


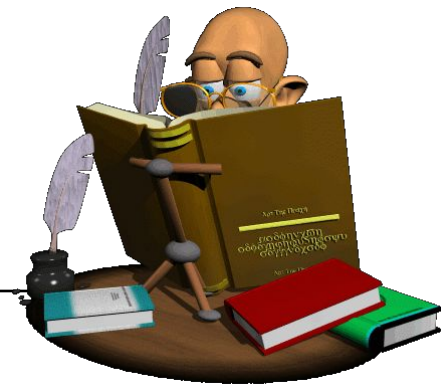
Исследование систем управления персоналом

Соловова Н.В.



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.


Профессиональное и квалифицированное исследование систем управления направлено не только на **совершенствование** функционирования всей системы или какой-то её части, оно ещё и **развивает** теоретическую базу ИСУ.



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

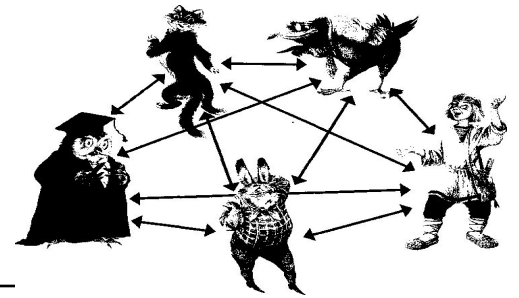
Развитием теории исследования систем управления занимались и продолжают её совершенствовать учёные В. М. Мишин, С. Л. Гольдштейн, К. В. Балдин, А. В. Демидова, В. В. Кафидов, В. И. Коробко, А. Я. Кибанов, А. С. Малин, В. И. Мухин, З. М. Макашева, М. С. Мотышина, Е. Б. Моргунов, Д. Я. Райгородский, В. В. Глущенко, Э. М. Коротков и другие.





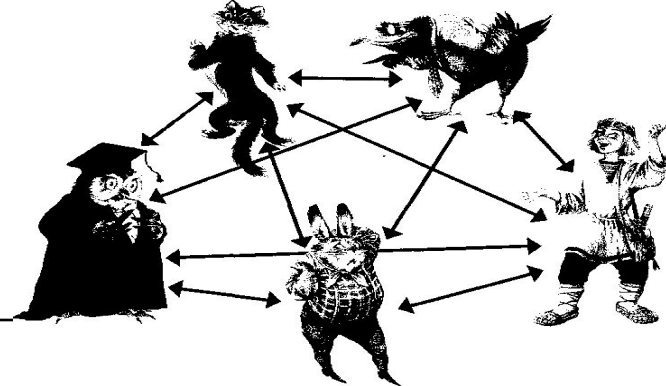
Исследование систем управления (ИСУ) персоналом имеет свою особую **специфику**, определяющую процессы управления не только персоналом организации, но и **внешней среды**, которой является само предприятие, а также государство, государственные законы, различные мировые тенденции.

Предприятие будет являться для системы управления персоналом микросредой, а государство – макросредой.



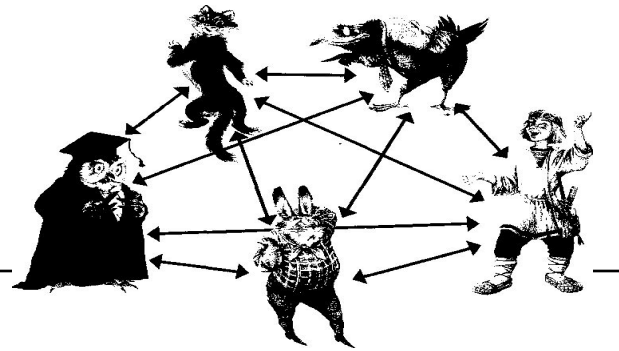
Все подсистемы СУП могут исследоваться как в рамках самой системы управления персоналом, так и отдельно.

При исследовании для каждого направления СУП необходимо применять общие для всей системы научные принципы, подходы и методы, а также специфические для данной подсистемы.



К научно-теоретическим понятиям дисциплины ИСУ следует в первую очередь отнести такие ключевые слова и термины:


система, исследование, управление, подсистема, структура, элемент, компонент, связь, цель, внешняя и внутренняя среда.




Система – это организационное сложное целое, состоящее из множества элементов, расположенных в определённом порядке и зависящих друг от друга, взаимодействующих между собой при помощи отношений и связей. Система образована для выполнения конкретных целей и задач.

Система может состоять или содержать несколько подсистем, относительно самостоятельных частей, которые сами обладают внутренней *структурой*, то есть совокупностью элементов и связей между ними.





Элемент – это простейшая часть системы, не имеющая внутреннего строения, которая при разложении на части более не дифференцируется». Элементы системы связаны между собой, взаимодействуют, дополняют друг друга. Такое влияние называется *«СВЯЗЬ»*



Принципы исследования, 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.

Принципы исследования систем управления взаимосвязаны между собой, дополняют друг друга и вместе представляют определенную систему правил, определяющих достоверность результатов исследования.



Принципы исследования систем управления

№ п/п	Принципы ИСУ	Сущность принципов ИСУ
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. 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.

Подходы самым тесным образом связаны с концепцией и стратегией исследования.



Выбор подхода исследования является направляющим и определяющим относительные границы исследования, исключает возможность «объять необъятное», отклониться в сторону, а также предполагает использование необходимых способов и методов для анализа системы.



Подходы для исследования систем управления

№ п/п	Подходы ИСУ	Сущность подходов ИСУ
1	Системный подход	Методологический, фундаментальный подход, изучающий объект (систему) как единое целое
2	Ситуационный подход	Подход срочного принятия решений при быстротечном изменении окружающей среды
3	Эмпирический подход	Подход, при котором объект исследуется на основе уже имеющегося опыта
4	Социотехнический подход	Подход, который создаёт условия для приспособления человека к технике с целью увеличения эффективности производства
5	Операционный подход	Подход, в котором выделяются функции работы для анализа процесса управления
6	Процессный подход	Подход, который направлен на детальное изучение процесса производства исследуемого объекта и его анализ
7	Функциональный подход	Рассмотрение исследуемой системы с позиции внешней среды
8	Параметрический подход	Исследование и классифицирование определённых параметров элементов и подсистем
9	Целевой подход	Подход, ориентированный на поставленные перед исследователем цели на основе глубокого анализа всех потенциальных возможностей (кадровых, временных, финансовых, организационных)
10	Информационный подход	Подход, исследующий информационное обеспечение системы и документооборот в ней

11	Рефлексивный подход	Систематизированная и доступная объективная информация о внутренней среде на основе рефлексии предприятия, системы (самоанализ, саморазвитие, осмысление и осознание, критический анализ содержания и методов, раскрывающих внутреннее содержание системы)
12	Системно-структурный подход	Подход, при котором, с одной стороны, рассматривается система в целом, с другой – составляющие её элементы
13	Поведенческий подход	Анализ поведения людей, участников системы, прогнозирование их дальнейших действий, предложение новых отношений и др.
14	Математический подход	Количественная оценка явлений и процессов
15	Комплексный подход	Изучение и разработка мер по совершенствованию всей системы управления или её части с использованием нескольких подходов
16	Компетентный подход	Исследование субъектно-деятельностного потенциала руководителя (личности)
17	Анализ межличностных отношений и группового поведения (подход)	Подход, основой которого является изучение формальных и неформальных групп, лидеров в организации, горизонтальных, вертикальных связей, систем мотивации и стимулирования, видов власти
18	Формирование корпоративной культуры	Изучение или внедрение традиций, ценностей, символов, убеждений, формального и неформального поведения членов организации
19	Общая теория систем (ОТС- подход)	Подход к науке о системах, выдвинутый австрийским биологом

		Л. Бергаланфи, то есть отыскание структурного сходства законов для систем любой природы
20	Теория принятия решений и эффективных коммуникаций (подход)	Подход соответствия организационных и информационных структур. Для эффективного управления информация должна обладать достоверностью, ясностью, своевременностью, полнотой, оперативностью, надёжностью
21	Моделирование (подход и метод)	Подход построения модели организации, в которой отражаются все элементы, взаимосвязи, закономерности. Может осуществляться в виде формул, рисунков, схем, графиков и др.
22	Стратегический подход	Сущность подхода состоит в научном прогнозировании будущего состояния системы управления
23	Экзистенциальный подход	Опирается на психологию личности, когда духовные ценности играют определяющую роль
24	Деятельностно-специфический подход	Учитывает специфику организации и её составляющих, а также направление деятельности системы
25	Интегративный подход	Исследует развитие организации в целом, удовлетворённость работников системой управления организации

Классификации методов исследования и построения систем управления

№ п/п	Автор классификации	Группа методов ИСУ	Методы ИСУ
1	Классификация В. Т. Мишина	а) теоретические методы	Базовые (формализации, аксиоматизации, идеализации и др.); линейного программирования; статистические; графические; точечной интерполяции (метод Монте-Карло); базовые методы
2	То же	б) логико-интуитивные	Экспертные (ранжирования, оценивания, балльные тестирования, сопоставлений, сравнения, и др.); тестирования; матричные; анализа; структуризации («дерево целей»); творческих совещаний (КГИ, «мозговой штурм»), игры и др.)
3	То же	в) эмпирические	Наблюдения; изучения документов; сравнения; измерений; эксперимента

4	То же	г) комплексно-комбинированные	Абстрагирования; системного анализа и синтеза; факторного и корреляционного анализа; параметрические (количественные и качественные); квалиметрические
5	Классификация М. С. Мотышиной	а) формализованные	Аналитические; экономико-статистические; логические; информационные
6	То же	б) экспертные	Экспертных оценок; индивидуальной экспертизы (анкетирование, опрос, беседа, интервью, наблюдение и др.); коллективной экспертизы (совещаний, «Дельфи», КГИ, «мозговая атака», «крутлый стол», эвристические методы и др.)
7	То же	в) комбинированные	Экспертные системы; интеллектуальные методы исследований; «генетические алгоритмы» (адаптивный поиск, многопараметрическая оптимизация); нечеткие регуляторы и нейронные системы
8	Классификация А. Я. Кибанова	а) методы обследования (сбора данных)	Самообследование; интервьюирование, беседа;

			активное наблюдение; моментное наблюдение; анкетирование; изучение документов; функционально-стоимостный анализ (ФСА)
9	То же	б) методы анализа	Системный, экономический, декомпозиция, сравнение, последовательная постановка и структуризация целей, экспертно-аналитический, динамический, нормативный, параметрический, моделирование, балансовый, опытный, матричный, главный компонент, корреляционный и регрессионный, ФСА
10	То же	в) методы формирования	«Системный подход», метод аналогий, экспертно-аналитический, параметрический, блочный, моделирование, ФСА, структуризация целей, творческое совещание, коллективный блокнот, метод контрольных вопросов, морфологический анализ
11	То же	г) методы обоснования	Метод аналогий, сравнений, норматив-

			ный, экспертно-аналитический, моделирование, расчётный, ФСА
12	То же	д) методы внедрения	Обучение, переподготовка и повышение квалификации, материальное и моральное стимулирование, ФСА



«**Концепция** исследования представляет собой систему основополагающих взглядов, идей и принципов исследования, определяющих подход к исследовательской работе и организации её проведения, способствующих разрешению проблем»


А. Я. Кибанов даёт следующее определение

концепции управления персоналом организации:


это

«**система** теоретико-методологических взглядов на **понимание** сущности, содержания, **целей, задач, критериев, принципов и методов** управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма её реализации в конкретных условиях функционирования организаций»





«Парадигма (греч. paradeigma – пример, образец) в философии, социологии – исходная концептуальная схема, модель постановки проблемы и их решения, методов исследования, господствующих в течение определённого исторического периода в научном сообществе»



Парадигма управления персоналом организации, компании переходит в новое научное русло, которой характерны:

- инновационное многообразие моделей и систем управления персоналом организации;
- качественный инновационно-стратегический подход в управлении СУП;
- научно-обоснованная интеграционно-развивающаяся система методов и методик управления персоналом.


Парадигму управления персоналом организаций и компаний в XXI веке, несомненно, ждут интересные и неожиданные изменения.

К основным подсистемам

СУП следует отнести следующие направления:

- 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.





При проведении аттестации необходимо ещё на подготовительном этапе определиться с научным подходом исследования.


Такими подходами могут быть *системный, комплексный, целевой, процессный, рефлексивный, параметрический, моделирование и другие.*

Подходы и теоретические положения определяют методы и способы оценки профессиональных и личностных качеств аттестуемых..

Подбор методов оценки и аттестации персонала


№ п/п	Название метода	Краткое представление метода
1	Биографический	Оценка по биографическим данным
2	Оценка по результатам	Описание конкретной работы
3	Эталонный	Сравнение с эталоном
4	Матричный	Сравнение фактических качеств
5	Метод суммируемых оценок	Суммирование различных качеств по определённой шкале
6	Тестирование	Оценка с помощью тестов
7	Ранжирование	Определение ранга аттестуемого
8	Метод попарного сравнения	Сравнение двух аттестуемых работников
9	Метод графического профиля	Графическая форма оценки аттестуемых работников
10	Метод критического инцидента	Оценка работника в критической ситуации
11	Метод свободного или структурированного индивидуального обсуждения	Проведение обсуждения с оцениванием планов и результатов работы

12	Метод самооценки и самоотчётов	Самооценка характеристики аттестуемого работника коллективом
13	Оценка по результатам (МВО)	Совместное оценивание руководителя и подчинённого
14	Assesment-Centr	Экспертная оценка деятельности
15	Метод произвольных характеристик	Письменное описание достижений работника
16	Метод групповой дискуссии	Обсуждение и решение по аттестации в группе
17	Моделирование	Соответствие заданной модели
18	Метод шкалирования	Оценка по показателям заданной шкалы
19	Метод альтернативных характеристик	Оценка независимых экспертов
20	Метод упорядочивания рангов	Выставление оценок в единый ранжированный ряд
21	Метод коэффициентов	Аттестация по отношению различных факторов друг к другу
22	Внешняя оценка	Оценка руководителем, коллегами
23	Независимая оценка	Оценка независимым специалистом
24	Структурированное интервью	Оценивание одним или несколькими экспертами личностных, профессиональных и других качеств
25	Интеграция оценок	Сведение оценок в один протокол таблицу, описание и др.
26	Медицинская экспертиза	Специальный медицинский осмотр



Научные подходы и методы исследования аттестации определяют методики оценки, которые делятся на шесть групп:


- описательные;
- сравнительные;
- комбинированные;
- квазиколичественные;
- графические;
- коэффициентные.



Для исследования социально-психологического климата, от которого во многом зависит стабильность и развитие системы управления, как персоналом, так и предприятия в целом, используются чаще всего подходы, опирающиеся на психологические, социологические, педагогические, статистические методы исследования, то есть **междисциплинарные**.

Подходы и методы для исследования СПК


Подходы исследования	Методы исследования СПК
Поведенческий; ситуационный; функциональный;	Наблюдение; интервьюирование; опрос; беседа; тестирование; классификация; анкетирование; метод совещаний; статисти-
рефлексивный; социотехнический; целевой; комплексный и др.	ческий метод; графический метод; матричный метод; моделирование; табличный метод; эксперимент; коллективная генерация идей (КГИ) или «мозговой штурм»; метод анализа и синтеза; метод дифференцирования и интегрирования и другие




Кадровая политика организации – генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организованного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплочённого коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учётом стратегии развития организации»

Принципы построения кадровой политики предприятия

Принципы	Сущность принципа
Принцип необходимости и достаточности	Применяется при управлении персоналом организации и подборе и расстановке кадров, обучении и развитии и других направлениях СУП
Принцип соответствия	Определяет необходимость соответствия полномочий возможностям человека
Принцип профессиональной компетенции	Определяет необходимость соответствия уровня знаний требованиям должности
Принцип индивидуальности	Определяет наличие индивидуальных качеств работника для выполнения работы
Принцип конкурентности	Важен при отборе кандидатов на вакантные должности
Принцип ротации	Необходим при смене должности, как по вертикали, так и по горизонтали
Принцип отбора показателей	Применяется для составления системы показателей при подборе, оценке и аттестации персонала



Принцип оценки труда	Необходим при оценке результатов деятельности труда персонала
Принцип самовыражения и саморазвития	Наличие самостоятельности для руководителей и способностей для всех работников предприятия
Принцип соответствия оплаты труда объёму и сложности выполняемой работы	Определяет наличие развивающейся системы оплаты труда персонала в соответствии с вкладом каждого работника
Принцип соразмерного сочетания стимулов и санкций	Определяет необходимость конкретизации обязанностей и задач для выполнения профессиональных функций
Принцип мотивации	Определяет необходимость обоснованной системы стимулирования и мотивации труда персонала в организации



Анализируя теоретические исследования систем управления учёных В. М. Мишина, А. С. Малина, А. В. Демидовой, З. М. Макашиной, М. С. Мотышиной, В. И. Мухина, В. В. Кафидова и опираясь на теоретические концепции СУП и методологию их изучения А. Я. Кибанова, Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина, А. П. Егоршина, В. Р. Веснина, Е. Б. Моргунова, И. И. Магуры, Г. Х. Бакировой и других специалистов, **мы сформулировали своё определение исследования СУП.**




Мы считаем:

«Исследование СУП – это анализ и синтез всех подсистем или направлений кадровой политики организации, её концепции управления, развития и совершенствования с применением современной методологии исследования систем управления организации, подбором научных принципов, подходов, классических и современных методов».


Выбор научного подхода к исследованию СУП определяет процесс его проведения, от этого выбора будет зависеть направленность исследования, подбор методов и во многом его результат.

Подходы для исследования системы управления персоналом организации

Название подхода	Характеристика подхода
Стратегический	Интеграция со стратегией организации и разработка технологий, процедур для достижения целей предприятия (системы)
Экзистенциальный	Учёт психологии людей (персонала) организации, осмысленность поставленных целей
Системный	Исследование закономерностей и явлений каждого уровня системы и её подсистем
Интегративно-комплексный	Сочетание системного со стратегическим подходом: исследование трех уровней – организации, группы, отдельного индивида
Групп-аналитический	Исследование закономерностей и явлений каждого уровня системы и её подсистем
Матричный	Исследование сети коммуникативных связей и отношений в организации
Анализ менеджмента человеческих ресурсов	Анализ психологии личности и компетенций руководителей



Личностный	Анализ лидера-руководителя и ключевых фигур компании
Поведенческий	Анализ и исследование лояльности и поведения персонала для достижения цели предприятия
Ситуационный	Анализ, исследование и разработка решений для устранения причин проблем
Гуманистический	Исследование персонала, направленное на его развитие и совершенствование СУП
Харизматический	Анализ и учёт психолого-педагогических возможностей лидеров организации
Деятельностно-специфический	В основе подхода лежит исследование специфической деятельности персонала или группы специалистов



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.


Классификация методов и методик исследования подсистем СУП

№ п/п	СУП и её подсистемы (направления СУП)	Методики анализа и исследования СУП	Методы исследования СУП
1	Система управления персоналом организации.	<ul style="list-style-type: none"> – Кадровый аудит. – Диагностика персонала. – БОЭРО 	Метод «дерева целей», анализ документации; беседа, наблюдение, балльная оценка, оценка по результатам, экспресс-анкетирование, коэффициентный метод, обсуждение, совещание, анализ и синтез, заключение
2	Найм и отбор персонала в организации	Сравнительная; описательная; персонал-технология; британская методика; американский метод; немецкий метод; китайский метод	Наблюдение, беседа, анализ документов, тестирование, опрос, обсуждение, сравнение, собеседование, оценка, биографический метод, аттестация
3	Адаптация персонала в организации	Кейс – метод	беседа, наблюдение, опрос, тестирование, сравнение, анализ деятельности, консультирование, моделирование, совещание;
4	Мотивация труда персонала в организации	Контент-синтез; мотивационный профиль; методика экспертной оценки; SWOT – анализ; анализ бизнес-плана	Анализ и синтез, структурирование, табличный, сравнение, графический, классификация, оценка, статистический метод, опрос, тестирование, беседа, сопоставление, моделирование, матричный метод

5	Обучение и развитие персонала организации	Кейс-тест; Контент-анализ; система коучинга	Обсуждение, контроль, опрос, совещание, тестирование, постановка задач, компьютерное тестирование, баскетметод, анализ и синтез, ранжирование, моделирование
6	Аттестация персонала организации	Регистрация достижений; «360» аттестация; методика суммируемых показателей; сравнительная; комбинированная; квaziколичественная; графическая; коэффициентной оценки	Метод распределения, составление аттестационного листа, анализ и синтез, беседа, сравнение, обсуждение, анкетирование, тестирование, опрос, метод эталона, ранжирование, метод парных сравнений, метод бальной оценки, матричный метод, оценка по результатам
7	Управление текучестью персонала в организации	Методика Р. Беннета; диагностика мотивов деятельности;	Расчет коэффициентов текучести, табличный метод, графический метод, тестирование, ранжирование, статистический метод, анализ и синтез
8	Организационная культура	Экспресс-диагностика;	Анкетирование, опрос, тестирова-

	персонала организации	базовая методика В. П. Захарова; тестирование по типологии К. Камерона и Р. Куинна	ние, анализ и синтез, метод балльной оценки, ранжирование, индексирование, графический метод
9	Закрепление молодых специалистов в организации	Программа по закреплению молодых специалистов	подбор, собеседование, анкетирование, опрос, наблюдение, анализ, обсуждение, планирование, моделирование; программирование
10	Кадровый документооборот организации	Автоматизированные системы управления (см. табл. 8)	Анализ документации и документооборота, оценка, статистический и качественный анализ, беседа, наблюдение, интервью, оценка
11	Социально-психологический климат в организации	Методика обобщенных экспертных оценок	Балльный метод, анкетирование, опрос, тестирование, табличный метод, анализ и синтез, моделирование
12	Роль руководителя организации	Методика К. Томаса; методика самооценки личности; методика контент-анализа; методика многофакторного исследования личности Кеттела и др.	Опрос, анкетирование, интервьюирование, тестирование, моделирование, анализ и синтез, беседа, Самооценка

13	Кадровая политика организации	Методика «оценка эффективности интегрального показателя»; методика «суммируемых показателей»	Опрос, шкалирование, табличный, балльный, комплексная оценка, анкетирование, анализ и синтез, тестирование, матричный, наблюдение, моделирование, ранжирование и др.
----	-------------------------------	---	--



Система управления персоналом обладает **двойственной сущностью**, с одной стороны, она должна работать стабильно и ~~отлажено, с другой — соответствовать современным тенденциям~~ развития организаций и мгновенно реагировать на все вызовы внешней среды.

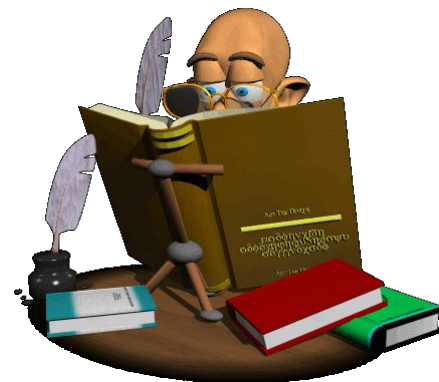
Исследование систем управления персоналом предприятия проводится чаще всего с необходимостью изменений в структуре всей организации. Эти изменения в большинстве своём имеют неоднозначные причины, поэтому исследователю также важно **выбрать методы и методики исследования, которые бы соответствовали современным научным принципам, подходам и требованиям самой системы.**

Подбор научных принципов, подходов и методов
для исследования СУП

Направления СУП	Принципы исследования	Подходы к исследованию	Методы исследования
Кадровая политика; найм и отбор персонала; адаптация персонала; аттестация и оценка персонала; мотивация и стимулирование персонала; обучение и развитие персонала; управление текучестью пер-	Принцип необходимости и достаточности; принцип соответствия; принцип профессиональной компетенции; принцип конкурентно - способности; принцип необходимого отбора показателей;	Системный; системно-структурный; ситуационный; процессный; рефлексивный; стратегический; комплексный; компетентностный; математический; матричный; моделирование; информацион-	Наблюдение; анкетирование; беседа; опрос; тестирование; интервьюирование ранжирование; оценка; моделирование; измерение; сопоставление; анализ;

<p>сонала; организационная культура персонала; закрепление молодых специалистов в организации; кадровый документооборот в организации; социально-психологический климат в организации; роль лидера в организации и другие</p>	<p>принцип ротации; Принцип научной оценки труда; принцип самовыражения и саморазвития; принцип мотивации; принцип соответствия оплаты труда; принцип согласованности; принцип оперативности; принцип целесообразности и другие</p>	<p>ный; интеграционный; анализ межличностных отношений; поведенческий; принятие решений и группового поведения; формирование корпоративной культуры; личностный; функциональный; социотехнический; эмпирический; интегративный; групп-аналитический и другие</p>	<p>синтез; классификация; гипотеза; «мозговой штурм»; экспертных оценок; «дерево целей»; Дельфи; SWOT-анализ; метод сценариев; Метод синектики; анализ документов; метод эталона; балльный метод; табличный метод; графический метод; биографический метод; статистический и другие</p>
--	--	---	---

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.




Ранжирование дипломных работ по направлениям СУП
за период с 2009 по 2013 годы

№ п/п	Направления систем управления персоналом в дипломных работах	Количество работ (шт.)	Проценты
1	Мотивация и стимулирование труда персонала	171 работ	22,5 %
2	Адаптация персонала	101 работа	13,5 %
3	Обучение и развитие персонала	84 работы	10,5 %
4	Найм и отбор персонала	69 работ	9,5 %
5	Организация системы управления персоналом	49 работ	6,5 %
6	Аттестация персонала	45 работ	5,5 %
7	Документальное обеспечение	42 работы	5,0 %
8	Организационная культура	40 работ	5,0 %
9	Кадровая политика предприятия	37 работ	4,5 %
10	Социально-психологический климат	36 работ	4,5 %
11	Управление текучестью персонала	30 работ	4,0 %
12	Само-менеджмент руководителя	21 работа	3,0 %
13	Кадровый резерв предприятия	21 работа	3,0 %
14	Другие	21 работа	3,0 %

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.





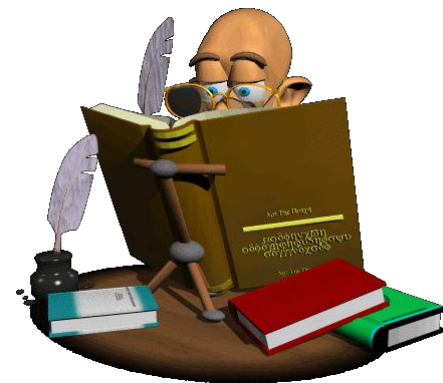
К междисциплинарным методам исследования мы относим методы естественно-научных и общественных дисциплин. К ним можно отнести философские, технические, педагогические, психологические, социологические способы.

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.

Количество методологических составляющих в дипломных

- Количество работ 100
- **Научные подходы 8**
- Научные принципы 14
- Научные методы 374



-
- **К сожалению**, менее всего из составляющих методологии исследования представлены в дипломных проектах **научные подходы**, которые во многом определяют методики и способы исследования СУП. Недостаточно представлены в выпускных квалификационных работах научные принципы проектирования и исследования систем управления, которые отражают достоверность полученных результатов выполненной работы.

