

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

УТВЕРЖДАЮ  
Директор института экономики и  
менеджмента  
/ Ю.А. Дорошенко  
« 31 » марта 2021 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

Очная

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><b>ОПК-1.</b></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><b>ОПК-1.9.</b> Применяет теоретические основы социологии и управления в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся:</p> <p><b>демонстрирует знание</b> теоретических основ социологии и управления в сфере управления персоналом;</p> <p><b>демонстрирует умение</b> постановки проблемы, определения и выбора методики и методологии исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом;</p> <p><b>демонстрирует навыки</b> разработки методологического (концептуального) раздела программы научного исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом.</p>

	<p><b>ОПК-2</b></p> <p>Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</p>	<p><b>ОПК-2.5</b></p> <p>Осуществляет сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</p>	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся:</p> <p><b>демонстрирует знание</b> методологии и методики социологических исследований; классификации и критериев выбора методов социологического исследований в сфере управления персоналом; основ подготовки аналитических материалов по результатам их проведения;</p> <p><b>демонстрирует умение</b> разработки программы социологического исследования; формирования фактологической базы исследования; оформления результатов научного исследования;</p> <p><b>демонстрирует навыки</b> проведения диагностики систем управления персоналом; планирования и организация процесса исследования в сфере управления персоналом; представления результатов проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.</p>
	<p><b>ПК-5</b></p> <p>Способен осуществлять деятельность по разработке и реализации корпоративной социальной политики</p>	<p><b>ПК-5.1</b></p> <p>Оценивает удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой</p>	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся:</p> <p><b>демонстрирует знание</b> методов проведения социологических исследований; изучения общественного мнения по организации корпоративной социальной политики;</p> <p><b>демонстрирует умение</b> определять критерии и уровни удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой; выбирать регуляторы социально ответственного поведения работника;</p> <p><b>демонстрирует навык</b> разработки программы социологического исследования и подбора инструментария для</p>

			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	Базовые информационные технологии в экономике и управлении
2	Информационные технологии в управлении персоналом
3	Этика деловых отношений

4	Разработка управленческих решений
5	Корпоративная социальная ответственность
6	Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика
7	Производственная преддипломная практика
8	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

#### 4. 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
<b>Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:</b>	73	73
лекции	34	34
лабораторные	-	-
практические	34	34
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	5	5
<b>Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:</b>	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
<b>1. Социологическое исследование: понятие, классификация. Постановка проблемы исследования</b>					
	Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека. Теоретические основы	4	4		6

	социологии и управления в сфере управления персоналом. Понятие исследования систем управления персоналом. Потребность в исследованиях. 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.				
<b>2. Система управления персоналом как объект исследования</b>					
	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
<b>3. Методология и методика социологического исследования</b>					
	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
<b>4. Планирование и организация процесса исследования систем управления персоналом</b>					
	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
<b>5. Фактологическое обеспечение исследования систем управления персоналом</b>					
	Понятие факта, его роль в исследовании. Требования к	2	2		6

	выделению и определению факта. Сущность фактологического обеспечения исследования. Источники получения сведений о деятельности персонала организации. Основные операции по сбору информации для проведения исследования.				
<b>6. Диагностика систем управления персоналом</b>					
	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
<b>7. Определение приоритетности проблем и их причин</b>					
	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
<b>8. Методы исследования систем управления персоналом</b>					
	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
<b>9. Методы проведения социологических исследований, направленных на изучение общественного мнения по организации корпоративной социальной политики</b>					
	Корпоративная социальная политика. Опросные методы в социологическом исследовании, наблюдение, эксперимент, анализ документов, тестирование. Критерии и уровни удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой. Регуляторы социально ответственного поведения работника.	4	4		6
<b>10. Обработка и анализ эмпирических данных</b>					
	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
<b>11. Подготовка аналитических материалов по результатам проведения социологического исследования</b>					
	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	Методология и методика социологического исследования	4	5
4	Планирование и организация процесса исследования систем управления персоналом	Планирование и организация процесса исследования систем управления персоналом	4	5
5	Фактологическое обеспечение исследования систем управления персоналом	Фактологическое обеспечение исследования систем управления персоналом	2	5
6	Диагностика систем управления персоналом	Диагностика систем управления персоналом	2	5
7	Определение приоритетности проблем и их причин	Определение приоритетности проблем и их причин	2	5
8	Методы исследования систем управления персоналом	Методы исследования систем управления персоналом	6	5
9	Методы проведения социологических исследований, направленных на изучение общественного мнения по организации корпоративной социальной политики	Методы проведения социологических исследований, направленных на изучение общественного мнения по организации корпоративной социальной политики	4	5
10	Обработка и анализ эмпирических данных	Обработка и анализ эмпирических данных	2	5
11	Подготовка аналитических материалов по результатам проведения социологического исследования	Подготовка аналитических материалов по результатам проведения социологического 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. Организация системы обучения персонала.
27. Организация 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.

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

**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

**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, тестирование, защита КР

## 5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

### 5.2.1. Перечень контрольных вопросов для экзамена

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

	приоритетности проблем и их причин	проблемной ситуации. Качество проблемной ситуации. 2.Специфика проблем системы управления. Виды проблем: кадровые, организационные, технологические, информационные, коммуникационные, социально-психологические. 3. Метод приоритета проблем, метод «дерева» проблем, метод графа проблем, метод анализа проблем, метод анализа сил воздействия.
8	Методы исследования систем управления персоналом	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	Методы проведения социологических исследований, направленных на изучение общественного мнения по организации корпоративной социальной политики	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	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	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

Оценка	Критерии оценивания
	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. 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

#### 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

##### Тестовые задания

по дисциплине «Методы исследования в управлении персоналом»

##### Вариант 1

**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: c) 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: c) анализ документа без предварительного плана;

#### 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
	Знание методологии и методики социологических исследований; классификации и критериев выбора методов социологического исследований в сфере управления персоналом; основ подготовки аналитических материалов по результатам их проведения
	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, определения и выбора методики и методологии исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом
	Умение разработки программы социологического исследования; формирования фактологической базы исследования; оформления результатов научного исследования
	Умение определять критерии и уровни удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой; выбирать регуляторы социально ответственного поведения работника
Навыки	Владеть навыками разработки методологического (концептуального) раздела программы научного исследования на основе социологической

	теории в сфере управления персоналом
	Владеть навыками проведения диагностики систем управления персоналом; планирования и организация процесса исследования в сфере управления персоналом; представления результатов проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада
	Владеть навыками разработки программы социологического исследования и подбора инструментария для проведения оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой

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	Не знает теоретические основы социологии и управления в сфере управления персоналом	Знает основные теоретические основы социологии и управления в сфере управления персоналом при этом может допускать неточности формулировок	Знает основные теоретические основы социологии и управления в сфере управления персоналом	Знает основные теоретические основы социологии и управления в сфере управления персоналом, может критически их оценивать
Знание методологии и методики социологических исследований; классификации и критериев выбора методов социологического исследований в сфере управления персоналом; основ подготовки аналитических материалов по результатам их проведения	Не знает методологию и методику социологических исследований; классификацию и критерии выбора методов социологического исследований в сфере управления персоналом; основы подготовки аналитических материалов по результатам их проведения	Знает основные методологические подходы социологических исследований; классификацию и критерии выбора методов социологического исследований в сфере управления персоналом; основы подготовки аналитических материалов по результатам их проведения, при этом может допускать неточности формулировок	Знает основные методологические подходы социологических исследований; классификацию и критерии выбора методов социологического исследований в сфере управления персоналом; основы подготовки аналитических материалов по результатам их проведения	Знает основные методологические подходы социологических исследований; классификацию и критерии выбора методов социологического исследований в сфере управления персоналом; основы подготовки аналитических материалов по результатам их проведения, 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 и изучения общественного мнения по организации корпоративной социальной политики	Знает основные методы проведения социологических исследований и изучения общественного мнения по организации корпоративной социальной политики, при этом может допускать неточности формулировок	Знает основные методы проведения социологических исследований и изучения общественного мнения по организации корпоративной социальной политики	Знает основные методы проведения социологических исследований и 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 ставить проблему, определять и выбирать методику и методологию исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом	Не умеет ставить проблему, определять и выбирать методику и методологию исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом или делает это со значительными ошибками	Умеет ставить проблему, определять и выбирать методику и методологию исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом при этом может допускать неточности формулировок	На достаточно приемлемом уровне умеет ставить проблему, определять и выбирать методику и методологию исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом	Умеет ставить проблему, определять и выбирать методику и методологию исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом
Умение разрабатывать программы социологического исследования; формирования фактологической базы исследования; оформления результатов научного исследования	Не умеет разрабатывать программы социологического исследования; формировать фактологическую базу исследования; оформлять	Умеет разрабатывать программы социологического исследования; формировать фактологическую базу исследования;	На достаточно приемлемом уровне умеет разрабатывать программы социологического исследования; формировать фактологическую	Умеет разрабатывать программы социологического исследования; формировать фактологическую базу исследования; оформлять результаты научного

	результаты научного исследования разрабатывать или делает это со значительными ошибками	оформлять результаты научного исследования при этом может допускать неточности формулировок	базу исследования; оформлять результаты научного исследования	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 разработки методологического (концептуального) раздела программы научного исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом	Не владеет навыками разработки методологического (концептуального) раздела программы научного исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом либо допускает значительные ошибки	Владеет навыками разработки методологического (концептуального) раздела программы научного исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом при этом может допускать неточности формулировок	На достаточно приемлемом уровне владеет навыками разработки методологического (концептуального) раздела программы научного исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом	Уверенно владеет навыками разработки методологического (концептуального) раздела программы научного исследования на основе социологической теории в сфере управления персоналом
Владеть навыками проведения диагностики систем управления персоналом; планирования и организация процесса исследования в сфере управления персоналом; представления результатов проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада	Не владеет навыками проведения диагностики систем управления персоналом; планирования и организация процесса исследования в сфере управления персоналом; представления результатов	Владеет навыками проведения диагностики систем управления персоналом; планирования и организация процесса исследования в сфере управления персоналом; представления	На достаточно приемлемом уровне владеет навыками проведения диагностики систем управления персоналом; планирования и организация процесса исследования в сфере управления	Уверенно владеет навыками проведения диагностики систем управления персоналом; планирования и организация процесса исследования в сфере управления персоналом;

	проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада либо допускает значительные ошибки	результатов проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада при этом может допускать неточности формулировок	персоналом; представления результатов проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада	представления результатов проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада
Владеть навыками разработки программы социологического исследования и подбора инструментария для проведения оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой	Не владеет навыками разработки программы социологического исследования и подбора инструментария для проведения оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой либо делает это со значительными ошибками	Владеет навыками разработки программы социологического исследования и подбора инструментария для проведения оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой, но может допускать неточности и ошибки	На достаточно приемлемом уровне владеет навыками разработки программы социологического исследования и подбора инструментария для проведения оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой	В полной мере владеет навыками разработки программы социологического исследования и подбора 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.	учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитории: УК1 1, УК1 2, ГУК 320, ГУК 319)	Лекционные занятия – поточная аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью. Практические (семинарские) занятия – специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбук Lenovo G50-30 (Intel Celeron N240); мультимедийный проектор Acer XD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: Microsoft Office 2013 (№31401445414), Microsoft Windows 7 (№63-14к), Kaspersky Endpoint Security 10 (№17E0170707130320867250).
2.	учебная аудитория для самостоятельной работы (аудитория ГУК 318)	Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК №318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, подключенными к сети Интернет и имеющих доступ к электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в программах Microsoft DreamSpark/Imagine (№52031/МОС 2793) и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения
3.	читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель, компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду

### 6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 7	№63-14к
2.	Microsoft Office 2013	№31401445414
3.	Kaspersky Endpoint Security 10	№17E0170707130320867250
4.	Microsoft DreamSpark/Imagine	№52031/МОС 2793
5.	Office 365	E04002C51M

### **6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов**

1. Макрусов, В.В. Методы исследования в менеджменте [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.В. Макрусов, В.Ф. Волков, О.А. Дмитриева. – Электрон. текстовые данные. – М.: Российская таможенная академия, 2012. – 244 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69463.html>.
2. Мишин, В.М. Исследование систем управления (2-е издание) [Электронный ресурс] : учебник для вузов / В.М. Мишин. – Электрон. текстовые данные. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52477.html>.
3. Новиков, В.К. Методология и методы научного исследования [Электронный ресурс] : курс лекций / В.К. Новиков. – Электрон. текстовые данные. – М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015. – 210 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/46480.html>.
4. 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.
5. Волков, Б.С. Методология и методы психологического исследования [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Б.С. Волков, Н.В. Волкова, А.В. Губанов. – Электрон. текстовые данные. – М.: Академический Проект, 2015. – 383 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/36747.html>.
6. 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>.
7. Кузнецова, В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / В.Б. Кузнецова, В.К. Воробьев. – Электрон. текстовые данные. – Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. – 226 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61427.html>
8. Авилова Ж.Н. Исследование систем управления. Методические рекомендации по выполнению курсовой работы. - 2-е изд. Белгород: Изд-во БГТУ, 2013.
9. Комлацкий В.И. Планирование и организация научных исследований : Учебное пособие / В.И. Комлацкий, С.В. Логинов, Г.В. Комлацкий. - Ростов н/Д : Феникс, 2014. - 204 с. Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785222218402.html>
10. Исследование систем управления: учеб. пособие / Ж.Н. Авилова. – Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2018. – 108 с.
11. Исследование систем управления : методические рекомендации по выполнению курсовой работы / сост. Ж.Н. Авилова. – Белгород : ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2017. – 33 с.

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

1. [www.rostrud.ru](http://www.rostrud.ru)– Федеральная служба по труду и занятости.
2. [www.ht.ru](http://www.ht.ru)–HR-лаборатория.
3. [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru); [www.begin.ru](http://www.begin.ru)– Ассоциация специалистов по персоналу.
4. [www.hr-zone.net](http://www.hr-zone.net)– Портал по персоналу.
5. <http://www.podborkadrov.ru/>– Сообщество менеджеров по подбору персонала.
6. <http://www.top-personal.ru>– Журнал «Управление персоналом».
7. <http://www.hr-liga.ru>– Информационный портал «Человеческие ресурсы».
8. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)– Справочник кадровика. Полное практическое руководство.



### 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.