ Хлутков А.Д.

**ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ
Стратегия и технологии HR-менеджмента**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
Реализуемой без применения электронного(онлайн)курса**

Б1.О.05 Методы исследований в менеджменте
(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

38.04.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки (специальности))

заочная
(форма(ы) обучения)

Год набора: 2025

Санкт-Петербург, 2025 г.

Автор(ы)–составитель(и) РПД:

к.полит.н., доцент кафедры менеджмента Иванов Д.Ю.

(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой менеджмента

д. э. н., профессор Лабудин Александр Васильевич

РПД Б1.О.05 Методы исследований в менеджменте одобрена на заседании кафедры менеджмента. Протокол от 11 апреля 2024 года № 7.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	9
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	15
6. Методические материалы для освоения дисциплины	20
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	21
7.1. Основная литература	21
7.2. Дополнительная литература	22
7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация	23
7.4. Интернет-ресурсы	23
7.5. Иные источники	24
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	24

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.О.05 Методы исследований в менеджменте обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-2	Способен применять современные методы сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК ОС-2.1	Способен применять современные методы исследований, использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы для решения профессиональных задач
ОПК ОС-4	Способен выполнять научно-исследовательские проекты в менеджменте и смежных областях	ОПК ОС-4.1	Способен применять современные коммуникативные технологии, методы обобщения и критического анализа при проведении научных исследований в менеджменте и смежных областях

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Трудовые функции	Код компонента компетенции	Результаты обучения
	ОПК ОС-2.1	на уровне знаний: • принципов, процессов и методов исследований в менеджменте; на уровне умений: • использования современных методов исследований в менеджменте для решения профессиональных задач; • использовать методы поддержки принятия управленческих решений в условиях неопределенности и риска; • выработать решения в нестандартных ситуациях. на уровне навыков: • определения задач, выбора методов исследований; • проведения исследований в менеджменте; • навыками поиска, анализа и оценки информации для подготовки и принятия управленческих решений; • способностью адекватно реагировать на нестандартные

Трудовые функции	Код компонента компетенции	Результаты обучения
		ситуации.
	ОПК ОС-4.1	на уровне знаний: • теоретических основ научно-исследовательской деятельности; • принципов, процессов и методов проведения научных исследований.
		на уровне умений: • применять современные методы управления для осуществления планирования, организации, контроля, регулирования научно-исследовательской деятельности организаций и коллективов.
		на уровне навыков: • владения методами проведения исследований в менеджменте.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 ак.часа/54астр.ч. на очной форме обучения.

Вид работы	Трудоемкость (в академ.часах/астр.ч.) заочно
Общая трудоемкость	72/54
Контактная работа	8/6
Лекции	2/1,5
Практические занятия	6/4,5
Лабораторные занятия	-
Самостоятельная работа	60/45
Контроль	4/3
Формы текущего контроля	Опрос, тестирование
Форма промежуточной аттестации	Зачёт

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.О.05 «Методы исследований в менеджменте» относится к базовой части учебного плана направления 38.04.02 Менеджмент профиль «Стратегия и технологии HR-менеджмента».

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов с литературой. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекционные и практические занятия.

Изучение дисциплины осуществляется в течение одного семестра для студентов заочной формы обучения – на 1 курсе.

По дисциплине осуществляется текущий контроль в виде опроса и тестирования.

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется

студенту в деканате.

Формой промежуточной аттестации является зачёт.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и /или разделов	Объем дисциплины (модуля), час						Форма текущего контроля*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Тема 1.	Методологические основы исследований в менеджменте	11	1		2		8	
Тема 2.	Системный подход в менеджменте	9	-		-		9	
Тема 3.	Виды исследований	11	1		2		8	
Тема 4.	Количественные методы исследований в менеджменте	9	-		-		9	
Тема 5.	Методы исследования внешней и внутренней среды организации	9	-		-		9	
Тема 6.	Моделирование как метод исследований в менеджменте	9	-		-		9	
Тема 7.	Качественные методы исследования в менеджменте	10	-		2		8	О, Т
Промежуточная аттестация		4/3						Зачёт
Всего (акад/астр):		72/54	2/1,5		6/4,5		60/45	

Примечание: * О – опрос, Т – тестирование.

3.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Методологические основы исследований в менеджменте

Сущность научного исследования, социальная роль исследования в рыночной экономике, взаимосвязь управленческих процедур и исследования, основные методологические атрибуты научного исследования. Типы исследований в менеджменте. Фундаментальные и прикладные, количественные и качественные, уникальные и комплексные исследования. Зависимость вида применяемого исследования от организационных факторов: уровня принятия решения, желаемого результата и т.д. Содержание магистерского исследования: теоретическая часть, методологическая часть, практическая часть. Составляющие введения: актуальность, степень разработанности проблемы, цель и задачи исследования, объект и предмет исследования, основные

результаты исследования. Основные характеристики магистерского исследования.

Тема 2. Системный подход в менеджменте

Сущность системы, ее основные характеристики, виды. Закрытые и открытые системы. Свойства, характеризующие сущность и сложность систем. Свойства, характеризующие связь системы с внешней средой. Свойства, характеризующие целеполагание системы. Свойства, характеризующие параметры функционирования и развития системы. Системный подход к исследованию организации. Основные принципы системы. Этапы реализации системного подхода в исследовании организации. Системный анализ: анализ и описание принципов построения и работы системы в целом; анализ особенностей всех компонентов системы, их взаимозависимостей и внутреннего строения; установление сходства и различия изучаемой системы и других систем; перенос по определенным правилам свойств модели на свойства изучаемой системы. Черты развития социально-экономических систем.

Тема 3. Виды исследований

Качественные и количественные. Первичные и вторичные. Кабинетные и полевые. Наблюдения и эксперименты. Фундаментальные и прикладные. Уникальные и комплексные. Критерии классификации исследований: участие персонала в их проведении, организованность, цель исследования, информационное обеспечение, ресурсы, время.

Тема 4. Количественные методы исследований в менеджменте

Понятие эффективности исследования и основные факторы ее формирования. Исследовательский потенциал управления. Принципы обеспечения эффективности исследований в менеджменте. Ключевые понятия. Эффективность и результативность. Показатели эффективности и результативности. Экстраполяция трендов. Метод скользящей средней для разработки прогноза. Статистические методы исследования: статистическое наблюдение; сводка и группировка материалов статистического наблюдения; абсолютные и относительные статистические величины; вариационные ряды; выборка; корреляционный и регрессионный анализ; ряды динамики. Методы математического программирования в исследованиях систем управления.

Тема 5. Методы исследования внешней и внутренней среды организации

STEP-анализ: история появления, оценка факторов, факторы, влияющие на развитие организации, разработка рекомендации на основе оценки факторов. SWOT-анализ: сущность, 4 матрица SWOT, приоритизация факторов, разработка стратегических мер на основе результатов анализа.

Тема 6. Моделирование как метод исследований в менеджменте

Сущность моделирования. Понятие бизнес-моделирования и бизнес-процесса. Виды бизнес-процессов. Цели моделирования бизнес-процессов. Сущность модели бизнес-процесса. Этапы моделирования. Свойства моделей бизнес-процессов. Виды моделирования бизнес-процессов. Принципы и методы моделирования. Пример моделирования бизнес-процессов. Примеры моделирования случайных процессов

методом Монте-Карло. Преимущества и недостатки моделирования как метода исследования в менеджменте.

Тема 7. Качественные методы исследования в менеджменте

Сущность, достоинства и недостатки. Характеристики методов экспертных оценок. Методы коллективной работы экспертной группы. Мозговой штурм: сущность и алгоритм осуществления. Метод совещаний. Деловые игры. Метод сценариев. Метод «суда». Дерево целей. Морфологический анализ: сущность. Сбор индивидуальных мнений экспертов. Метод Дельфи: сущность и этапы реализации. Интервью. Анкетный опрос.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины *Б1.О.05 Методы исследований в менеджменте* используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Методологические основы исследований в менеджменте	Опрос
Тема 2. Системный подход в менеджменте	Опрос
Тема 3. Виды исследований	Опрос
Тема 4. Количественные методы исследований в менеджменте	Опрос
Тема 5. Методы исследования внешней и внутренней среды организации	Опрос
Тема 6. Моделирование как метод исследований в менеджменте	Опрос
Тема 7. Качественные методы исследования в менеджменте	Опрос, тестирование

Зачет проводится в виде устного опроса по билетам, каждый билет включает в себя три вопроса по темам дисциплины. По результатам сдачи зачета проставляются оценки «зачтено», «не зачтено».

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.2.1. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся к теме 1.

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
----------------------	--

Тема 1. Методологические основы исследований в менеджменте Тема 2. Системный подход в менеджменте Тема 3. Виды исследований Тема 4. Количественные методы исследований в менеджменте Тема 5. Методы исследования внешней и внутренней среды организации Тема 6. Моделирование как метод исследований в менеджменте Тема 7. Качественные методы исследования в менеджменте	Опрос – монологический ответ обучающегося на вопросы преподавателя. Вопрос задается группе, после чего вызывается отвечающий. После его ответа преподаватель просит дополнить, уточнить, исправить ответ. Делает замечания сам по ответу и выставляет оценку. После чего задает следующий вопрос и таким образом опрашивает от 3 до 6 человек. На ответ отводится в среднем 5-10 минут.
---	--

Вопросы для подготовки к опросу по дисциплине Б1.О.05 «Методы исследований в менеджменте»

Изложите теоретические основы по данной теме (дайте определения, перечислите и назовите) и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение к данной теме (на конкретном примере):

1. Что представляют собой система, организация как система, система управления организацией?
2. Почему исследование систем управления – составная часть менеджмента организации?
3. Какова функциональная роль исследования в развитии системы управления?
4. Общие и специальные принципы, обуславливающие эффективное функционирование системы управления.
5. Методология исследования как совокупность подходов, методов, принципов, целей, задач и концепций исследования систем управления.
6. Виды методологических подходов и их роль в исследовании систем управления.
7. Диалектический подход как основа методологии исследования систем. Законы диалектики. Принципы диалектического подхода.
8. Общие законы экономики: закон спроса, закон предложения, закон равновесной цены.
9. Законы организации и управления: закон синергии, закон самосохранения, закон развития, закон необходимого разнообразия и быстроедействие.
10. Сущность и особенности подходов к исследованию: комплексного, ситуативного, процессного, маркетингового, функционального, рефлексивного.
11. Методы исследования: общенаучные (фундаментальные), специфические, логико-интуитивные.
12. Гипотеза исследования: понятие и классификация.
13. Что такое системный анализ? Системный анализ как инструмент системного подхода.
14. Какие работы должны выполняться при проведении системного анализа организации?
15. Основные методы системного анализа и синтеза.
16. Назовите и охарактеризуйте основные принципы системного анализа.
17. Социально-экономический эксперимент: понятие и принципы.
18. Тестирование как пассивный эксперимент. Задачи и виды тестирования.

19. В чем особенности тестирования систем управления?
20. Основные этапы тестирования.
21. Суть методологии тестирования. Основные методы сбора информации при тестировании.
22. Сущность и основная направленность социологических исследований.
23. Классификация социологических исследований.
24. Этапы социологического исследования.
25. Методы сбора данных в социологических исследованиях.
26. Генеральная совокупность. Выборочная совокупность (выборка). Виды выборки.
27. Классификация методов, основанных на выявлении и обобщении мнений специалистов и экспертов.
28. Индивидуальное задание: организация и проведение студентами ролевых игр с использованием изучаемых методов: «мозговой атаки»; типа «сценариев»; «Дельфи»; «Дерево целей»; SWOT-анализ.
29. Каковы основные условия проведения исследования систем управления? Основные формы организации исследования систем управления и их характеристика.
30. Основные стадии и этапы прикладных исследований систем управления.
31. Требования, предъявляемые к показателям оценки результатов исследования СУ.
32. Основные показатели и принципы, используемые при оценке качества исследования.
33. Основные источники социальных, экологических, научно-технических и экономических эффектов, получаемых по результатам прикладных исследований систем управления.

Примерное тестирование на оценку качества знаний по теме 1 – теме 7

Выберите один правильный ответ. Составьте список ответов на вопросы теста, выполняя задания, сформулированные в каждом вопросе теста.

1. Почему исследования становятся функцией современного менеджера?

- 1) повышается образовательный уровень менеджеров;
- 2) обостряется конкуренция;
- 3) компьютер расширяет возможности анализа и прогнозирования;
- 4) повышается сложность решаемых проблем;
- 5) развитие науки этому способствует.

2. Какой из факторов остается решающим в успехе исследования?

- 1) использование компьютера;
- 2) полнота информации о проблеме;
- 3) организация исследования;
- 4) методология исследования;
- 5) творческий потенциал менеджера.

3. Какое из определений исследования Вы считаете наиболее полным?

- 1) это способ получения дополнительной информации;
- 2) это вид деятельности человека;
- 3) это способ использования знаний в практической деятельности;
- 4) это навыки анализа и проектирования;
- 5) познание законов природы и общества.

4. В чем главная особенность исследования социально-экономических систем?

- 1) затруднено получение объективной информации;
- 2) размыты границы объекта исследования;
- 3) ограничены возможности экспериментирования;
- 4) решающее значение системного подхода;
- 5) динамичность процесса функционирования.

5. Какую роль в исследовании играет классификация проблем, факторов, условий и пр.?

- 1) определяет комплексный подход в исследовании;
- 2) позволяет определить свойства явлений;
- 3) способствует упорядочиванию и ранжированию проблем, факторов и пр.;
- 4) дает дополнительную информацию;
- 5) способствует поиску новых факторов.

6. Что является главным в системном подходе к исследованию?

- 1) что является главным в системном подходе к исследованию;
- 2) знание предмета исследования;
- 3) возможность имитационного моделирования явлений;
- 4) определение целостности и связи явлений;
- 5) наличие всей необходимой информации.

7. Что такое методы исследования?

- 1) средства оптимизации исследования;
- 2) определение состава проблем;
- 3) способы изучения явлений;
- 4) исследовательские способности менеджера;
- 5) алгоритм исследования.

8. В чем преимущество диалектического подхода к исследованию?

- 1) требует количественных оценок;
- 2) предполагает учет человеческого фактора;
- 3) ориентирует на поиск противоречий;
- 4) дает новые знания;
- 5) имеет универсальный характер.

9. Что такое методология исследования?

- 1) совокупность методов исследования;
- 2) логическая схема исследования;
- 3) плановый подход к исследованию;
- 4) соответствие средств, целей и методов исследования;
- 5) эффективный прием полученных знаний.

10. Что дает менеджеру знание типологии исследования?

- 1) позволяет эффективно распорядиться ресурсами;
- 2) определяет организацию исследования;
- 3) удачное формирование коллектива исследователей;
- 4) способствует выбору наилучшего типа;
- 5) дает объективную оценку проблемы.

11. Что такое фактология исследования?

- 1) использование фактического материала в процессе исследования;
- 2) проверка информации;
- 3) методы обработки информации;
- 4) система работы с фактами;
- 5) объяснение фактов.

12. Что такое качество исследования?

- 1) успешное решение проблемы;
- 2) совокупность свойств исследования;
- 3) практическое содержание и значимость исследования;
- 4) свойства и характеристики исследования, отражающие потребности развития управления;
- 5) методы исследования, позволяющие раскрыть содержание проблемы.

13. В чем заключается преимущество методов тестирования?

- 1)глубина раскрытия проблемы;
- 2)простота и доступность не требует использования специальных знаний;
- 3)количественная определенность;
- 4)позволяет исключить психологические и личностные нюансы;
- 5)позволяет быстро получить результат.

14.Какой из методов относится к общенаучным?

- 1)статистический анализ;
- 2)экспериментирование;
- 3)социометрический анализ;
- 4)тестирование;
- 5)хронометрирование.

15.Что характеризует валидность показателя?

- 1)конструкцию показателя;
- 2)соответствие измеряемому параметру;
- 3)синтетичность показателю;
- 4)методологию показателя;
- 5)цели практического использования.

16.Зачем исследовать управление?

- 1)чтобы повысить квалификацию менеджера;
- 2)для повышения качества управленческих решений;
- 3)для разработки стратегии управления;
- 4)для эффективного совершенствования управления;
- 5)для получения дополнительной информации при принятии решений.

17.Что является системой управления?

- 1)структура органов и звеньев управления;
- 2)совокупность взаимосвязанных элементов, образующих целостность;
- 3)организационная форма управления;
- 4)совокупность действий персонала управления, направленная на достижение целей;
- 5)комплекс характеристик, отражающих состояние управления.

18.Что такое проблема?

- 1)это направление исследования;
- 2)совокупность информации о проблеме;
- 3)тенденции развития управления системы;
- 4)противоречие, требующее разрешения;
- 5)кризисные ситуации в развитии управления.

19.Как взаимосвязаны методология и организация исследования?

- 1)методология определяет вид и форму организации;
- 2)они не имеют прямой зависимости;
- 3)организация определяет выбор методологии исследования;

- 4)связь соответствует по критерию эффективности исследования;
- 5)методология определяет получение информации, организация – ее обработку.

20.Что понимают под целью исследования?

- 1)выбор предмета исследования;
- 2)главная направленность исследования;
- 3)проблема развития;
- 4)познание тенденции развития;
- 5)поиск путей эффективного развития.

21.Назовите главный признак концепции исследования:

- 1)наличие всей необходимой информации;
- 2)наличие ресурсов, необходимых для проведения исследования;
- 3)комплекс ключевых положений по методологии и организации исследований;
- 4)совокупность эффективных подходов и исследования;
- 5)план организации и проведения исследования.

22.Как соотносятся объект и предмет исследования?

- 1)предмет– это то, что подлежит изучению, а объект конкретный элемент подлежащий изучению;
- 2)объект – это то, на что направлен процесс познания, а предмет – наиболее существенные стороны объекта, содержащие проблему;
- 3)это две стороны изучаемой системы, отражающие единство и многообразие применяемых методов.

23.Какая из перечисленных черт не относится к чертам менеджера исследовательского типа?

- 1)экспрезентность;
- 2)психологическая проницательность;
- 3)аттрактивность;
- 4)проблемное управление;
- 5)умение делегировать.

24.На какие две группы делятся общенаучные методы исследования?

- 1)эмпирические и социологические;
- 2)логические и социологические;
- 3)мыслительные и эмпирические;
- 4)мыслительно-логическиеи социологические;
- 5)мыслительно-логическиеи эмпирические.

25.На какие составляющие можно разделить социологические методы исследования?

- 1)SWOT – анализ, Дельфи;
- 2)мозговой штурм, интервьюирование;
- 3)экспертной оценки, мозговой штурм;
- 4)интервьюирование, анкетирование;

5)анкетирование, Дельфи.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1 Зачет проводится с применением следующих методов (средств): устные ответы на вопросы

Для выявления уровня освоения компетенции применяются устные ответы на основной и дополнительные вопросы.

На зачет выносится материал в объеме, предусмотренном рабочей программой учебной дисциплины. При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ может быть использовано тестирование в LMS Moodle с прокторингом.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ОПК ОС-2.1. Формирование и углубление теоретических знаний основ, принципов, функций, методов исследований в менеджменте.	Способен применять современные методы исследований, использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы для решения профессиональных задач.	Полнота и глубина знания принципов, процессов и методов исследований в менеджменте. Самостоятельное, грамотное формулирование задач исследования, выбор методов, проведение исследования, обоснованность выводов по результатам исследования.
ОПК ОС-4.1. Формирование умений и навыков реализации научно-исследовательских проектов	Способен применять современные коммуникативные технологии, методы обобщения и критического анализа при проведении научных исследований в менеджменте и смежных областях	Полнота и глубина знания теоретических основ научно-исследовательской деятельности. Четкость определения принципов, процессов и методов проведения научных исследований. Точность воспроизведения основных положений национальных и международных стандартов проектного менеджмента.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Перечень вопросов к зачёту

Изложите теоретические основы по данной теме (дайте определения, перечислите и назовите) и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение к данной теме (на конкретном примере):

1. Что представляет собой исследование как научный труд и вид познавательной деятельности?
2. Исследование систем управления как составная часть менеджмента организации.

3. Основные характеристики исследования. Цели, задачи, объект и предмет исследования систем управления.
4. Каковы функциональная роль и задачи исследования в развитии систем управления?
5. Проблема как предмет исследования. Формулирование и обоснование проблемы.
6. Основопологающие принципы исследования систем управления.
7. «Концепция исследования» и виды исследования систем управления.
8. Научная гипотеза, ее сущность и роль в исследовании. Требования к гипотезам.
9. Виды гипотез и порядок их разработки.
10. Что представляет собой методология исследования?
11. Диалектический подход к исследованию. Законы диалектики.
12. Сущность и особенности процессного подхода к исследованию.
13. Сущность и особенности функционального подхода к исследованию.
14. Сущность и особенности комплексного подхода к исследованию.
15. Сущность и особенности маркетингового подхода к исследованию.
16. Системный подход и его основные принципы.
17. Системный анализ управления организацией как инструмент системного подхода.
18. Тестирование как метод исследования систем управления. Виды тестирования.
19. Организация тестирования системы. Задачи и принципы тестирования систем.
20. Этапы тестирования.
21. Методы сбора данных при тестировании.
22. Маркетинговое тестирование и его роль в исследовании систем управления.
23. Социологическое исследование системы управления: цели, задачи, классификация.
24. Сущность и классификация методов социологических исследований.
25. Сущность и основные положения метода наблюдения.
26. Сущность и основные положения метода изучения документов. Источники сбора данных.
27. Опрос как основной метод сбора данных. Правила формулирования и виды вопросов.
28. Основные способы проведения выборки. Репрезентативность выборки.
29. Методы исследования, основанные на выявлении и обобщении мнений специалистов.
30. Методология и методы экспертных оценок. ССВУ (SWOT)-анализ.
31. Сущность и особенности метода «дерева целей».
32. Сущность и особенности метода «мозгового штурма».
33. Методы типа сценариев и их критерии.
34. Метод «Дельфи»: требования и процедура проведения.
35. План исследования и принципы, лежащие в его основе.
36. Структура, содержание и основные разделы бизнес-плана исследований систем управления.
37. Основные формы стадии и этапы прикладных исследований систем управления.
38. Организационные патологии: понятие, классификация. Наследственные патологии.
39. Понятие и виды диагностики.
40. Патологии управленческих решений (ключевые организационные патологии).
41. Патологии организационного поведения. Методы диагностики и методика диагностики систем управления.
42. Основные вопросы отчета об исследовании, подлежащие оценке.
43. Структурные части отчета об исследовании. Требования, предъявляемые к содержанию

и оформлению отчета об исследовании систем управления.

44. Основные показатели эффективности исследования систем управления.

45. Основные виды эффектов, используемые при оценке качества исследования.

Задание к зачету. Обобщите имеющуюся информацию и на основании критической ее оценки заполните таблицу

Особенности управления персоналом в США и Японии

Кадровая политика в американских фирмах обычно строится на более или менее одинаковых принципах.

Общими критериями по подбору кадров являются образование, практический опыт работы, психологическая совместимость, умение работать в коллективе. Руководящие кадры в фирме назначаются. Особое внимание уделяется обеспечению фирмы квалифицированными рабочими кадрами таких профессий, как наладчики, инструментальщики, ремонтный персонал.

Большое значение в разработке кадровой политики имеют принципы и требования, предъявляемые к работникам, принимаемым на работу.

Американские фирмы, использующие традиционные принципы отбора кадров при приеме на работу, основное внимание уделяют специализированным знаниям и профессиональным навыкам.

Фирмы ориентируются на узкую специализацию менеджеров, инженеров и ученых. Американские специалисты, как правило, профессионалы в узкой области знаний, и поэтому продвижение их по иерархии управления происходит только по вертикали, что означает, к примеру, что финансист будет делать карьеру только в этой области. Это ограничивает возможности продвижения по уровням управления, обуславливает текучесть управленческих кадров, их переход из одной фирмы в другую.

В американских фирмах увольнение персонала, включая менеджеров, всегда сопровождается серией оценочных и воспитательных приемов, за исключением экстремальных ситуаций (воровство, мошенничество, очевидное нарушение порядка). Оценка каждого работника проводится один или два раза в год. Результаты проведенной оценки обсуждаются работником и его начальником и подписываются ими.

Окончательное решение об увольнении работника принимает руководитель на два-три уровня выше непосредственного начальника. Если увольняемый является членом профсоюза, то причины увольнения обсуждаются с представителями профсоюза в соответствии с трудовым соглашением. Работник в любом случае может обжаловать решение об увольнении на более высоком уровне руководства или через суд.

В Японии существует своя специфика в управлении персоналом, которая основывается на следующих особенностях: наем работников пожизненный или на длительный срок; повышение зарплаты с выслугой лет; участие работников в профсоюзах, которые создаются на фирме.

Можно выделить следующие основные принципы японского типа управления:

- переплетение интересов и сфер жизнедеятельности фирм и работников, высокая зависимость работников от своей фирмы, предоставление ему значительных социальных гарантий и благ в обмен на преданность фирме и готовность защищать ее интересы;
- приоритет коллективного начала перед индивидуальным, поощрение кооперации людей

внутри фирмы, в рамках разного рода небольших групп, атмосфера равенства между работниками независимо от занимаемых постов;

Гарантированная занятость обеспечивается в Японии в определенной степени системой пожизненного найма, которая распространяется на работников до достижения ими 55-60 лет. Эта система охватывает примерно 25-30% японских рабочих, занятых в крупных фирмах. Однако в случае резкого ухудшения финансового положения японские фирмы все равно проводят увольнения; по поводу гарантий занятости официальных документов нет.

В японских фирмах придерживаются мнения, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке фирмы. Поэтому при повышении квалификации руководитель отдела или подразделения выбирает для освоения новую сферу деятельности, в которой он раньше не работал.

Фирмы в качестве критерия применяют совмещение профессий, способность работать в коллективе, понимание значения своего труда для общего дела, умение решать производственные проблемы, увязывать решение различных задач, писать грамотные записки и чертить графики.

Обычно кандидаты проходят предварительную проверку способности работать в полуавтономных коллективах.

Отдел кадров подготавливает короткий список кандидатов, которые подходят по квалификации к данной должности. В некоторых фирмах обязательным считается включение в список кандидатов работников других подразделений своей фирмы. Кандидаты, включенные в список, обычно проходят через серию интервью с будущими руководителями (на два-три уровня вверх), коллегами и, при необходимости, с подчиненными. Результаты интервью обобщаются и дополняются рекомендациями. Окончательный выбор делает непосредственный руководитель.

В управлении персоналом можно выделить три взаимосвязанных подхода, вытекающих из экономических и организационных теорий.

Первый подход связан с формированием человеческого капитала. Он основан на стремлении организации развивать свой собственный трудовой потенциал, а не набирать людей со стороны. Этот подход является вариацией философии "создать или купить": одни компании считают более экономичным покупать, чем производить комплектующие компоненты для своего изделия, другие компании предпочитают купить готовый талант на стороне, чем вложить деньги в его подготовку и развитие.

Данная стратегия имеет свои положительные и отрицательные моменты. В условиях высококонкурентных внешних рынков труда организации выгоднее (во избежание потери работника) устанавливать работнику высокую заработную плату за дополнительную квалификацию. В данном случае организация оплачивает работнику новые навыки, позволяющие приобретать и накапливать опыт. Таким образом, для работника опыт - это подарок от организации за снижение текучести кадров, ибо издержки на опыт - это дополнительное обучение.

Второй подход связан с использованием в управлении персоналом факторов, мотивирующих работодателя к поиску на внешнем рынке труда рабочей силы оптимального профессионального профиля. Нужно при этом учитывать, что привлечение рабочей силы внешнего рынка связано с определенными ограничениями. Так, необходимы определенные затраты на отбор кадров, существуют определенные препятствия в

результате деятельности профсоюзных ассоциаций, конъюнктура рынка может снизить предложение квалифицированной рабочей силы, требующейся для данной организации. В этих условиях использование внешнего трудового рынка увеличивает издержки, связанные с наймом работников.

В результате этого организации становится выгоднее развивать рабочую силу на основе создаваемых ею самой правил. Внимание уделяется удержанию квалифицированных и опытных работников при высоких требованиях к каждому рабочему месту. Текучесть кадров и их отсутствие на рабочих местах рассматриваются как дорогостоящие последствия использования внешнего рынка труда.

Третий подход опирается на концепцию преданности организации, что приводит к созданию поведенческой модели организации. В данном случае степень вовлечения сотрудников в ее деятельность такова, что они идентифицируются с организацией. Экономические отношения между работником и работодателем подкрепляются контрактами между сотрудниками и организацией, в которых определяется заработная плата, другие экономические параметры, устанавливающие ответственность и ограничивающие злоупотребление властью. Но при этом включаются психологические факторы, например, добросовестность работника, определенность задания и его зависимость от исполнения, личные ценности и ценности фирмы, индивидуальные и групповые отношения и т.д.

Показатель	США	Япония
Содержание кадровой политики предприятий		
Специфика подбора кадров		
Критерии оценки кадров		
Принятие управленческих решений		
Специфика организационной культуры		
Обучение персонала		
Кадровое планирование и ротация кадров		
Карьерные стратегии специалистов		
Подходы в управлении персоналом		

Шкала оценивания.

Оценка результатов производится на основе Положения о текущем контроле успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», утвержденного Приказом Ректора РАНХиГС при Президенте РФ от 30.01.2018 г. № 02-66 (п.10 раздела 3 (первый абзац) и п.11), а также Решения Ученого совета Северо-западного института управления РАНХиГС при Президенте РФ от 19.06.2018, протокол № 11

Опрос проводит преподаватель по всем темам дисциплины. Знания, умения, навыки студента при проведении опроса оцениваются «зачтено», «не зачтено». Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Оценка	Требования к знаниям
«Зачтено»	Дан полный, развёрнутый ответ на поставленный вопрос; показана совокупность осознанных знаний об объекте изучения, доказательно раскрыты основные положения (свободно оперирует понятиями, терминами, персоналиями и др.); в ответе прослеживается чёткая структура, выстроенная в логической последовательности; ответ изложен литературным грамотным языком; на возникшие вопросы преподавателя магистрант дает чёткие, конкретные ответы, показывая умение выделять существенные и несущественные моменты материала.
«Не зачтено»	Дан неполный ответ на поставленный вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения, допущены существенные ошибки в изложении теоретического материала и употреблении терминов, персоналий; в ответе отсутствуют доказательные выводы; речь неграмотная.

6. Методические материалы для освоения дисциплины

Обучение по дисциплине Б1.О.05 «Методы исследований в менеджменте» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);

- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.

Подготовка к опросу представляет собой самостоятельную работу студента.

В этих целях студенту необходимо:

- ознакомиться с литературой по теме подготовки;
- ответить на перечень вопросов;
- ответить в аудитории на поставленные вопросы не используя источники для подготовки.

Подготовка к тестированию заключается в систематическом изучении программного материала, заучивании основных понятий и терминов по предложенным темам. Ответ в тестах необходимо обозначить в качестве выбранного варианта ответа на поставленный вопрос. Количество «правильных» ответов может быть различным.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов и заданий к зачету.

После этого должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

7.1 Основная литература

1. Коротков, Э. М. Исследование систем управления: учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 226 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7647-2. — Текст:

- электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469008>
2. Крылатков, П. П. Исследование систем управления: учебное пособие для вузов / П. П. Крылатков, Е. Ю. Кузнецова, С. И. Фоминых. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 127 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08367-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473569>
 3. Рой, О. М. Методология научных исследований в экономике и управлении: учебное пособие для вузов / О. М. Рой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 209 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14167-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/467963>

7.2 Дополнительная литература

1. Веснин, В.Р. Менеджмент [Текст]: Учебник / В.Р.Веснин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2009. - 512 с. - Библиогр.: с.487-502. - ISBN 978-5-392-00102-6: 250-00.
2. Гассман О., Франкенбергер К., Шик М. Бизнес-модели. 55 лучших шаблонов; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2016.
3. Киган Р. Культура для каждого. Как стать организацией осознанного развития; пер. с англ. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
4. Кричевский М.Л. Методы исследования в менеджменте. [Текст]: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки "Менеджмент" (квалификация (степень) "магистр")/ М. Л. Кричевский - М.: Кнорус, 2016.- 296 с.
5. Кужева С.Н. Методы исследования в менеджменте [Электронный ресурс]: учебное пособие/ С.Н. Кужева— Электрон. текстовые данные. — Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2014.— 188 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/59621.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Любкин А.А. Количественные методы в экономических исследованиях [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления/ А.А. Любкин, М.В. Грачева, Ю.Н. Черемных— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 687 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52068.html>.— ЭБС «IPRbooks»
7. Методы исследований в экономике [Электронный ресурс]: учебное пособие/ И.В. Нусратуллин— Электрон. текстовые данные.— Уфа: Башкирский институт социальных технологий (филиал) ОУП ВО «АТиСО», 2015.— 228 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66758.html>.— ЭБС «IPRbooks»
8. Мокий М.С. Методология научных исследований: учебник для магистратуры / М.С. Мокий, А.Л. Никифоров, В.С. Мокий; под ред. М.С. Мокия. — М.: Издательство Юрайт, 2018.
9. Подсорин В.А. Методы исследований в менеджменте: Учебное пособие для магистров по направлению «Менеджмент». – М.: МГУПС, 2014.
10. Родионова Н.В. Методы исследования в менеджменте. Организация исследовательской деятельности. Модуль 1 [Электронный ресурс]: учебник для студентов

вузов, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент»/ Родионова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 415 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52061>.— ЭБС «IPRbooks»

11. Савельев И.И., Блинов А.О., Рудакова О.С., Никифорова С.В. Методы исследования в менеджменте. – М.: КНОРУС, 2017.
12. Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом / Практическое пособие; пер. с англ. — М.: Финансы и статистика, 2001.
13. Форд Б.Р. Руководство Ernst & Young по составлению бизнес-планов / Форд Б.Р., Борнштейн Д., Пруэтт П.; пер. с англ. - 2-е изд. - М.: Альпина Пабли., 2016.
14. Фрейдина, Е.В. Исследование систем управления [Текст] : Учеб. пособие / Е.В.-Фрейдина; Под ред. Ю.В.Гусева. - 3-е изд., стер. - М. : Омега-Л, 2010. - 368 с.

7.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации: [принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. : с учетом поправок, внес. законами Рос. Федерации о поправках к Конституции РФ от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 05 февр. 2014 г. № 2-ФКЗ] // Рос.газ. - 2014. – 07 февраля.

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <https://sziu-lib.ranepa.ru/>

к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

- Электронные учебники электронно - библиотечной системы (ЭБС) «Ай-букс»
- Электронные учебники электронно – библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- Электронная библиотечная система «IPRbooks» <https://www.iprbookshop.ru/>
- Электронная библиотечная система «ZNANIUM.COM» <https://znanium.com/catalog/books/theme>
- Электронная библиотечная система «Юрайт» <https://urait.ru/>
- Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист - Вью»
- Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»
- Полные тексты диссертаций и авторефератов Электронная Библиотека Диссертаций РГБ
- Информационно-правовые базы - Консультант плюс, Гарант.

Англоязычные ресурсы

- EBSCO Publishing – доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов.
- Emerald – крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного

источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.

Возможно использование, кроме вышеперечисленных ресурсов, и других электронных ресурсов сети Интернет.

7.5. Иные источники

1. <http://www.bibliotekar.ru/sistema-upravleniya/index.htm>. – консультации по системам управления.
2. www.newbook.ru – книжный магазин.
3. dic.academic.ru/ – Словари и энциклопедии On-line.
4. www.orelrs.ru – Открытая Русская Электронная Библиотека РГБ (OREL).
5. abc.vvsu.ru – методический сервер ВГУЭС.
6. <http://www.cfin.ru>
7. <http://www.counsultant.ru>
8. <http://www.garant.ru>
9. <http://www.ngpc.ru>
10. <http://www.rayter.com>
11. <http://www.rbc.ru>
12. Российский Журнал Менеджмента [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rjm.ru/>
13. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.mevriz.ru/>

«ProQuest Dissertation&Theses Global» (PQDT Global)-крупнейшая в мире полнотекстовая база докторских и магистерских диссертаций. Коллекция содержит более 3,5 млн. диссертаций из 88 стран мира, от 2700 организаций, в том числе из ведущих вузов мира: Гарвардский университет, Принстонский университет, Йельский университет, Стэнфордский университет, Пекинский Университет и др.

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Освоение дисциплины предполагает использование программного обеспечения Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft PowerPoint для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций. Используются интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Кроме вышеперечисленных ресурсов, используются следующие информационные справочные системы: <http://www.garant.ru/>; <http://www.kodeks.ru/> и другие.

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами

3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов
----	--