

Методологические параметры научного исследования проблем управления персоналом.



Выполнила:
Фатехова
Виолетта
Ом16-11

Исследование систем управления (ИСУ) – это одна из дисциплин образовательных программ для специалистов и бакалавров по специальности «управление персоналом». С другой стороны, ИСУ можно рассматривать как научно-практическую деятельность для исследования, проектирования и совершенствования систем управления персоналом (СУП) организации.

Исследование систем управления – это вид деятельности, который направлен на развитие и совершенствование системы управления людьми в соответствии с постоянно меняющимися внешними и внутренними условиями среды для получения более глубоких знаний о законах существования, планирования и организации системы, а так же для выявления и решения проблем.

Методологию исследования проблем систем управления представляют теоретические положения, принципы, подходы и методы, которые тесно связаны с концепцией ИСУ. Знание методологии необходимо для успешного проведения исследования и получения достоверных результатов, которые являются основанием для решения проблем проектирования, построения, организации и совершенствования систем управления.



Методологические параметры исследования проблем УП – научные, обоснованно сформулированные утверждения (положения) о совокупности принципов, методов, форм и средств логической организации и проведения исследовательской деятельности.



Принципы исследования проблем, будучи важнейшей категорией методологии, представляют собой базовые правила, основу действий, сущность и исходные положения, используемые при осуществлении познавательной деятельности. Игнорирование принципов исследования ведёт к непредсказуемости результатов, ошибкам и потере времени как у начинающих исследователей, так и у имеющих опыт специалистов. В результате анализа научно-теоретических источников по системам управления выделены основные принципы исследования СУ:

■ **1 Принцип системности**

Исследование систем управления как единого и целостного явления, входящего в систему организации (предприятия), состоящую из подсистем, элементов и связей

■ **2 Принцип объективности**

Исследование систем управления осуществляется на основе научной корректности и соответствия реальности, беспристрастности и непредвзятости, подбором исполнителей необходимой квалификации

■ **3 Принцип научности**

Исследование проводится на основе современных достижений науки и практики с учётом современных подходов и методов, современных законов и закономерностей управления познавательными процессами

■ **4 Принцип функциональности**

Соответствие рыночным отношениям, собственности и уровням управления

■ **5 Принцип экономической целесообразности**

Исследование должно стремиться к снижению затрат и повышению эффективности

■ **6 Принцип ответственности**

Обеспечивается индивидуальностью, профессионализмом исследователя, коллективной ответственностью исследовательской группы

■ **7 Принцип согласованности**

Обеспечивает согласованность между различными звеньями системы управления и с основными целями, задачами, стратегией и тактикой организации, её функционированием

■ **8 Принцип оптимальности**

Многовариантная проработка предложений и выбор наиболее рационального варианта исследования

Подходы определяют направленность исследования проблем УП. Общие подходы могут быть теоретическими, фундаментальными, эмпирическими, прикладными и комбинированными. Выбор подходов зависит как от цели исследования, так и от наличия информации об объекте и предмете исследования. Подход также определяет задачи исследования систем управления.

Научные подходы для исследования проблем СУП:

№ п/п	Название научного подхода	Сущность научного подхода	СУП и ее направления (подсистемы)
1	Системный подход	Фундаментальный подход, изучающий объект (систему) как единое целое	СУП, все подсистемы СУП
2	Ситуационный подход	Подход срочного принятия решений при быстротечном изменении окружающей среды	Подбор персонала; текучесть персонала; адаптация персонала и др.
3	Эмпирический подход	Подход, при котором объект исследуется на основе уже имеющегося опыта	СУП и все ее подсистемы
4	Функциональный подход	Рассмотрение исследуемой системы с позиции внешней среды	Кадровая политика предприятия; оценка и аттестация персонала
5	Параметрический подход	Исследование и классификация определенных параметров элементов и подсистем	СУП, кадровая политика, организационная культура
6	Рефлексивный подход	Систематизированная и объективная информация о внутренней среде на основе самоанализа СУП	СУП; кадровая политика; обучение и развитие персонала и др.
7	Моделирование (подход и метод)	Построение и исследование модели СУП, в которой отражаются все подсистемы, элементы, взаимосвязи СУП (в виде описаний, таблиц, формул, рисунков, схем, графиков)	СУП; кадровая политика, мотивация труда персонала, адаптация персонала и др.
8	Стратегический подход	Сущность подхода состоит в научном прогнозировании будущего состояния системы управления	СУП; кадровая политика; организационная культура персонала и др.

Подбор научных принципов, подходов и методов для исследования СУП

Особую, очень важную часть методологии исследования систем управления вообще и в частности СУП занимают методы или способы исследования, анализа, управления.

Для исследования подсистем СУП в настоящее время разработано и применяется достаточно большое количество инновационных методик, таких как: методика обучения менеджеров – «кейс тест», методика «балльной оценки эффективности работы организации» (БОЭРО), оценка по коэффициенту трудового вклада (КТВ), методика исследования трудовой мотивации – «контент-синтез», факторная структура мотивов труда, тестирование – «мотивационный профиль» и другие.

Научные методы и методики исследования систем управления персоналом часто предполагают анализ имеющихся условий и синтез полученных результатов, которые используются для разработки предложений и рекомендаций при проектировании, реконструкции или совершенствовании СУП.



Методологически грамотно проведённое исследование СУП способствует дальнейшему развитию теории, совершенствованию практики построения новых систем управления персоналом, корректированию действующих, созданию необходимых и современных условий для их функционирования.

Направления СУП	Принципы исследования	Подходы к исследованию	Методы исследования
<ul style="list-style-type: none"> ■ кадровая политика; ■ найм и отбор персонала; ■ адаптация персонала; ■ аттестация и оценка персонала; ■ мотивация и стимулирование персонала; ■ обучение и развитие персонала; ■ Управление текучестью персонала; ■ организационная культура персонала; ■ закрепление молодых специалистов в организации; ■ кадровый документооборот в организации; ■ социально-психологический климат в организации; ■ роль лидера в организации 	<p>Принцип необходимости и достаточности;</p> <p>Принцип соответствия;</p> <p>Принцип Профессиональной компетенции;</p> <p>Принцип конкурентно способности;</p> <p>Принцип необходимого отбора показателей;</p> <p>принцип ротации;</p> <p>Принцип научной оценки труда;</p> <p>Принцип самовыражения и саморазвития;</p> <p>Принцип мотивации;</p> <p>Принцип соответствия оплаты труда;</p> <p>Принцип согласованности;</p> <p>Принцип оперативности;</p> <p>Принцип целесообразности</p>	<p>Системный;</p> <p>системноструктурный;</p> <p>ситуационный;</p> <p>процессный;</p> <p>рефлексивный;</p> <p>стратегический;</p> <p>комплексный;</p> <p>компетентностный;</p> <p>математический;</p> <p>матричный;</p> <p>моделирование;</p> <p>информационный;</p> <p>интеграционный; анализ межличностных отношений;</p> <p>поведенческий; принятие решений и группового поведения;</p> <p>формирование корпоративной культуры; личностный;</p> <p>функциональный;</p> <p>социотехнический;</p> <p>эмпирический;</p> <p>интегративный;</p> <p>группаналитический</p>	<p>Наблюдение;</p> <p>анкетирование;</p> <p>беседа; опрос;</p> <p>тестирование;</p> <p>интервьюирование</p> <p>ранжирование; оценка;</p> <p>моделирование;</p> <p>измерение;</p> <p>сопоставление; анализ;</p> <p>синтез; классификация;</p> <p>гипотеза; «мозговой штурм»; экспертных оценок; «дерево целей»; Дельфи; SWOT анализ; метод сценариев;</p> <p>Метод синектики; анализ документов; метод эталона;</p> <p>балльный метод;</p> <p>табличный метод;</p> <p>графический метод;</p> <p>Биографический метод;</p> <p>статистический</p>

Методы исследования СУП можно разделить по отношению к научным дисциплинам на три направления (группы):

- классические, универсальные методы исследования системы управления персоналом;
- междисциплинарные методы исследования систем управления персоналом;
- специфические методы исследования систем управления персоналом.

К классическим методам исследования СУП следует отнести сравнительный анализ и синтез официальной научно-методической литературы, а также критический анализ интернет-материала, соответствующего объекту и предмету дипломных работ. Во многом применение классических методов зависит от объёма и качества имеющегося и анализируемого материала, а также от аналитических способностей исследователей.

К междисциплинарным методам исследования мы относим методы естественно-научных и общественных дисциплин. К ним можно отнести философские, технические, педагогические, психологические, социологические способы. В частности, такие как наблюдение, беседа, опрос, анкетирование, тестирование, классификация и другие.

Наиболее интересными и перспективными для развития исследования и совершенствования СУП являются специфические методы и методики: например, метод сценариев, метод экспертных оценок, метод консультирования и другие.



Исследование систем управления является одной из дисциплин, преподаваемых в вузах для управленческих и экономических специальностей. Анализ научно-теоретических понятий и теоретико-методологических составляющих дисциплин ИСУ показал большие возможности для проектирования, внедрения и совершенствования систем управления, в частности систем управления персоналом организации.

В результате анализа и синтеза теоретических основ ИСУ, научных подходов и методов исследования проблем систем управления персоналом предложена систематизация методологических параметров в соответствии с направлениями СУП: кадровая политика организации, обучение и развитие персонала, мотивация труда персонала в организации, организационная культура предприятия, работа с кадровым резервом и др.

Спасибо
за внимание!

