

Дисциплина «Исследования в системе управления персоналом»

- ▶ Предмет и задачи курса.
Исследования и их роль
в практической
деятельности

Целью освоения дисциплины

- ▶ Целью освоения дисциплины является формирование у студентов готовности к научному изучению характеристик системы управления персоналом: целей, функций, управленческих решений и структуры управления, а также современных методов исследования систем управления персоналом. Изучение этих характеристик позволяет познать и оценить сущность и тенденции развития системы управления персоналом любой организации, предвидеть ее возможности и перспективы, своевременно и оперативно ее совершенствовать

Задачи изучения дисциплины:

- ▶ - освоение понятийного аппарата, основных правил, процессуально-методологической схемы исследования;
- ▶ - освоение общенаучных методов исследования и специальных методов исследований в системе управления персоналом и формирование готовности применять их в практике управления;
- ▶ - формирование способности научно обосновывать управленческие решения в области использования и развития персонала и повышения их эффективности;
- ▶ - формирование готовности на основе результатов исследований определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

▶ В результате изучения дисциплины студент должен:

▶ **знать:**

- основы исследовательской деятельности;
- методологию и организацию исследования;
- принципы системного анализа систем управления;
- основные методы исследования систем управления и их классификацию;
- методы формализованного представления систем управления персоналом;

▶ **уметь:**

- планировать процесс исследования систем управления;
- применять системный анализ в исследовании управления персоналом;
- исследовать и проектировать цели и функции управления персоналом;
- исследовать и проектировать структуры управления персоналом;
- исследовать и проектировать управленческие решения;
- использовать современные методы и модели исследования систем управления персоналом;
- всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

▶ **владеть:**

- ▶ - основными общенаучными и специальными методами исследования.

Список рекомендуемых источников

1. Влияние предпринимательской компоненты на управление персоналом: монография / С. Шимшилов. — Москва: Палеотип, 2004. - 188 с. (ЭБС «Book.ru»)
2. Исследование систем управления: учебное пособие / З.М. Макашева. - Москва: КноРус, 2009. - 176 с. (ЭБС «Book.ru»)
3. Магистерская диссертация: методы и организация исследований, оформление и защита: учебное пособие / М.А. Беляева под ред. и др. - Москва: КноРус, 2016. — 262 с. - Для магистрантов. (ЭБС «Book.ru»)
4. Основы управления персоналом: учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, И.В. Васильева, Т.Н. Алешина. - Москва: Русайнс, 2018. — 152 с. — ISBN 978-5-4365-0434-6. ЭБС «Book.ru»
5. Исследование интеграционных процессов в системе управления предприятием на основе концепции контроллинга: монография / Г.И. Москвитин. - Москва: Русайнс, 2017. - 152 с. (ЭБС «Book.ru»)
6. Системы качества управления персоналом: учебное пособие / Н.С. Николаев. - Москва: Русайнс, 2016. - 260 с. (ЭБС «Book.ru»)

Основная терминология

- ▶ Моргунов Б.Е.: «Система - это целостность, определяемая некоторой организующей общностью этого целого»
- ▶ Исследование - это познание какого-либо объекта с целью получения новых знаний о данном объекте, законов его возникновения, функционирования, развития для последующего применения полученных знаний, как в теории, так и в практике. «В общем случае исследование может пониматься как научный труд или научное изучение...»
- ▶ «Управление - это целенаправленное воздействие на коллективы людей для достижения поставленной цели»
- ▶ Цель - это результат анализа деятельности системы или конечный результат исследования системы управления
- ▶ Методологические положения исследования - научные, обоснованно сформулированные утверждения (положения) о совокупности принципов, методов, форм и средств логической организации и проведения исследовательской деятельности»



Системная увязка целей и структуры

Понятия, применяемые при анализе систем

1. *Состояние системы*
2. *Свойства системы*
3. *Поведение системы*
4. *Действие*
5. *Событие*

Структура системы включает в себя ее элементы, связи между ними и атрибуты этих связей.

Разновидности систем

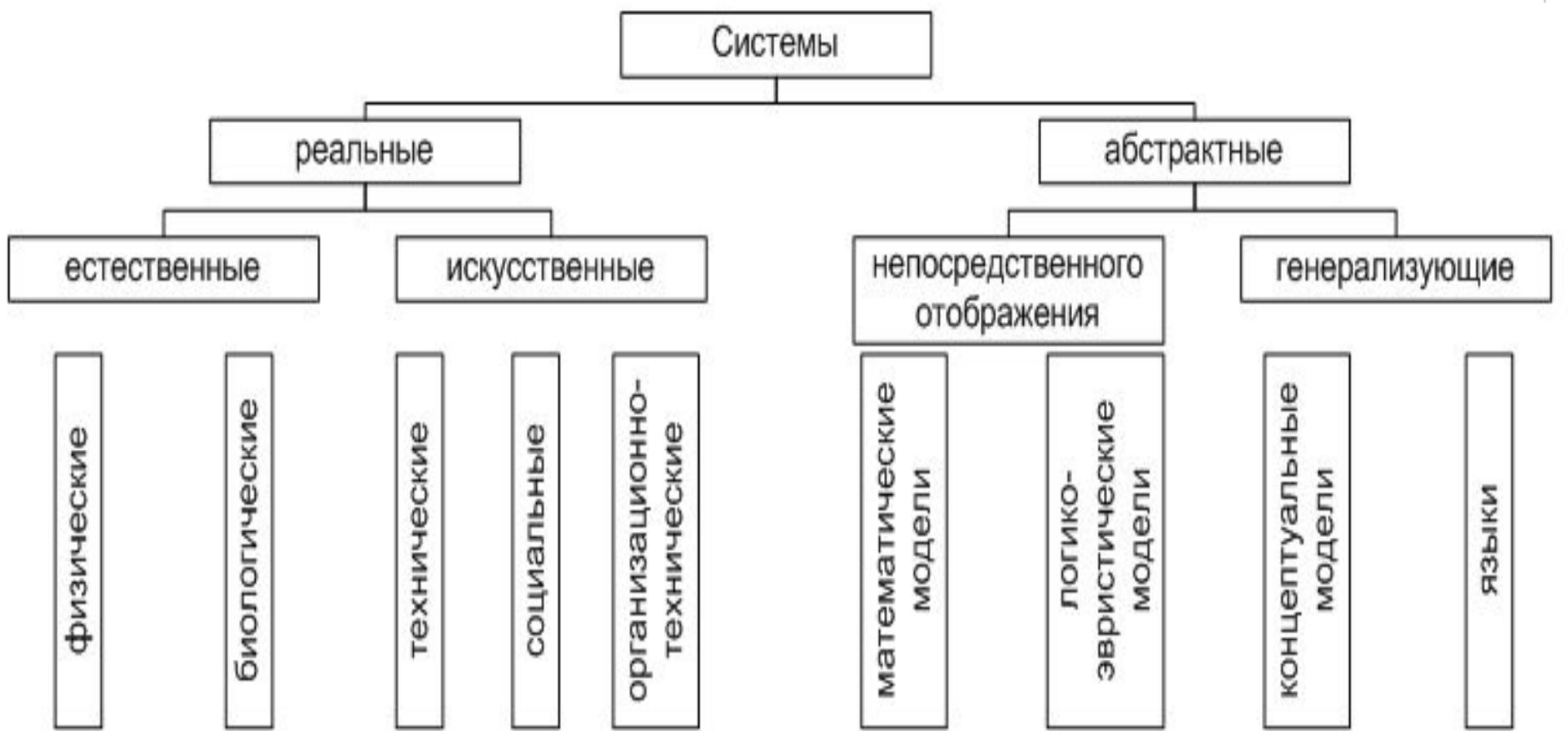
- ✓ *Абстрактные системы*
- ✓ *Конкретные системы*
- ✓ *Открытые системы*
- ✓ *Закрытые системы*
- ✓ *Динамические системы*
- ✓ *Адаптивные системы*
- ✓ *Иерархические системы*



Научные подходы для исследования 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.

Классификация систем



СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (СУП) -

система, реализующая функции управления персоналом и включающая подсистему линейного руководства, а также ряд функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций.

- ✓ СУП предполагает формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, установление вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.
- ✓ Главными целями СУП можно назвать обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие.

ОСНОВНЫЕ ПОДСИСТЕМЫ СУП

- ▶ - организация системы управления персоналом на предприятии;
- ▶ - найм и отбор персонала в организацию;
- ▶ - адаптация персонала в организации;
- ▶ - мотивация труда персонала в организации;
- ▶ - обучение и развитие персонала организации;
- ▶ - аттестация персонала организации;
- ▶ - управление текучестью персонала в организации;
- ▶ - организационная культура персонала организации;
- ▶ - закрепление молодых специалистов в организации;
- ▶ - кадровый документооборот в организации;
- ▶ - социально-психологический климат в организации;
- ▶ - роль руководителя в организации;
- ▶ - кадровая политика в организации

Концепция управления персоналом в организации

