

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»
(БГТУ им. В.Г. Шухова)


СОГЛАСОВАНО
Директор института заочного
образования
/ С.Е. Спесивцева
« 31 » марта 20 21 г.


УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики и
менеджмента
/ Ю.А. Дорошенко
« 31 » марта 20 21 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

**Методология и методика социологических
исследований**

направление подготовки:

38.03.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль):

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очно-заочная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955;
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель: канд.соц.наук, доц.

Ж.Н. Авилова

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

« 26 » марта 20 21 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.

В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой социологии и управления

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.

В.Ш. Гузаиров

« 26 » марта 20 21 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » марта 20 21 г., протокол № 7

Председатель канд.экон.наук, доц.

Л.И. Журавлева

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
Профессиональная компетенция	<p>ОПК-1</p> <p>Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>ОПК-1.9.</p> <p>Применяет теоретические основы социологии и управления в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>Знания:</p> <p>теоретических основ социологии и управления в сфере управления персоналом; характеристик и принципов научного исследования; свойств систем управления; принципов построения и функционирования систем управления организацией</p> <p>Умения:</p> <p>постановки проблемы исследования; определения и выбора методологии исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом;</p> <p>Навыки:</p> <p>формирования методологических основ научного исследования в сфере управления персоналом</p>
	<p>ОПК-2</p> <p>Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</p>	<p>ОПК-2.5.</p> <p>Осуществляет сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</p>	<p>Знания:</p> <p>классификации и критериев выбора методов социологического исследований в сфере управления персоналом; основ определения приоритетности проблем и их причин; основ подготовки аналитических материалов по результатам проведения исследования</p> <p>Умения:</p> <p>формирования фактологической базы исследования; обработки и анализа результатов исследования; оформления результатов научного исследования</p> <p>Навыки:</p>

			разработки программы научного исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом; проведения диагностики систем управления персоналом; планирования и организации процесса исследования в сфере управлении персоналом; представления результатов проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.
	ПК-5 Способен осуществлять деятельность по разработке и реализации корпоративной социальной политики	ПК-5.1. Оценивает удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой	Знания: методов проведения социологических исследований изучения общественного мнения по организации корпоративной социальной политики Умения: определять критерии и уровни удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой; выбирать регуляторы социально ответственного поведения работника Навыки: разработки инструментария для проведения оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

Стадия	Наименования дисциплины
1	Социальный менеджмент
2	Психология
3	Трудовое право
4	Управление персоналом организации
5	Кадровая политика и кадровое планирование

6	Мотивация, стимулирование и оплата труда
7	Правовое регулирование профессиональной деятельности
8	Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика
9	Производственная преддипломная практика
10	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

2. Компетенция ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

Стадия	Наименования дисциплины
1	Высшая математика
2	Статистика
3	Трудовое право
4	Правовое регулирование профессиональной деятельности
5	Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика
6	Производственная преддипломная практика
7	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. Компетенция ПК-5. Способен осуществлять деятельность по разработке и реализации корпоративной социальной политики.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

Стадия	Наименования дисциплины
1	Этика деловых отношений
2	Разработка управленческих решений
3	Корпоративная социальная ответственность
4	Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика
5	Производственная преддипломная практика
6	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зач. единиц, 216 часов.

Дисциплина реализуется в рамках практической подготовки: 3

Форма промежуточной аттестации экзамен

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 4
Общая трудоемкость дисциплины, час	216	216
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	73	73
лекции	34	34
лабораторные	-	-
практические	34	34
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	5	5
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	143	143
Курсовой проект	-	-
Курсовая работа	36	36
Расчетно-графическое задание	-	-
Индивидуальное домашнее задание	-	-
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	71	71
Экзамен	36	36

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4.1 Наименование тем, их содержание и объем
Курс 2 Семестр 4

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
1. Социологическое исследование: понятие, классификация. Постановка проблемы исследования					
	Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека. Теоретические основы социологии и управления в сфере управления персоналом. Понятие исследования систем управления персоналом. Потребность в исследованиях. Постановка проблемы исследования. Характеристики научного исследования: цели, задачи и актуальность исследования, объект и предмет исследования, гипотеза и концепция исследования, методология и методика исследования, организация исследования, ресурсы, типология, научная и практическая эффективность исследования. Принципы научного исследования. Исследовательский потенциал управления. Функциональная роль исследования в развитии системы управления персоналом. Ответственность за результаты процесса и результаты исследований. Свобода исследований. Этические аспекты и нормативно-правовая база исследовательской деятельности.	4	4		6
2. Система управления персоналом как объект исследования					
	Типы системных представлений: микроскопическое, функциональное, макроскопическое, иерархическое и процессуальное. Понятие подсистемы и элемента. Связи системы: прямые, обратные, горизонтальные, вертикальные, диагональные. Детерминированность элементов системы, динамичность системы. Свойства систем управления: неаддитивность, эмерджентность, синергичность, мультипликативность, целостность, обособленность, централизованность, адаптивность, совместимость. Принципы построения и функционирования систем управления организацией.	2	2		6
3. Методология и методика социологического исследования					
	Методологические подходы к исследованию систем управления. Виды подходов: диалектический, процессный, системный, функциональный, маркетинговый, ситуационный, комплексный, инновационный, нормативный, поведенческий. Логический аппарат исследования систем управления.	4	4		6

	Методика социологического исследования.				
4. Планирование и организация процесса исследования систем управления персоналом					
	Сущность программы научного исследования, ее роль в исследовании. Структура, содержание программы, основные принципы и требования к ее подготовке. Разделы программы: методологический, методический, организационный. Понятие выборки исследования, ее репрезентативность. Виды выборки. Формирование выборки. Планирование исследования. Принципы планирования. Организация исследования, формы организации. Технология исследования: линейная, циклическая, технология последовательных изменений качества деятельности, технологии случайного поиска, технология критериальной корректировки, технологии адаптивного типа. Алгоритм исследования. Характеристика этапов проведения исследования.	4	4		6
5. Фактологическое обеспечение исследования систем управления персоналом					
	Понятие факта, его роль в исследовании. Требования к выделению и определению факта. Сущность фактологического обеспечения исследования. Источники получения сведений о деятельности персонала организации. Основные операции по сбору информации для проведения исследования.	2	2		6
6. Диагностика систем управления персоналом					
	Сущность диагностики, основные методы и виды диагностики. Методика диагностики систем управления. Этапы организации и проведения диагностики. Диагностический анализ собранной информации. Инструментарий диагностики. Оформление отчета по результатам диагностики.	2	2		6
7. Определение приоритетности проблем и их причин					
	Понятие проблемы исследования. Описание проблемной ситуации. Качество проблемной ситуации. Специфика проблем системы управления. Виды проблем: кадровые, организационные, технологические, информационные, коммуникационные, социально-психологические. Метод приоритета проблем, метод «дерева» проблем, метод графа проблем, метод анализа проблем, метод анализа сил воздействия. Карточка проблем.	2	2		6
8. Методы исследования систем управления персоналом					
	Классификация и критерии выбора методов исследования систем управления персоналом. Методы формализованного представления систем управления. Графические методы исследования систем управления. Комплексно-комбинированные методы исследования систем управления. Логико-интуитивные методы. Эмпирические методы исследования.	6	6		6
9. Исследование корпоративной социальной политики					
	Корпоративная социальная политика. Опросные методы в социологическом исследовании, наблюдение, эксперимент, анализ документов, тестирование. Критерии и уровни удовлетворенности персонала	4	4		6

	корпоративной социальной политикой. Регуляторы социально ответственного поведения работника. Разработка инструментария для проведения оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой.				
10. Обработка и анализ эмпирических данных					
	Измерение в социологическом исследовании. Измерительные шкалы: номинальные, ранговые и интервальные шкалы измерений. Методы статистической группировки данных. Качественный анализ информации. Методы факторного и корреляционного анализа. Системный анализ.	2	2		6
11. Подготовка аналитических материалов по результатам проведения социологического исследования					
	Составление научных отчетов, обзоров, публикаций. Анализ результатов научного исследования и возможные формы их представления. Техника оформления результатов исследования. Оформление структурных частей научных работ. Особенности подготовки к защите научных работ.	2	2		11
ВСЕГО		34	34		71

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
семестр № 4				
1	Социологическое исследование: понятие, классификация. Постановка проблемы исследования	Социологическое исследование: понятие, классификация. Постановка проблемы исследования	4	5
2	Система управления персоналом как объект исследования	Система управления персоналом как объект исследования	2	5
3	Методология и методика социологического исследования	Методологические подходы к исследованию	4	5
4	Планирование и организация процесса исследования систем управления персоналом	Планирование и организация процесса исследования систем управления персоналом. Структура, содержание программы, основные принципы и требования к ее подготовке. Характеристика этапов проведения исследования.	4	5

5	Фактологическое обеспечение исследования систем управления персоналом	Основные операции по сбору информации для проведения исследования.	2	5
6	Диагностика систем управления персоналом	Методика диагностики систем управления.	2	5
7	Определение приоритетности проблем и их причин	Определение приоритетности проблем и их причин	2	5
8	Методы исследования систем управления персоналом	Классификация и критерии выбора методов исследования систем управления персоналом.	6	5
9	Исследование корпоративной социальной политикой.	Критерии и уровни удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой.	4	5
10	Обработка и анализ эмпирических данных	Обработка и анализ эмпирических данных	2	5
11	Подготовка аналитических материалов по результатам проведения социологического исследования	Техника оформления результатов исследования.	2	5
ИТОГО:			34	55

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы Темы курсовых работ

1. Исследование организации использования трудовых ресурсов.
2. Исследование кадровой политики организации.
3. Исследование стратегического управления персоналом организации.
4. Исследование организации и оценки стратегии использования трудовых ресурсов.
5. Исследование организации и оценки стратегии высвобождения персонала организации.
6. Исследование системы управления процессом формирования и развития организации труда персонала.
7. Исследование регламентации труда персонала организации.
8. Исследование технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом.
9. Исследование производительности труда персонала организации.
10. Исследование системы премирования работников в организации.
11. Исследование условий труда персонала в организации.
12. Исследование дисциплины труда персонала в организации.
13. Исследование затрат рабочего времени в организации.
14. Исследование регламентации рабочего времени руководителя.
15. Исследование планирования рабочего времени руководителя.
16. Исследование потерь и непроизводительных затрат рабочего времени.
17. Исследование системы планирования и прогнозирования потребности в персонале.
18. Исследование системы подбора персонала в организации.
19. Исследование системы отбора персонала в организации.
20. Исследование организации процесса подбора и расстановки персонала.
21. Исследование режимов труда и отдыха в организации.

22. Исследование процесса деловой оценки персонала.
23. Исследование системы управления адаптацией персонала.
24. Исследование процессов высвобождения персонала.
25. Исследование системы развития персонала.
26. Исследование системы обучения персонала.
27. Исследование проведения аттестации персонала.
28. Исследование системы управления деловой карьерой персонала организации.
29. Исследование системы управления служебно-профессиональным продвижением персонала организации.
30. Исследование формирования кадрового резерва организации.
31. Исследование коммуникативной компетентности руководителя
32. Исследование системы мотивации труда персонала.
33. Исследование системы стимулирования трудовой деятельности персонала.
34. Исследование оценки результатов труда персонала организации.
35. Исследование оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
36. Исследование затрат на персонал организации.

Цель выполнения курсовой работы состоит в углублении, систематизация знаний по изучаемой дисциплине и приобретении опыта исследовательской работы. Курсовая работа состоит из трех разделов: теоретического, аналитического и практического.

В теоретическом разделе рассматриваются основные теоретические аспекты, связанные с темой курсовой работы. Излагается студентом с использованием современной научно-практической литературы.

Аналитический раздел раскрывается с использованием фактических материалов организации. Главная цель данного раздела – изучение организационно-экономической характеристики организации, а также проведение анализа основных кадровых процессов. Практический раздел направлен на всестороннее изучение предмета исследования с обоснованием и использованием комплекса методов исследования в системе управления персоналом организации и разработки программы исследования.

Рекомендуемый объем основного текста работы без приложений (введение, основное содержание работы, заключение, список источников и литературы) должен составлять 30-35 страниц. Текстуальный объем разделов при этом составляет соответственно 8-10 страниц. Список источников и литературы должен составлять не менее 20 источников. На выполнение курсовой работы предусмотрено 36 часов самостоятельной работы студента.

Текст набирается компьютерным способом – редактор MS WORD, шрифт Times New Roman размером 14 через 1,5 интервала на одной стороне стандартной белой бумаги формата А4 (210 X 297 мм). Абзацный отступ 1,25. Поля текстовой части листа (страницы) должны иметь следующие размеры: сверху отступ от края – 20 мм, снизу – 20 мм, слева – 30 мм, справа – 15 мм.

Разделы принято нумеровать римскими цифрами. Слова «СОДЕРЖАНИЕ», «ВВЕДЕНИЕ», «РАЗДЕЛ I», «РАЗДЕЛ II», «РАЗДЕЛ III», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ», «СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ», «ПРИЛОЖЕНИЯ» пишутся по центру заглавными жирными буквами (не курсив!), шрифт Times New Roman размером 14 пт., без отступа, междустрочный интервал 1. Расстояние между названием разделов и последующим текстом отделяются интервалом. Точку в конце заголовка не ставят.

Программа социологического исследования выносится в Приложение.

Структура курсовой работы: титульный лист, содержание, введение, разделы, заключение, список источников и литературы, приложения.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

Не предусмотрено учебным планом.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

1. Компетенция ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ОПК-1.9. Применяет теоретические основы социологии и управления в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Экзамен, тестирование, защита КР, устный опрос (собеседование)

2. Компетенция ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ОПК-2.5. Осуществляет сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	Экзамен, тестирование, защита КР, устный опрос (собеседование)

3. Компетенция ПК-5. Способен осуществлять деятельность по разработке и реализации корпоративной социальной политики.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-5.1. Оценивает удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой	Экзамен, защита КР, устный опрос (собеседование)

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов для экзамена

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Социологическое исследование: понятие, классификация. Постановка проблемы исследования (ОПК-1)	<ol style="list-style-type: none">1. Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека. Характеристики научного исследования.2. Теоретические основы социологии и управления в сфере управления персоналом.3. Принципы научного исследования. Исследовательский потенциал управления.4. Ответственность за результаты процесса и результаты исследований. Свобода исследований.5. Этические аспекты и нормативно-правовая база исследовательской деятельности.
2	Система управления персоналом как объект исследования (ОПК-1)	<ol style="list-style-type: none">1. Типы системных представлений. Понятие подсистемы и элемента.2. Связи системы: прямые, обратные, горизонтальные, вертикальные, диагональные.3. Принципы построения и функционирования систем управления организацией4. Свойства систем управления.
3	Методология и методика социологического исследования (ОПК-1)	<ol style="list-style-type: none">1.Методика социологического исследования.2. Методологические подходы к исследованию систем управления.3.Логический аппарат исследования систем управления.
4	Планирование и организация процесса исследования систем управления персоналом (ОПК-2)	<ol style="list-style-type: none">1.Сущность программы научного исследования, ее роль в исследовании. Структура, содержание программы, основные принципы и требования к ее подготовке. Понятие выборки исследования, ее репрезентативность. Виды выборки. Формирование выборки.
5	Фактологическое обеспечение исследования систем управления персоналом (ОПК-2)	<ol style="list-style-type: none">1.Понятие факта, его роль в исследовании. Требования к выделению и определению факта.2.Источники получения сведений о деятельности персонала организации.3.Основные операции по сбору информации для проведения исследования.
6	Диагностика систем управления персоналом (ОПК-2)	<ol style="list-style-type: none">1.Сущность диагностики, основные методы и виды диагностики.2.Методика диагностики систем управления. Этапы организации и проведения диагностики.3. Диагностический анализ собранной информации. Инструментарий диагностики.4.Оформление отчета по результатам диагностики
7	Определение приоритетности проблем и их причин (ОПК-1)	<ol style="list-style-type: none">1.Специфика проблем системы управления. Виды проблем: кадровые, организационные, технологические, информационные, коммуникационные, социально-психологические.2. Метод приоритета проблем, метод «дерева» проблем, метод графа проблем, метод анализа проблем, метод

		анализа сил воздействия.
8	Методы исследования систем управления персоналом (ОПК-2)	<ol style="list-style-type: none"> 1.Классификация и критерии выбора методов исследования систем управления персоналом. 2.Методы формализованного представления систем управления. Графические методы исследования систем управления. 3.Комплексно-комбинированные методы исследования систем управления. 4.Логико-интуитивные методы. 5.Эмпирические методы исследования.
9	Исследование корпоративной социальной политики (ПК-5)	<ol style="list-style-type: none"> 1.Корпоративная социальная политика. 2.Опросные методы в социологическом исследовании, наблюдение, эксперимент, анализ документов, тестирование. 3.Критерии и уровни удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой. 4.Регуляторы социально ответственного поведения работника.
10	Обработка и анализ эмпирических данных (ОПК-2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Измерение в социологическом исследовании. Измерительные шкалы: номинальные, ранговые и интервальные шкалы измерений. 2. Методы статистической группировки данных. Качественный анализ информации. 3. Методы факторного и корреляционного анализа. 4. Системный анализ.
11	Подготовка аналитических материалов по результатам проведения социологического исследования (ОПК-2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Составление научных отчетов, обзоров, публикаций. 2. Анализ результатов научного исследования и возможные формы их представления. 3. Техника оформления результатов исследования. Оформление структурных частей научных работ. 4. Особенности подготовки к защите научных работ.

5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсового проекта/ курсовой работы

Критерии оценивания курсовой работы

Оценка	Критерии оценивания
5	Оценка «отлично» выставляется за работу, в которой обоснована актуальность темы. В теоретической части дан полный анализ исследований по проблеме, освещены вопросы ее изучения в науке. Показана осведомленность студента о своевременных исследовательских направлениях и методиках. Изложение материала в работе иллюстрируется таблицами, графиками, схемами. В заключении сформулированы развернутые, самостоятельные выводы, даны практические рекомендации, а также определены направления дальнейшего изучения проблемы. На защите студент демонстрирует свободное владение материалом, знание теоретических и практических подходов к проблеме, уверенно отвечает на вопросы.
4	Оценка «хорошо» выставляется за работу, в которой во введении раскрыта актуальность проблемы исследования. В теоретической части представлен изученный перечень основной литературы по теме, определены и выявлены теоретические основы проблемы, выделены основные теоретические понятия. Студент ориентируется в современных исследовательских методиках. Отмечается недостаточность самостоятельного анализа.

Оценка	Критерии оценивания
	В заключении сформулированы общие выводы. Работа правильно оформлена. Все этапы работы выполнены в срок. Неуверенная защита, отсутствие ответов на часть вопросов.
3	Оценка «удовлетворительно» выставляется за работу, в которой описательно дан теоретический анализ проблемы. Библиография ограничена. Суждения отличаются поверхностностью, слабой аргументацией. Методы исследования соответствуют поставленным задачам. Анализ полученных данных носит описательный характер. В заключении сформулированы общие выводы. Работа оформлена в соответствии с требованиями. Студент на защите не может аргументировать основную часть выводов, плохо отвечает на значительную часть вопросов, то есть слабо владеет материалом.
2	Работа выполнена не полностью. Представленный материал не соответствует теме, не раскрывает ее, в работе не сформулированы выводы. Практическая часть не выполнена в полном объеме. Оформление курсовой работы не соответствует предъявляемым требованиям.

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

1. Компетенция ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-1.9. Применяет теоретические основы социологии и управления в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

Собеседование предполагает специальную беседу с обучающимся и позволяет оценить объем его знаний по определенному разделу дисциплины «Методология и методика социологических исследований».

Типовые вопросы (вопросы для собеседования) по темам/разделам дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Социологическое исследование: понятие, классификация. Постановка проблемы исследования (ОПК-1)	Теоретические основы социологии и управления в сфере управления персоналом. Понятие исследования систем управления персоналом. Потребность в исследованиях. Постановка проблемы исследования. Характеристики научного исследования. Принципы научного исследования. Основные направления исследования систем управления персоналом организации. Научные подходы к исследованию систем управления персоналом организации. Концепция исследования систем управления персоналом организации. Парадигма исследования систем управления персоналом организации. Виды социологического исследования.
2	Система управления персоналом как объект исследования (ОПК-1)	Типы системных представлений. Понятие подсистемы и элемента. Связи системы: прямые, обратные,

		горизонтальные, вертикальные, диагональные. Детерминированность элементов системы, динамичность системы. Свойства систем управления. Принципы построения и функционирования систем управления организацией
3	Методология и методика социологического исследования (ОПК-1)	Методологические подходы к исследованию систем управления. Логический аппарат исследования систем управления. Методика социологического исследования.
7	Определение приоритетности проблем и их причин (ОПК-1)	Понятие проблемы исследования. Описание проблемной ситуации. Качество проблемной ситуации. Специфика проблем системы управления. Метод приоритета проблем, метод «дерева» проблем, метод графа проблем, метод анализа проблем, метод анализа сил воздействия. Карточка проблем.

Тестирование

Тестирование проводится на практическом занятии. Обучающемуся предоставляется индивидуальный вариант теста, на выполнение которого дается 1 академический час. Тест включает в себя 30 вопросов, с возможностью одиночного или множественного выбора.

Примерные варианты тестовых заданий

Вариант 1

1. На стадии разработки исследовательского проекта социологи решают две задачи...

- a) составляют письменный отчет по результатам исследования
- b) определяют, с помощью каких методов будет получена информация
- c) изучают специализированную литературу
- d) определяют предмет и объект исследования

Эталон ответа: c) изучают специализированную литературу

- d) определяют предмет и объект исследования

2. Два примера социологических исследований в зависимости от степени охвата единиц генеральной совокупности – это...

- a) вторичные исследования
- b) сплошные исследования
- c) повторные исследования
- d) выборочные исследования

Эталон ответа: b) сплошные исследования

- d) выборочные исследования

3. Методами обработки и анализа социологических данных не являются...

- a) опрос
- b) классификация
- c) ранжирование
- d) наблюдение

Эталон ответа: a) опрос

- d) наблюдение

4. **Методами сбора социологической информации не являются ...**

- a) опрос
- b) наблюдение
- c) ранжирование
- d) шкалирование

Эталон ответа: c) ранжирование

d) шкалирование

5. **Объектами социологического исследования не могут быть...**

- a) технология изготовления компьютеров
- b) малая группа
- c) территория распространения СПИДа
- d) коллектив учителей

Эталон ответа: a) технология изготовления компьютеров

c) территория распространения СПИДа

6. **Укажите, что из перечисленного может являться предметом социологического исследования...**

- a) снижение успеваемости студентов
- b) технология изготовления компьютеров
- c) квалификационные характеристики преподавателей
- d) территория распространения СПИДа

Эталон ответа: a) снижение успеваемости студентов

c) квалификационные характеристики преподавателей

7. **Цели программы социологического исследования заключаются...**

a) в возможности делать валидные выводы о причинных отношениях между переменными

b) в формулировке концепции исследования

c) в организации руководства

d) в обосновании финансирования

Эталон ответа: b) в формулировке концепции исследования

8. **Наиболее точного измерения социальных явлений требуют программы ...**

- a) невключенного наблюдения
- b) поисковых исследований
- c) описательных исследований
- d) включенного наблюдения

Эталон ответа: c) описательных исследований

9. **Процесс формулирования альтернативных конкурирующих гипотез и продумывания процедуры проверки этих гипотез – это...**

- a) расчет выборки
- b) разработка программы социологического исследования
- c) проектирование социологического исследования
- d) составление анкеты

Эталон ответа: b) разработка программы социологического исследования

10. **Подготовительный этап социологического исследования включает...**

- a) обучение и тренинг интервьюеров
- b) разработку программы исследования
- c) разработку компьютерной программы работы с базами социологических данных
- d) разработку методики сбора социологической информации

Эталон ответа: b) разработку программы исследования

11. **Объектом социологического исследования, как правило, выступают...**

- a) наиболее существенные свойства и отношения социальных субъектов
- b) наиболее актуальные социальные проблемы
- c) люди – носители социальной проблемы
- d) социальные сферы и процессы, содержащие то или иное социальное противоречие

Эталон ответа: c) люди – носители социальной проблемы

12. **В программу социологического исследования НЕ входит...**

- a) предварительная статистическая обработка материалов исследования
- b) определение объекта исследования
- c) обоснование актуальности проблемы исследования
- d) анализ результатов других исследований

Эталон ответа: a) предварительная статистическая обработка материалов исследования

13. **К видам интерпретации понятий в рамках программы социологического исследования можно отнести _____ интерпретацию**

- a) однозначную
- b) теоретическую
- c) полную
- d) эмпирическую

Эталон ответа: a) однозначную

14. **Представительная часть генеральной совокупности, в которой закон распределения изучаемого признака соответствует закону распределения этого признака в генеральной совокупности, называется...**

- a) база
- b) выборка
- c) пропорция
- d) генерация

Эталон ответа: b) выборка

15. **К социологическому понятию «генеральная совокупность» нельзя относить...**

- a) население всей страны
- b) население города
- c) всю молодежь страны
- d) жителей одного дома

Эталон ответа: d) жителей одного дома

16. **Студенты-социологи, проводя исследование, опросили по одной группе с каждого курса. Вид социологической выборки, с которым они работали – это _____ выборка**

- a) многоступенчатая
- b) случайная
- c) гнездовая
- d) стратифицированная

Эталон ответа: c) гнездовая

17. **В организационный план социологического исследования включается...**

- a) выдвижение гипотезы исследования
- b) формирование проблемы
- c) кадровое обеспечение исследования
- d) финансовое обеспечение исследования

Эталон ответа: c) кадровое обеспечение исследования

d) финансовое обеспечение исследования

18. **К итоговым документам социологического исследования не относятся...**

- a) мемуары
- b) отчет
- c) рапорт
- d) научные публикации

Эталон ответа: a) мемуары

c) рапорт

19. **Частью методического раздела программы исследования не являются два следующих компонента...**

- a) описание метода интерпретации результатов
- b) формулировка проблемы исследования
- c) описание анкеты

d) описание метода сбора данных
Эталон ответа: b) формулировка проблемы исследования

c) описание анкеты

20. **В организационный план исследования входят...**

a) внедрение практических рекомендаций

b) разработка практических рекомендаций

c) финансовое обеспечение

d) кадровое обеспечение

Эталон ответа: c) финансовое обеспечение

e) кадровое обеспечение

21. **В чем заключается роль исследований в научной и практической деятельности человека?**

22. **Что такое исследовательский потенциал управления?**

23. **Раскройте понятие «свобода исследований»**

24. **Какие типы системных представлений Вы знаете?**

25. **Перечислите свойства систем управления.**

26. **Что такое проблема исследования?**

Для оценивания выполнения тестов используются следующие критерии:

Оценка	Характеристика действий обучающихся
Отлично	Обучающийся самостоятельно и успешно выполнил 19-20 заданий тестов
Хорошо	Обучающийся самостоятельно и правильно выполнил 16-18 заданий тестов
Удовлетворительно	Обучающийся самостоятельно и в основном правильно выполнил 15-11 заданий тестов
Неудовлетворительно	Обучающийся самостоятельно выполнил 10 и менее заданий тестов

2. Компетенция ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

ОПК-2.5. Осуществляет сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

Собеседование предполагает специальную беседу с обучающимся и позволяет оценить объем его знаний по определенному разделу дисциплины «Методология и методика социологических исследований».

Типовые вопросы по темам/разделам дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Планирование и организация процесса исследования систем управления персоналом (ОПК-2)	Сущность программы научного исследования, ее роль в исследовании. Структура, содержание программы, основные принципы и требования к ее подготовке. Разделы программы: методологический, методический, организационный. Понятие выборки исследования, ее репрезентативность. Виды выборки. Формирование выборки. Методология, методика, техника и процедура как органически составные части социологического исследования.

		<p>Планирование исследования. Принципы планирования.</p> <p>Организация исследования, формы организации.</p> <p>Технология исследования: линейная, циклическая, технология последовательных изменений качества деятельности, технологии случайного поиска, технология критериальной корректировки, технологии адаптивного типа.</p> <p>Алгоритм исследования.</p> <p>Характеристика этапов проведения исследования.</p>
2	Фактологическое обеспечение исследования систем управления персоналом (ОПК-2)	<p>Понятие факта, его роль в исследовании.</p> <p>Требования к выделению и определению факта.</p> <p>Сущность фактологического обеспечения исследования.</p> <p>Источники получения сведений о деятельности персонала организации.</p> <p>Основные операции по сбору информации для проведения исследования.</p>
3	Диагностика систем управления персоналом (ОПК-2)	<p>Сущность диагностики, основные методы и виды диагностики.</p> <p>Методика диагностики систем управления.</p> <p>Этапы организации и проведения диагностики.</p> <p>Диагностический анализ собранной информации.</p> <p>Инструментарий диагностики.</p> <p>Оформление отчета по результатам диагностики.</p>
	Методы исследования систем управления персоналом (ОПК-2)	<p>Классификация и критерии выбора методов исследования систем управления персоналом.</p> <p>Методы формализованного представления систем управления.</p> <p>Графические методы исследования систем управления.</p> <p>Комплексно-комбинированные методы исследования систем управления.</p> <p>Сущность логических и интуитивных методов исследования.</p> <p>Эмпирические методы исследования.</p> <p>Метод моделирования.</p> <p>Сущность и содержание метода экспертных оценок.</p> <p>Метод тестирования.</p> <p>Метод «дерева целей».</p> <p>Метод SWOT-анализа.</p> <p>Методы творческих совещаний.</p> <p>Сущность эмпирических методов исследования.</p> <p>Наблюдение как метод исследования. Виды наблюдений.</p>

		Способы получения информации методом наблюдения. Программа наблюдения. Изучение документов как метод эмпирического исследования. Метод эксперимента как метод эмпирического исследования.
	Обработка и анализ эмпирических данных (ОПК-2)	Методы обработки данных Группировка (построение табличных форм; построение графических форм; шкалирование, расчет обобщенных статистик). Ранжирование Расчет процентов Анализ эмпирических данных Корреляция Факторный анализ Латентный анализ Регрессионный анализ Кластерный анализ
	Подготовка аналитических материалов по результатам проведения социологического исследования (ОПК-2)	Техника оформления результатов исследования. Оформление структурных частей научных работ. Особенности подготовки к защите научных работ. Отчет о результатах исследования. Структура отчета Аналитическая (информационная) записка.

Тестовые задания

по дисциплине «Методы исследования в управлении персоналом»

Вариант 2

1. Социологические исследования, целью которых является опытная проверка гипотез и обоснование концепций, называются...

- a) теоретическими;
- b) прикладными;
- c) эмпирическими;
- d) социальными.

Эталон ответа: c) эмпирическими;

2. Опрос студентов с целью выявления степени распространенности наркопотребления в их среде – это исследование...

- a) социальное;
- b) практическое;
- c) прогностическое;
- d) теоретическое.

Эталон ответа: a) социальное;

3. Работа Э.Дюркгейма «Самоубийство» – это пример исследования...

- a) теоретического;
- b) лабораторного;
- c) эмпирического;
- d) практического.

Эталон ответа: c) эмпирического;

4. Социологическое исследование, основной целью которого является проверка, апробация методики, называется ...

- a) экспериментальным;
- b) сравнительным;
- c) пилотажным;
- d) теоретическим.

Эталон ответа: c) пилотажным;

5. Исследования, целью которых является сопоставление различных объектов, называются...

- a) лонгитюдными;
- b) комплексными;
- c) поисковыми;
- d) сравнительными.

Эталон ответа: d) сравнительными.

6. Установите соответствие между понятиями и их определениями...

1) совокупность специальных приемов для эффективного использования различных методов исследований	
2) совокупность технических приемов, связанных с данным методом, включая частные операции	
3) основной способ сбора, обработки и анализа данных в исследовании	
4) система процедур, проводимых с целью получить точные объективные данные об изучаемом явлении	
1) процедура; 2) социологическое исследование; 3) техника; 4) метод; 5) методика	

7. Два примера социологических исследований в зависимости от степени охвата единиц генеральной совокупности – это...(выберите два варианта ответа)

- a) вторичные исследования;
- b) сплошные исследования;
- c) повторные исследования;
- d) выборочные исследования

Эталон ответа: b) сплошные исследования;

d) выборочные исследования

8. Цели программы социологического исследования заключаются...

a) в возможности делать валидные выводы о причинных отношениях между переменными;

- b) в формулировке концепции исследования;
- c) в организации руководства;
- d) в обосновании финансирования.

Эталон ответа: b) в формулировке концепции исследования;

9. Объектом социологического исследования, как правило, выступают...

- a) наиболее существенные свойства и отношения социальных субъектов;
- b) наиболее актуальные социальные проблемы;
- c) люди – носители социальной проблемы;
- d) социальные сферы и процессы, содержащие то или иное социальное противоречие.

Эталон ответа: c) люди – носители социальной проблемы;

10. Студенты-социологи, проводя исследование, опросили по одной группе с каждого курса. Вид социологической выборки, с которым они работали – это _____ выборка

- a) многоступенчатая;
- b) случайная;
- c) гнездовая;
- d) стратифицированная.

Эталон ответа: b) случайная;

11. Рандомизация – это...

- a) способ проведения социологического опроса;
- b) процедура отбора признаков для исследования, когда каждый признак или их комбинация имеет равные шансы на попадание в выборку;
- c) способ проведения анкетирования;
- d) обязательное условие социологического измерения.

Эталон ответа: c) способ проведения анкетирования;

12. Методами сбора социологической информации не являются ...(выберите два варианта ответа)

- a) опрос;
- b) наблюдение;
- c) ранжирование;
- d) шкалирование.

Эталон ответа: c) ранжирование;

d) шкалирование.

13. К итоговым документам социологического исследования не относятся... (выберите два варианта ответа)

- a) мемуары;
- b) отчет;
- c) рапорт;
- d) научные публикации

Эталон ответа: a) мемуары;

c) рапорт;

14. Функцией программы социологического исследования является _____ функция (выберите два варианта ответа)

- a) коммуникативная;
- b) организационная;
- c) методическая;
- d) аксиологическая.

Эталон ответа: b) организационная;

c) методическая;

15. Социологический метод систематизированного сбора информации, которая извлекается из ответов на вопросы, задаваемые респондентам, называется...

- a) эксперимент;
- b) опрос;
- c) контент-анализ;
- d) наблюдение.

Эталон ответа: b) опрос;

16. К методам сбора информации в социологических исследованиях не относятся... (выберите два варианта ответа)

- a) PR анализ;
- b) SWOT анализ;
- c) интервьюирование;
- d) анкетирование

Эталон ответа: a) PR анализ;

b) SWOT анализ;

17. Непосредственное общение с определенной группой людей с целью выяснения их мнений и взглядов называют _____?

Эталон ответа: фокус-группа

18. Для эмпирического исследования характерен такой метод, как ...

- a) типологизация;
- b) сравнение;
- c) эксперимент;
- d) классификация.

Эталон ответа: с) эксперимент;

19. Особенностью наблюдения как метода исследования в социальных науках является...

- a) невозможность наблюдать движения и мимику людей;
- b) возможность наблюдать мысли людей;
- c) невозможность наблюдать словесные высказывания;
- d) невозможность наблюдать мысли, чувства, ценностные ориентации людей.

Эталон ответа: d) невозможность наблюдать мысли, чувства, ценностные ориентации людей.

20. Типичной ошибкой анализа документов в социологическом исследовании является...

- a) выбор документов формально по теме исследования;
- b) составление списка документов, подлежащих исследованию;
- c) анализ документа без предварительного плана;
- d) установление подлинности и достоверности документа.

Эталон ответа: с) анализ документа без предварительного плана.

21. Для чего формируется выборочная совокупность. Что такое репрезентативность выборки?

22. Какие принципы планирования Вы знаете?

23. В чем заключается организация исследования?

24. Дайте характеристику этапов исследования.

25. Раскройте сущность фактологического обеспечения исследования.

26. Перечислите основные операции по сбору информации для проведения исследования.

27. В чем заключается диагностический анализ собранной информации?

28. Какие критерии выбора методов исследования систем управления персоналом Вы знаете?

29. Укажите методы обработки и анализа данных социологического исследования.

30. Что такое анализ результатов научного исследования и какие возможные формы их представления существуют?

31. В чем заключается специфика оформления структурных частей научных работ.

Для оценивания выполнения тестов используются следующие критерии:

Оценка	Характеристика действий обучающихся
Отлично	Обучающийся самостоятельно и успешно выполнил 19-20 заданий тестов
Хорошо	Обучающийся самостоятельно и правильно выполнил 16-18 заданий тестов
Удовлетворительно	Обучающийся самостоятельно и в основном правильно выполнил 15-11 заданий тестов
Неудовлетворительно	Обучающийся самостоятельно выполнил 10 и менее заданий тестов

3. Компетенция ПК-5. Способен осуществлять деятельность по разработке и реализации корпоративной социальной политики

ПК-5.1. Оценивает удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой.

Собеседование предполагает специальную беседу с обучающимся и позволяет оценить объем его знаний по определенному разделу дисциплины «Методология и методика социологических исследований».

Типовые вопросы (вопросы для собеседования) по темам/разделам дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Исследование корпоративной социальной политики (ОПК-5)	Корпоративная социальная политика. Структура социальной политики Задачи внешней и внутренней социальной политики организации Социальные программы Оценка эффективности корпоративной социальной политики Показатели эффективности Методы и методики оценки эффективности корпоративной социальной политики

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме экзамена используется следующая шкала оценивания: 2 – неудовлетворительно, 3 – удовлетворительно, 4 – хорошо, 5 – отлично.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Знание теоретических основ социологии и управления в сфере управления персоналом; характеристик и принципов научного исследования; свойств систем управления; принципов построения и функционирования систем управления организацией
	Знание классификации и критериев выбора методов социологического исследований в сфере управления персоналом; основ определения приоритетности проблем и их причин; основ подготовки аналитических материалов по результатам проведения исследования
	Знание методов проведения социологических исследований изучения общественного мнения по организации корпоративной социальной политики
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
	Четкость изложения и интерпретации знаний
Умения	Умение постановки проблемы исследования; определения и выбора методологии исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом
	Умение формирования фактологической базы исследования; обработки и анализа результатов исследования; оформления результатов научного исследования
	Умение определять критерии и уровни удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой; выбирать регуляторы социально ответственного поведения работника
Навыки	Владеть навыками формирования методологических основ научного исследования в сфере управления персоналом
	Владеть навыками разработки программы научного исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом;

	<p>проведения диагностики систем управления персоналом; планирования и организации процесса исследования в сфере управления персоналом; представления результатов проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.</p>
	<p>Владеть навыками разработки инструментария для проведения оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой</p>

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Знание теоретических основ социологии и управления в сфере управления персоналом; характеристик и принципов научного исследования; свойств систем управления; принципов построения и функционирования систем управления организацией	Не знает теоретических основ социологии и управления в сфере управления персоналом; характеристик и принципов научного исследования; свойств систем управления; принципов построения и функционирования систем управления организацией	Знает основные теоретических основ социологии и управления в сфере управления персоналом; характеристик и принципов научного исследования; свойств систем управления; принципов построения и функционирования систем управления организацией, при этом может допускать неточности формулировок	Знает основные теоретических основ социологии и управления в сфере управления персоналом; характеристик и принципов научного исследования; свойств систем управления; принципов построения и функционирования систем управления организацией	Знает основные теоретических основ социологии и управления в сфере управления персоналом; характеристик и принципов научного исследования; свойств систем управления; принципов построения и функционирования систем управления организацией, может критически их оценивать
Знание классификации и критериев выбора методов социологического исследований в сфере управления персоналом; основ определения приоритетности проблем и их причин; основ подготовки аналитических материалов по результатам проведения исследования	Не знает классификации и критериев выбора методов социологического исследований в сфере управления персоналом; основ определения приоритетности проблем и их причин; основ подготовки аналитических материалов по результатам проведения исследования	Знает основные классификации и критерии выбора методов социологического исследований в сфере управления персоналом; основы определения приоритетности проблем и их причин; основы подготовки аналитических материалов по результатам проведения исследования при этом может допускать неточности формулировок	Знает основные классификации и критерии выбора методов социологического исследований в сфере управления персоналом; основы определения приоритетности проблем и их причин; основы подготовки аналитических материалов по результатам проведения исследования	Знает основные классификации и критерии выбора методов социологического исследований в сфере управления персоналом; основы определения приоритетности проблем и их причин; основы подготовки аналитических материалов по результатам проведения исследования может искать и классифицировать их

				самостоятельно
Знание методов проведения социологических исследований изучения общественного мнения по организации корпоративной социальной политики	Не знает методы проведения социологических исследований изучения общественного мнения по организации корпоративной социальной политики	Знает основные методы проведения социологических исследований изучения общественного мнения по организации корпоративной социальной политики, при этом может допускать неточности формулировок	Знает основные методы проведения социологических исследований изучения общественного мнения по организации корпоративной социальной политики	Знает основные методы проведения социологических исследований изучения общественного мнения по организации корпоративной социальной политики может корректно сформулировать их самостоятельно
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает только основной материал дисциплины, не усвоил его деталей	Знает материал дисциплины в достаточном объеме	Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает неполные ответы на все вопросы	Дает ответы на вопросы, но не все - полные	Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания с нарушениями в логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности	Излагает знания в логической последовательности, самостоятельно их интерпретируя и анализируя
	Не иллюстрирует изложение поясняющими примерами либо приводит ошибочные примеры	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами, но приводит ошибочные примеры	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами корректно и понятно	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами точно и аккуратно, раскрывая полноту усвоенных знаний
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Допускает неточности в изложении и интерпретации знаний	Грамотно и по существу излагает знания	Грамотно и точно излагает знания, делает самостоятельные выводы

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Умение постановки проблемы исследования; определения и выбора методологии исследования на основе социологической теории в сфере управления	Не умеет ставить проблему исследования; определять и выбирать методологию	Умеет ставить проблему исследования; определять и выбирать методологию	На достаточно приемлемом уровне умеет проблему исследования; определять и	Умеет ставить проблему исследования; определять и методологию

персоналом	исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом	исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом	выбирать методологию исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом	исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом
Умение формирования фактологической базы исследования; обработки и анализа результатов исследования; оформления результатов научного исследования	Не умеет формировать фактологическую базу исследования; обработки и анализа результатов исследования; оформлять результаты научного исследования или делает это со значительными ошибками	Умеет формировать фактологическую базу исследования; обработки и анализа результатов исследования; оформлять результаты научного исследования или делает это при этом может допускать неточности формулировок	На достаточно приемлемом уровне умеет формировать фактологическую базу исследования; обработки и анализа результатов исследования; оформлять результаты научного исследования	Умеет формировать фактологическую базу исследования; обработки и анализа результатов исследования; оформлять результаты научного исследования
Умение определять критерии и уровни удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой; выбирать регуляторы социально ответственного поведения работника	Не умеет определять критерии и уровни удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой; выбирать регуляторы социально ответственного поведения работника либо делает это со значительными ошибками	Умеет определять критерии и уровни удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой; выбирать регуляторы социально ответственного поведения работника при этом может допускать неточности и ошибки	На достаточно приемлемом уровне умеет определять критерии и уровни удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой; выбирать регуляторы социально ответственного поведения работника	Умеет определять критерии и уровни удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой; выбирать регуляторы социально ответственного поведения работника

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Владеть навыками формирования методологических основ научного исследования в сфере управления персоналом	Не владеет навыками формирования методологических основ научного исследования в сфере управления персоналом	Владеет навыками формирования методологических основ научного исследования в сфере	На достаточно приемлемом уровне владеет навыками разработки формирования методологически	Уверенно владеет навыками разработки формирования методологических основ научного исследования в

	разработки либо допускает значительные ошибки	управления персоналом при этом может допускать неточности формулировок	х основ научного исследования в сфере управления персоналом	сфере управления персоналом
Владеть навыками разработки программы научного исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом; проведения диагностики систем управления персоналом; планирования и проведения процесса исследования в сфере управления персоналом; представления результатов проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.	Не владеет навыками разработки программы научного исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом; проведения диагностики систем управления персоналом; планирования и проведения процесса исследования в сфере управления персоналом; представления результатов проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада. либо допускает значительные ошибки	Владеет навыками разработки программы научного исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом; проведения диагностики систем управления персоналом; планирования и проведения процесса исследования в сфере управления персоналом; представления результатов проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада. при этом может допускать неточности формулировок	На достаточно приемлемом уровне владеет навыками разработки программы научного исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом; проведения диагностики систем управления персоналом; планирования и проведения процесса исследования в сфере управления персоналом; представления результатов проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.	Уверенно владеет навыками разработки программы научного исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом; проведения диагностики систем управления персоналом; планирования и проведения процесса исследования в сфере управления персоналом; представления результатов проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.
Владеть навыками разработки инструментария для проведения оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой	Не владеет навыками разработки инструментария для проведения оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой либо делает это со значительными ошибками	Владеет навыками разработки инструментария для проведения оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой, но может допускать неточности и ошибки	На достаточно приемлемом уровне владеет навыками разработки инструментария для проведения оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой	В полной мере владеет навыками разработки инструментария для проведения оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель; компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет», имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду
2	Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, самостоятельной работы	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук
3	Методический кабинет	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
	Microsoft Windows 10 Корпоративная	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023). Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017
	Microsoft Office Professional Plus 2016	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023
	Kaspersky Endpoint Security «Стандартный Russian Edition»	Сублицензионный договор № 102 от 24.05.2018. Срок действия лицензии до 19.08.2020 Гражданско-правовой Договор (Контракт) № 27782 «Поставка продления права пользования (лицензии) Kaspersky Endpoint Security от 03.06.2020. Срок действия лицензии 19.08.2022г.
	Google Chrome	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения
	Mozilla Firefox	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Авилова Ж.Н. Исследование систем управления: учеб. пособие / Ж.Н. Авилова. – Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2018. – 108 с.

2. Баранов В.В. Исследование систем управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.В. Баранов, А.В. Зайцев, С.Н. Соколов. – Электрон. текстовые данные. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 216 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68036.html>.

3. Воробьев, К.А. Социология: учебное пособие / К.А. Воробьев. – Москва: Академический Проект, 2020. – 512 с. – ISBN 978-5-8291-2899-9. – Текст:

электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/132857>

4. Кравченко, А.И. Методология и методы социологических исследований: учеб. для бакалавров, студентов вузов / А.И. Кравченко. – Москва: Юрайт, 2017. – 827 с.

5. Социология: учебное пособие / составители С.Г. Сафонова, М.С. Шейхова. – Персиановский: Донской ГАУ, 2020. – 168 с. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/152574>

6. Волков, Б.С. Методология и методы психологического исследования (для бакалавров) / Б.С. Волков, Н.В. Волкова. – М.: КноРус, 2018. – 320 с.

7. Герасимов, Б.Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 2. – С. 160-169.

8. Дембицкий, С.С. Теоретическая валидизация в социологическом исследовании: Методология и методы / С.С. Дембицкий. – М.: Ленанд, 2016. – 200 с.

9. Загвязинский, В.И. Методология и методы психолого-педагогического исследования / В.И. Загвязинский. – М.: Academia, 2017. – 158 с.

10. Исследование систем управления: методические рекомендации по выполнению курсовой работы / сост. Ж.Н. Авилова. – Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2017. – 33 с.

11. Кибанов, А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, Е.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 156 с.

12. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, Л.Н. Кибанова – Москва: КноРус, 2021. – 360 с.

13. Климантова, Г.И. Методология и методы социологического исследования [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / Г.И. Климантова, Е.М. Черняк, А.А. Щегорцов. – Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, 2015. – 256 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52283.html>.

14. Климов, Н.А. Стратегическое управление персоналом в организациях / Н.А. Климов, Л.Л. Чиркова // Международный журнал прикладных наук и технологий «Integral». 2019. – №2. – С. 54-59.

15. Кравченко, А.И. Методология и методы социологических исследований: Учебник для бакалавров / А.И. Кравченко. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 828 с.

16. Крылова, М.А. Методология и методы психолого-педагогического исследования: основы теории и практики: Учебное пособие / М.А. Крылова. – М.: Риор, 2019. – 287 с.

17. Крылова, М.А. Методология и методы психолого-педагогического исследования: основы теории и практики: Учебное пособие / М.А. Крылова. – М.: Риор, 2019. – 67 с.

18. Мелихов, Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. – Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. – 193 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57162.html>.

19. Методические указания к выполнению курсовой работы для студентов всех форм обучения направления 38.03.03 – Управление персоналом / БГТУ им.

В.Г. Шухова, каф. социологии и упр.; сост.: В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. – Белгород: Издательство БГТУ им. В.Г. Шухова, 2017. – 33 с.

20. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 424 с.

21. Пак, М.С. Методология и методы научного исследования. Для магистрантов химико-педагогического образования: Учебное пособие / М.С. Пак. – СПб.: Лань, 2019. – 168 с.

22. Печеркина, И.Ф. Прикладные исследования в управлении персоналом: учебное пособие / И.Ф. Печеркина. – Тюмень: ТюмГУ, 2018. – 282 с.

23. Пугачев, В.П. Управление персоналом организации: практикум: учебное пособие для вузов / В.П. Пугачев. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 280 с.

24. Тезаурус социологии. Кн. 2. Методология и методы социального исследования: Тематический словарь-справочник / Под ред. Тощенко Ж.Т. – М.: Юнити, 2018. – 256 с.

25. Тихонова, Е.В. Методология и методы социологического исследования: Учебник / Е.В. Тихонова. – М.: Академия, 2019. – 272 с.

26. Тощенко, Ж.Т. Социология труда: учебник и практикум для вузов / Ж.Т. Тощенко, Г.А. Цветкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 434 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-10965-8. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/515644>

27. Ядов, В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности: учеб. пособие / В.А. Ядов. – 6-е изд., стер. – М.: Омега-Л, 2012. – 567 с.

6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. ВЦИОМ. Официальный сайт: [сайт]. – URL: <http://wciom.ru/>

3. Виртуальная «Библиотека учебной и научной литературы» Русского гуманитарного интернет-университета: [сайт]. – URL: <http://sbiblio.com/biblio/default.aspx?group=0B>

4. Официальное электронное представительство редакционной коллегии журнала «Общественные науки и современность»: [сайт]. – URL: <http://ons2000.chat.ru>

5. Университетская электронная библиотека In Folio: [сайт]. – URL: www.infoliolib.info/

6. Учреждение Российской академии наук. Институт социологии РАН. Официальный сайт журнала «Социологические исследования» (СоцИс): [сайт]. – URL: <http://www.isras.ru/socis.html>

7. Официальный сайт журнала «Социологические исследования» (СоцИс): [сайт]. – URL: <http://www.isras.ru/socis.html>

Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

В процессе освоения курса «Методология и методика социологических исследований» студентам рекомендуется систематически посещать занятия, участвовать в интерактивных формах обучения, заниматься самообразованием.

При изучении дисциплины необходимо пользоваться материалами конспекта лекций, основной и дополнительной литературой.

Процесс изучения дисциплины предполагает следующие виды самостоятельной работы:

- работа с теоретическими материалами;
- работа с рекомендуемой основной и дополнительной литературой;
- работа с нормативно-правовой, организационно-методической документацией;
- выполнение заданий и практических упражнений;
- анализ практических ситуаций;
- моделирование профессиональных ситуаций;
- выполнение творческих заданий.

При изучении дисциплины основой знаний студента является лекционный материал. Лекция – это логически стройное, систематически последовательное и ясное, информативно-доказательное изложение большого по объему, логически сложного учебного материала, которое часто сопровождается демонстрацией наглядных пособий. Лекция предназначена для усвоения теоретического материала и обязательно нужна для того, чтобы акцентировать внимание студентов на фундаментальных положениях курса, на том, где и как могут быть использованы полученные знания, чтобы показать методы проработки содержания учебного материала, для систематизации знаний студентов, приобретенных в ходе самостоятельной работы.

Вузовская лекция – главное звено дидактического цикла обучения. Ее основная дидактическая цель – формирование ориентировочной основы для последующего усвоения студентами учебного материала и обобщение на более высокой ступени абстракции материала, проработанного самостоятельно. Эта цель достигается путем изложения студентам основных научных фактов, положений, раскрытия общих подходов, принципов и методов научного поиска и т.д.

Важно, чтобы студент конспектировал содержание лекции, выделял в ней главное. При чтении курса лекций «Методология и методика социологических исследований» можно выделить следующие виды лекций.

Вводная лекция открывает курс или раздел и представляет его краткий обзор, знакомит студентов с целью и назначением курса, его ролью и местом в системе учебных дисциплин. В начале такой лекции лектор, как правило, говорит о том, что является предметом изучения данной отрасли науки, дает ее краткое, но четкое и ясное определение, знакомит с основным содержанием. В лекции ставятся научные проблемы, выдвигаются гипотезы, намечаются перспективы развития науки и ее вклада в практику. Во вводной лекции важно связать теоретический материал с практикой будущей работы специалистов. Также дается методика работы над курсом, характеристика учебников и учебных пособий, список рекомендуемой

литературы, требования к итоговому контролю.

Тематические лекции – преимущественно лекции по той или иной конкретной теме курса. Они должны показать студентам научную основу усваиваемых знаний и способствовать формированию у них способов и приемов научного мышления. Тематические лекции позволяют углубляться в детали какого-либо раздела науки, раскрывать содержание основных понятий и терминов, анализировать явления и факты. Это не краткий конспект, а систематизация знаний на более высоком уровне.

Обзорно-заключительные (обзорно-повторительные) – лекции, читаемые в конце раздела или курса, нацелены на новый уровень обобщения и углубления изучаемого. Лекции должны отражать все теоретические положения, составляющие научно-понятийную основу данного раздела или курса, исключая детализацию и второстепенный материал. Это квинтэссенция курса. Обзорно-заключительные лекции призваны систематизировать знания студентов.

Структура лекций в основном складывается из трех элементов:

1. *вступление*: кратко формулируется тема, сообщается план и задачи, перечисляется литература к лекции, показывается связь с предшествующим материалом, характеризуется теоретическая и практическая значимость темы;

2. *основная часть*: всесторонне раскрывается содержание проблемы, обосновываются ключевые идеи и положения, осуществляется их конкретизация, показываются связи, отношения, анализируются явления, дается оценка сложившейся практике и научным исследованиям, раскрываются перспективы развития, формируется вывод;

3. *заключительная часть*: подводится итог, кратко повторяются и обобщаются основные положения, формируются общие выводы, излагаются рекомендации по выполнению самостоятельной работы. Даются ответы на вопросы.

Студентам необходимо систематически готовиться к практическим занятиям, вести глоссарий и быть готовы ответить на контрольные вопросы в ходе лекций и практических занятий. Успешное освоение программы курса предполагает прочтение ряда оригинальных работ и закрепление полученных знаний, умений и формируемых компетенций. Изучение дисциплины следует начинать с проработки тематического плана лекций, уделяя особое внимание структуре и содержанию темы и основных понятий.

В ходе изучения лекционного материала необходимо:

- отметить материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания;
- попытаться найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу;
- составить собственный глоссарий по каждой теме;
- если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулировать вопросы и обратиться за консультацией к преподавателю.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов помогают правильно, целесообразно организовать рабочее время при изучении дисциплины.