

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 21.08.2023 11:33:44

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd3d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

Аннотация к рабочей программе дисциплины

«Современные методы социологических исследований»

Цель преподавания дисциплины.

Цель обеспечить понимание теоретических подходов к получению эмпирического знания в сфере интересов HR-менеджмента о состоянии, закономерностях функционирования и развитии массовых социальных явлений или процессов для принятия управленческих решений.

Задачи изучения дисциплины. изучение отдельных видов социологического исследования, возможности и ограничения их применения; рассмотрение особенностей организационных процедур социологического исследования, их содержание и последовательность проведения; изучение методов сбора и анализа эмпирических данных, познавательных возможностей этих методов и процедуры обоснования их адекватности типу исследовательских задач, возможности и ограничения в применении этих методов; изучение структуры социологического исследования на всех этапах его проведения: от постановки проблемы через разработку и апробацию методики сбора и анализа данных, структуру и логику разработки научного отчета; формирование практических навыков проведения социологического исследования и возможности применения полученных результатов в практике управления персоналом.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК – 7);
- умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК-11);
- владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК – 24).

Разделы дисциплины Методологические методические основы современных социологических исследований в управлении персоналом. Особенности социологических методов исследования в управлении персоналом. Анализ и презентация результатов исследования. Обработка результатов и подведение итогов социологического исследования.

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета экономики и менеджмента



Т.Ю. Ткачев

(подпись, печать, дата)

2018 г.

« »

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Современные методы социологических исследований

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность)

38.04.03

(шифр согласно ФГОС)

Управление персоналом

наименование направления подготовки (специальности)

"Управление персоналом организации"

магистерская программа

форма обучения очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03–Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03–Управления персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» марта 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом на заседании кафедры « ЭУиА » « 18 » 04 2018 г., протокол № 24

Зав. кафедрой [подпись] К.Э.Н., доцент Железняков С.С.
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Разработчик программы, К.Э.Н., доцент [подпись] К.Э.Н., доцент Беляева Т.А.
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки [подпись] / Макаровская В.Г./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры ЭУиА протокол № 19 от 11 июня 2019
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой [подпись] Бессонова С.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры ЭУиА, 11.06.2020г. № 20
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой [подпись] Е.Н. Бессонова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 1 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры ЭУиА от 02.03.2021, № 1
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой [подпись] Бессонова С.А.

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цель преподавания дисциплины - обеспечить понимание теоретических подходов к получению эмпирического знания в сфере интересов HR-менеджмента о состоянии, закономерностях функционирования и развитии массовых социальных явлений или процессов для принятия управленческих решений.

1.2. Задачи изучения дисциплины

- изучение отдельных видов социологического исследования, возможности и ограничения их применения;
- рассмотрение особенностей организационных процедур социологического исследования, их содержание и последовательность проведения;
- изучение методов сбора и анализа эмпирических данных, познавательных возможностей этих методов и процедуры обоснования их адекватности типу исследовательских задач, возможности и ограничения в применении этих методов;
- изучение структуры социологического исследования на всех этапах его проведения: от постановки проблемы через разработку и апробацию методики сбора и анализа данных, структуру и логику разработки научного отчета;
- формирование практических навыков проведения социологического исследования и возможности применения полученных результатов в практике управления персоналом.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Знать:

- методологические и методические основания проведения научных социологических исследований;
 - ключевые понятия и категории прикладных социологических исследований в области управления персоналом;
 - теоретико-методологические основания качественных и количественных социологических исследований в управлении персоналом;
 - требования и стандарты проведения качественных и количественных исследований;
- возможности применения качественных и количественных методов в исследовании проблем управления персоналом.

Уметь:

- давать экспертную оценку оценки реальных управленческих ситуаций в управлении персоналом;

- проводить эмпирические исследования в соответствии с научными требованиями и требованиями международных стандартов;
- выбирать и обосновать метод, адекватный цели исследования;
- разрабатывать программу и инструментарий исследования проблем управления персоналом;
- организовать полевой этап исследования;
- верифицировать, обрабатывать и интерпретировать данные;
- репрезентировать результаты полученных исследований.

Владеть:

- инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления социологически значимой информации;
- навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации в области управления персоналом;
- навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом.

У обучающихся формируются следующие компетенции:

- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК – 7);
- умением выбрать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК - 11)
- владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК – 24).

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

«Современные методы социологических исследований» - дисциплина с индексом Б.1.Б.6 базовой части Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования для направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Управление персоналом коммерческой организации» представляет дисциплину, изучаемую на 1 курсе в 1 семестре.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 1 зачетная единица (з.е.), 36 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	36
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	18,1
в том числе	
лекции	0
лабораторные работы	0
практические занятия	18
экзамен	не предусмотрен
зачет	0,1 ч/чел
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего)	18
в том числе	
лекции	0
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	17,9
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	0

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Методологические методические основы современных социологических исследований в управлении персоналом	Место и роль социологических исследований в системе управления персоналом. Организация социологического исследования. Составление программы социологического исследования.
2	Особенности социологических методов исследования в управлении персоналом	Количественные методы социологических исследований. Качественные методы социологических исследований. Анкета как основной инструмент социологического опроса. Метод экспертных оценок. Метод социометрии. Метод фокус-группы. Метод наблюдения. Метод контент-анализа. Социальный эксперимент.
3	Анализ и презентация результатов исследования	Инструментальные средства и принципы анализа количественных и качественных данных. Верификация информации на этапе обработки и анализа. Общенаучные методы анализа и специальные методы анализа. Основные методы статистического анализа. Особенности анализа результатов качественных исследований.
4	Обработка результатов и подведение итогов социологического исследования	Общая логика построения отчета. Критерии качества отчета. Особенности написания отчета по результатам качественных и количественных исследований. Типы отчетов: аналитическая записка, развернутый исследовательский отчет, отчет для «клиента» и т.п. Основные ошибки при написании отчетов и презентации информации. Проблемы обеспечения конфиденциальности информации.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек, час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Методологические методические основы современных социологических исследований в управлении персоналом			1	У- 1, 2, 3, МУ – 1,2	С1, Т1, Р1	ОПК-12 ПК – 7 ПК – 11 ПК – 24
2	Особенности социологических методов исследования в управлении персоналом			2	У- 1, 2, 3, МУ – 1,2	С2, Т2, Р2	ОПК-12 ПК – 7 ПК – 11 ПК – 24
3	Анализ презентация результатов исследования и			3	У- 1, 2, 3, МУ – 1,2	С3, Т3, Р3	ОПК-12 ПК – 7 ПК – 11 ПК – 24
4	Обработка результатов и подведение итогов социологического исследования			4	У- 1, 2, 3, МУ – 1,2	С4, Т4, Р4	ОПК-12 ПК – 7 ПК – 11 ПК – 24

С- собеседование, Т –тест, РЗ – решение задач Р - реферат

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия не предусмотрены учебным планом

4.2.2 Практические занятия

Таблица 4.2.2 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем в часах
1	2	4
1	Методологические методические основы современных социологических исследований в управлении персоналом	4
2	Особенности социологических методов исследования в управлении персоналом	4
3	Анализ и презентация результатов исследования	4
4	Обработка результатов и подведение итогов социологического исследования	6
Итого		18

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Основные парадигмы современной социологии	1 неделя	2
2	Проблемы организации качественных и количественных исследований в УП	2 неделя	2
3	Возможности и ограничения, сфера применения метода в анализе проблем управления персоналом.	3 неделя	2
4	Предметное поле социологических исследований в управлении персоналом	4 неделя	2
5	Выполнение итоговой работы на тему «Программа социологического исследования проблем управления персоналом». Разработать программу количественного или качественного исследования в соответствии с выбранным методом и требованиями к структуре и содержанию программы количественного или качественного исследования.	в течение семестра	10
Итого			18

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» профиль подготовки «Управление персоналом коммерческой организации» реализацию компетентностного подхода предусматривает через широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины предусмотрено проведение практических занятий в интерактивной форме - разбор конкретных ситуаций.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	Методологические основы социологических исследований в управлении персоналом (практическое занятие)	Практические занятия в форме мини-конференции с использованием мультимедийных средств	2
2	Особенности социологических методов исследования в управлении персоналом (практическое занятие)	Практические занятия с использованием мультимедийных средств	2
3	Анализ и презентация результатов исследования (практическое занятие)	Практические занятия с использованием мультимедийных средств	2
4	Обработка результатов и подведение итогов социологического исследования (практическое занятие)	Презентация программ исследования	2
Итого			8

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Теория организации и организационного проектирования	<u>Современные методы социологических исследований</u> Технологии управления развитием персонала Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Кадровый консалтинг и аудит Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Разработка стратегии управления персоналом	<u>Современные методы социологических исследований</u> Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

<p>ПК-11 умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели</p>	<p>Научно-исследовательская работа</p>	<p><u>Современные методы социологических исследований</u> Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа</p>	<p>Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p>	<p>Иностранный язык в деловом и профессиональном общении Современные концепции управления персоналом Научно-исследовательская работа</p>	<p>Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом <u>Современные методы социологических исследований</u> Научно-исследовательская работа</p>	<p>Научно-исследовательская работа Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ОПК-12/ начальный	<p>1. Доля освоенных обучающимися знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: некоторые теоретические методы исследования; принципы создания новых перспективных средств, в организации работ по практическому использованию и внедрению результатов исследований; основы планирования эксперимента, методы математической обработки данных, математического моделирования и анализа;</p> <p>Умеет: частично осуществлять планирование, постановку и проведение теоретических и экспериментальных исследований в своей области, готовность к научной организации эксперимента, логистики средств и времени, Владеет: отдельными приемами формулирования актуальных научных проблем в области управления персоналом</p>	<p>Знает: общие теоретические и экспериментальные методы исследования; принципы создания новых перспективных средств, в организации работ по практическому использованию и внедрению результатов исследований; основы планирования эксперимента, методы математической обработки данных, математического моделирования и анализа;</p> <p>Умеет: осуществлять планирование, постановку и проведение теоретических и экспериментальных исследований в своей области, готовность к научной организации эксперимента, логистики средств и времени, Владеет: общими приемами формулирования актуальных научных проблем</p>	<p>Знает: современные теоретические и экспериментальные методы исследования; принципы создания новых перспективных средств, в организации работ по практическому использованию и внедрению результатов исследований; основы планирования эксперимента, методы математической обработки данных, математического моделирования и анализа;</p> <p>Умеет: осуществлять планирование, постановку и проведение теоретических и экспериментальных исследований в своей области, готовность к научной организации эксперимента, логистики средств и времени, проектированию научно-</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			в области управления персоналом	исследовательских работ; выдвигать и применять идеи, вносить оригинальный вклад в данную область науки, техники и технологии; Владеет: приемами формулирования актуальных научных проблем в области управления персоналом
ПК – 7/ начальный	1. Доля освоенных обучающих знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД 2. Качество освоенных обучающих знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знает: основные системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Умеет: частично проектировать систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в конкретных условиях; Владеет: некоторыми приемами разработки условий материального и нематериального стимулирования персонала	Знает: частично освоены системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на выработку и реализацию политики мотивации и стимулирования персонала организации; но содержат отдельные пробелы умения проектировать систему мотивации и	Знает: системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на выработку и реализацию политики мотивации и стимулирования персонала организации; Умеет: самостоятельно проектировать систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в конкретных

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			стимулирования трудовой деятельности персонала в конкретных условиях; Владеет: частично приемами разработки условий материального и нематериального стимулирования персонала, навыками определения приоритетных направлений материального стимулирования персонала, навыками определения приоритетных направлений материального стимулирования	условиях; Владеет: приемами разработки условий материального и нематериального стимулирования персонала, навыками определения приоритетных направлений материального стимулирования (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала.
ПК – 11/ начальный	1 Доля освоенных обучающих знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установлен ных в п.1.3 РПД 2 Качество освоенных обучающих знаний, умений, навыков 3 Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандар тных ситуациях	Знает: фрагментарно цели и задачи функционирования организации Умеет: выбирать наиболее общие направления деятельности системы управления персоналом Владеет: отдельными навыками разработки документации; методами организации научного исследования, работы с коллективом	Знает: хорошо знает цели и задачи функционирован ия организации Умеет: выбирать наиболее приемлемые направления деятельности системы управления персоналом Владеет: хорошо навыками разработки документации; методами организации научного исследования,	Знает: отлично знает цели и задачи функционировани я организации Умеет: выбирать перспективные направления деятельности системы управления персоналом Владеет: навыками разработки документации; методами организации научного исследования, работы с коллективом

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			работы с коллективом	
ПК – 24/ начальный	<p>1 Доля освоенных обучающих знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающих знаний, умений, навыков</p> <p>3 Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: некоторые правила разработки форм внутренней документации компании;</p> <p>Умеет: частично использовать в работе с информацией некоторые средства офисного технического оснащения и автоматизации</p> <p>Владеет: отдельными навыками создания системы проверки информации на достоверность и достаточность</p>	<p>Знает: общие правила разработки форм внутренней документации компании;</p> <p>Умеет: использовать в работе с информацией некоторые средства офисного технического оснащения и автоматизации; делать выводы на основе полученной информации;</p> <p>Владеет: общими навыками создания системы проверки информации на достоверность и достаточность</p>	<p>Знает: правила разработки форм внутренней документации компании;</p> <p>Умеет: использовать в работе с информацией средства офисного технического оснащения и автоматизации; делать выводы на основе полученной информации;</p> <p>Владеет: навыками создания системы проверки информации на достоверность и достаточность</p>

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Методологические методические основы современных социологических исследований в управлении персоналом	ОПК-12 ПК – 7 ПК – 11 ПК – 24	Практическое занятие СРС	Собеседование	1-5	Согласно табл.7.2
				Тест	1	
				Реферат	1-10	
2	Особенности социологических методов исследования в управлении персоналом	ОПК-12 ПК – 7 ПК – 11 ПК – 24	Практическое занятие СРС	Собеседование	5-12	Согласно табл.7.2
				Тест	2	
				Реферат	1-17	
3	Анализ и презентация результатов исследования	ОПК-12 ПК – 7 ПК – 11 ПК – 24	Практическое занятие СРС	Собеседование	13-18	Согласно табл.7.2
				Тест	3	
				Реферат	17-21	
4	Обработка результатов и подведение итогов социологического исследования	ОПК-12 ПК – 7 ПК – 11 ПК – 24	Практическое занятие СРС	Собеседование	18-20	Согласно табл.7.2
				Тест	4	
				Реферат	22-24	

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Примерный перечень вопросов для собеседования и подготовки к зачету

1. Программа количественного исследования (сущность, необходимость, структура) и рабочий план.
2. Особенности проектирования (дизайна) качественного исследования
3. Не сплошное наблюдение (монографическое, исследование основного массива, выборочное исследование). Основы выборочного метода
4. Измерение социальных характеристик (понятие, сущность) в количественных и качественных исследованиях.
5. Массовые опросы (анкетирование и стандартизованные интервью): сущность, разновидности, преимущества и недостатки, применение в исследовании управления персоналом.
6. Свободное интервью. Особенности и сфера применения в управлении персоналом.
7. Общая характеристика социометрического опроса (понятие, сущность, объект и предмет исследования), возможности и ограничения в исследовании управления персоналом.
8. Сравнительный анализ качественных и количественных исследований в управлении персоналом (фокус интереса, сферы применения, специфика).
9. Кейс - стадии. Исследовательский потенциал в управлении персоналом.
10. Подготовительный этап качественного исследования.
12. Полевой этап качественного исследования.
13. Достоинства и ограничения качественных и количественных методов исследования управления персоналом.
- 4 Наблюдение и его виды. Области применения и примеры использования наблюдения в управлении персоналом.
15. Эксперимент и его виды. Области применения и примеры использования эксперимента в управлении персоналом.
16. Специфика экспертного опроса, виды, сфера применения в управлении персоналом.
17. Основные принципы работы с документальными источниками.
18. Качественный анализ документов. Примеры использования качественного анализа текстов в управлении персоналом.
19. Особенности и назначение контент - анализа.
20. Ограничения, достоинства, исследовательский потенциал в управлении персоналом.
21. Стадии анализа и интерпретации данных в качественном исследовании.

Примерный перечень тем рефератов и докладов

1. Социологические методы исследования мотивации персонала.
2. Использование невербальной информации в личном интервью.
3. Научное и квазинаучное знание.
4. Исследовательский потенциал социологического исследования карьеры.
5. Международные стандарты проведения социологических исследований.
6. Методы изучения общественного мнения.
7. Диагностика качества трудовой жизни.
8. Особенности феноменологической концепции.
9. Символический интеракционизм: исследовательские возможности.
10. Области применения дискурс-анализа в управлении персоналом.
11. Типы вопросов для фокус-группы.
12. Возможности применения включенного наблюдения в исследовании проблем управления персоналом.
13. Качественные методы в исследовании «закрытых» общностей.
14. Методы сбора информации в этнографическом исследовании.
15. Количественные и качественные методы изучения организационной культуры.
16. Визуальная информация: техники анализа.
17. Триангуляция данных.
18. Способы проверки надежности данных.
19. Технология проведения глубинных интервью.
20. Количественные и качественные методы изучения отношения к труду.
21. Социологический анализ конфликтов в организации.
22. Построение теории на основе качественных данных.
23. Количественные и качественные методы изучения моббинга и буллинга.
24. Требования к презентации результатов исследования.

Структура реферата:

1. Введение (описание постановки цели и задач реферата, общая характеристика разработанности темы, обоснование включения в реферат конкретных источников)
2. Обзор литературы (основное содержание исследований по данной проблеме)
3. Заключение (сферы применения описываемых подходов; проблемы, существующие в данной области исследований)

Примерный объем реферата – 10-15 страниц.

Примерный вариант тестового задания

1. На каком этапе работ по проведению выборочного обследования может быть определено точное значение выборочной дисперсии?
 - а) после составления списка единиц выборочной совокупности;
 - б) после проведения выборочного обследования;

- в) ее расчет невозможен;
- г) после расчета необходимого объема выборочной совокупности;
- д) только в случае проведения дисперсионного анализа.

2. Каков порядок формирования серийной выборки?

- а) отбор производится в несколько последовательных этапов;
- б) в процессе отбора каждая отобранная единица возвращается в исходную генеральную совокупность;
- в) генеральная совокупность предварительно подразделяется на социально-экономические типы и отбор производится самостоятельно в пределах каждого типа единиц;
- г) из генеральной совокупности отбираются только крупные и средние по своим размерам единицы;
- д) единицами отбора выступают не единицы генеральной совокупности, а группы единиц и обследуются все единицы отобранных групп.

3. Ошибки регистрации при выборочном наблюдении по сравнению со сплошным наблюдением обычно по своей величине бывают:

- а) меньше;
- б) больше;
- в) такие же;
- г) меньше, если выборка повторная;
- д) меньше, если выборка бесповторная.

4. В каком направлении меняется величина средней ошибки репрезентативности при увеличении дисперсии признака?

- а) уменьшается;
- б) возрастает;
- в) не меняется;
- г) зависимость отсутствует;
- д) уменьшается при условии проведения стратифицированной выборки.

5. Что понимается под основой выборки?

- а) календарный план работ по проведению выборочного наблюдения;
- б) перечень единиц выборочной совокупности;
- в) обоснование необходимости применения выборочного метода при сборе первичных данных;
- г) перечень единиц генеральной совокупности;
- д) обоснование выбора вида выборочного наблюдения.

6. К какому виду статистического наблюдения относится выборочное наблюдение:

- а) сплошное;

- б) несплошное;
- в) единовременное;
- г) непосредственное?

7. Чему равна выборочная совокупность и доля выборки в процентах, если в районе проживают 10 тысяч семей, из них 500 семей обследуются на предмет определения среднего размера семьи:

- а) численность выборки — 10 тысяч семей, доля выборки — 0,05;
- б) численность выборки — 500 семей, доля выборки — 0,05;
- в) численность выборки — 500 семей, доля выборки — 5,0;
- г) численность выборки — 10 тысяч семей, доля выборки — 5,0?

8. Выборочная средняя — это:

- а) отношение численности выборочной совокупности к численности генеральной совокупности;
- б) доля единиц, обладающих тем или иным признаком в совокупности;
- в) среднее значение признака у единиц, которые подверглись выборочному наблюдению;
- г) расхождение между выборочной характеристикой и характеристикой генеральной совокупности;
- д) доля единиц, обладающих тем или иным признаком в выборочной совокупности.

9. В теории статистики при вычислении средней ошибки выборки для средней используют следующие данные:

- а) коэффициент доверия;
- б) выборочная дисперсия;
- в) выборочная доля;
- г) объем выборки;
- д) доверительная вероятность.

10. Средняя (стандартная) ошибка выборки — это:

- а) минимально возможное расхождение средних ($\bar{x}-x$), т.е. минимум ошибок при заданной вероятности их появления;
- б) максимально возможное расхождение выборочной и генеральной средних, т.е. максимум ошибок при заданной вероятности их появления;
- в) такое расхождение между средними выборочной и генеральной совокупностями ($\bar{x}-x$), которое не превышает $\pm\sigma$;
- г) отклонения характеристик генеральной совокупности от выборочной с вероятностью 0,954.

11. Что произойдет с предельной ошибкой выборки, если вероятность, гарантирующую результат, увеличить с 0,954 до 0,997:

- а) увеличится в 1,5 раза;

- б) увеличится в 2,0 раза;
- в) уменьшится в 2,0 раза;
- г) уменьшится в 1,5 раза;
- д) не изменится?

12. Виды отбора единиц в выборочную совокупность:

- а) типический и серийный;
- б) повторный и бесповторный;
- в) индивидуальный, группой и комбинированный;
- г) случайный и механический.

13. Способы отбора единиц в выборочную совокупность:

- а) собственно-случайный;
- б) повторный;
- в) механический;
- г) серийный;
- д) бесповторный;
- е) группой;
- ж) типический.

14. Если численность собственно-случайной повторной выборки увеличить в 4 раза, то допустимая ошибка выборки:

- а) уменьшится в 4 раза;
- б) увеличится в 4 раза;

15. Социологическое исследование – это.....

16. Задача

Для определения среднего возраста рабочих предприятия была произведена выборка рабочих методом случайного повторного отбора. В результате обследования получены следующие данные:

Возраст рабочих, лет	20-30	30-40	40-50	50-60
Число рабочих, чел	20	60	15	5

Требуется:

определить с вероятностью 0,997:

- пределы, в которых находится средний возраст рабочих предприятия;
- пределы, в которых находится доля рабочих предприятия в возрасте старше 50 лет.

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие №1	5	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.		В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №2	5	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	7	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №3	5	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	7	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №4	5	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	7	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
СРС	4	Тема раскрыта не полностью, не даны ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС	20	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны развернутые ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС
Итого	24		48	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	16	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Зачет	0	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	36	Даны правильные ответы на все вопросы теста и решена задача
Итого	24		100	

Для *промежуточной аттестации*, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и

(или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Добренъков, В. И. Методы социологического исследования [Текст]: учебник / В. И. Добренъков, А. И. Кравченко; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. - М.: Инфра-М, 2008. - 768 с. - (Классический университетский учебник). - ISBN 978-5-16-0021 13-3: 154.00 р. (56 экз.)
2. Управление персоналом организации. Практикум [Текст]: учебное пособие / Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления; под ред. А. Я. Кибанова. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 365 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-0019 73-4: 383.20 р. (40 экз)
3. Федосеев, В. В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда. Методы, модели, задачи [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. В. Федосеев. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 168 с. - ISBN 5-238-01114- 8: Б. ц. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>

8.2. Дополнительная учебная литература

1. Горшков, Михаил Константинович. Прикладная социология: методология и методы [Текст]: интерактивное учебное пособие / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги. - Изд. 2-е. - Москва: ФГАНУ "Центр социального прогнозирования и маркетинга", 2012. - 404 с.: ил. ; 22 см. + 1 эл. опт. диск (CD-ROM). - Предм. указ.: с. 379-386. - Библиогр.: с. 387-397. - 1000 экз. - ISBN 978-5-906001-05-4 (в пер.) : 437.00 р. (1экз.)
2. Девятко, И. Ф. Методы социологического исследования [Текст] : учебное пособие / И. Ф. Девятко. - 4-е изд. - М. : КДУ, 2006. - 296 с. : ил. - ISBN 5-98227-096-2 : 101.00 р. (10 экз.)
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация [Текст]: учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. - М.: Экзамен, 2003. - 334 с. - ISBN 5-94692-193-2: 111.72 р. (1 экз)
4. Колбин, Вячеслав Викторович. Математические методы коллективного принятия решений [Текст]: учебное пособие / В. В. Колбин. - Санкт-

Петербург: Лань, 2015. - 256 с. - (Учебники для вузов. Специальная литература). - Библиогр.: с. 249-253. - ISBN 978-5-8114-1815-2: 641.29 р. (27 экз.)

5. Самыловский А. И. Математические модели и методы для социологов [Текст]: учебник / А. И. Самыловский. - М.: Университет, 2009 - .Кн. 1: Теория вероятностей / Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Социологический факультет. - 216 с. - ISBN 978-5-98227-6 52-0 : 100.00 р. (15 экз.)

6. Тавокин, Евгений Петрович. Основы методики социологического исследования [Текст] : учебное пособие / Е. П. Тавокин. - Москва: ИНФРА-М, 2014. - 239 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-0034 773-7: 131.00 р. (20 экз)

7. Ядов, В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности [Текст]: учебное пособие / В. А. Ядов. - 3-е изд., испр. - М.: Омега-Л, 2007. - 567 с. - (Университетский учебник). - ISBN 5-365-00446-9 : 220.00 р. (5 экз.)

8.3 Перечень методических указаний

1. Современные методы социологических исследований [Электронный ресурс]: методические указания по самостоятельной работе для студентов направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом / Юго-Запад. гос. ун-т ; сост.: Т. А. Беляева, Козьева И.А. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 23 с.

2. Современные методы социологических исследований [Электронный ресурс]: методические указания для практических занятий направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом / Юго-Запад. гос. ун-т ; сост.: Т. А. Беляева, Козьева И.А.- Курск : ЮЗГУ, 2018. – 30 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по маркетингу и экономическим наукам в библиотеке университета:

- Вопросы статистики
- Социологические исследования
- Общественные науки и современность
- Российский экономический журнал
- Эксперт

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://window.edu.ru/library>

Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» <http://www.biblioclub.ru>

www.i-u.ru (Электронная библиотека Интернет - Университета).

www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики).

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

LibreOffice ru.libreoffice.org/download/- свободно распространяемое и бесплатное ПО

Kaspersky Endpoint Security Russian Edition [Лицензия 156А-160809-093725-387-506](#)

База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области (договор б/н/2 от 30.06.2014 г.)

Windows 7 [Договор IT000012385](#)

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

<p>аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <p>Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук AsusX50VLPMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+</p> <p>Электронный зал 1 (2 этаж): Комплект мебели (столы, стулья) ПЭВМР4 3000/DDR 512Mb/HDD 80Gb/CD-ReWFDD3.5"/17" TFT (27600) – 4 шт. ПК DURON 1600/128Mb/40G/SVGA 64Mb GF4 MX440/FDD/k/m/pad/15'PLUS UPS/LAN– 1 шт. ПЭВМ 300W inwin/ INTEL CEL2800/Sis661/FDD3.5/512/DVDRW/HDD80/ - 1 шт. ПКPentium4 2000Hz/512MbDDR/120G 7200/CDRW/64MbSVGAGF4MX440/k/m/15' – 1 шт. ПЭВМ Pentium 4 3.0 ГГц s775/i865GV/512Mb/80r6/FDD/CD-RW/3 50 W/ЖК17' (22915) –3 шт.</p>
---	--

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются

на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета экономики и менеджмента


(подпись, инициалы, фамилия)

Т.Ю. Ткачев
(подпись, инициалы, фамилия)

« 18 » 04 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Современные методы социологических исследований

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.04.03

(инфр согласно ФГОС)

Управление персоналом

наименование направления подготовки (специальности)

"Управление персоналом организации"

магистерская программа

форма обучения заочная

(ОЧНАЯ, ОЧНО-ЗАОЧНАЯ, ЗАОЧНАЯ)

Курск – 2018

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03–Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03–Управления персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» марта 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом на заседании кафедры « ЭУиА » « 18 » 04 2018 г., протокол № 24

Зав. кафедрой _____ к.э.н., доцент Железняков С.С.
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Разработчик программы, к.э.н., доцент _____ к.э.н., доцент Беляева Т.А.
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки _____ / Макаровская В.Г./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры ЭУиА протокол № 19 от 11 июня 2019
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ | Бессонова С. А. |

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры ЭУиА, 11.06.2020г., № 20
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ | Е. Н. Бессонова |

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 1 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры ЭУиА от 02.03.2021, № 1
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ | Бессонова Т. А. |

1. Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цель преподавания дисциплины - обеспечить понимание теоретических подходов к получению эмпирического знания в сфере интересов HR-менеджмента о состоянии, закономерностях функционирования и развитии массовых социальных явлений или процессов для принятия управленческих решений.

1.2. Задачи изучения дисциплины

- изучение отдельных видов социологического исследования, возможности и ограничения их применения;
- рассмотрение особенностей организационных процедур социологического исследования, их содержание и последовательность проведения;
- изучение методов сбора и анализа эмпирических данных, познавательных возможностей этих методов и процедуры обоснования их адекватности типу исследовательских задач, возможности и ограничения в применении этих методов;
- изучение структуры социологического исследования на всех этапах его проведения: от постановки проблемы через разработку и апробацию методики сбора и анализа данных, структуру и логику разработки научного отчета;
- формирование практических навыков проведения социологического исследования и возможности применения полученных результатов в практике управления персоналом.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Знать:

- методологические и методические основания проведения научных социологических исследований;
 - ключевые понятия и категории прикладных социологических исследований в области управления персоналом;
 - теоретико-методологические основания качественных и количественных социологических исследований в управлении персоналом;
 - требования и стандарты проведения качественных и количественных исследований;
- возможности применения качественных и количественных методов в исследовании проблем управления персоналом.

Уметь:

- давать экспертную оценку оценки реальных управленческих ситуаций в управлении персоналом;
- проводить эмпирические исследования в соответствии с научными требованиями и требованиями международных стандартов;
- выбирать и обосновать метод, адекватный цели исследования;
- разрабатывать программу и инструментарий исследования проблем управления персоналом;
- организовать полевой этап исследования;
- верифицировать, обрабатывать и интерпретировать данные;
- репрезентировать результаты полученных исследований.

Владеть:

- инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления социологически значимой информации;
- навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации в области управления персоналом;
- навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом.

У обучающихся формируются следующие компетенции:

- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК – 7);
- умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК - 11)
- владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК – 24).

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

«Современные методы социологических исследований» - дисциплина с индексом Б.1.Б.6 базовой части Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования для направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Управление персоналом коммерческой организации» представляет дисциплину, изучаемую на 1 курсе в 1 семестре.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 1 зачетная единица (з.е.), 36 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	36
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	8,1
в том числе	
лекции	0
лабораторные работы	0
практические занятия	8
экзамен	не предусмотрен
зачет	0,1 ч/чел
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего)	18
в том числе	
лекции	0
лабораторные занятия	0
практические занятия	8
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	23,9
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	4

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Методологические методические основы современных социологических исследований в управлении персоналом	Место и роль социологических исследований в системе управления персоналом. Организация социологического исследования. Составление программы социологического исследования.
2	Особенности социологических методов исследования в управлении персоналом	Количественные методы социологических исследований. Качественные методы социологических исследований. Анкета как основной инструмент социологического опроса. Метод экспертных оценок. Метод социометрии. Метод фокус-группы. Метод наблюдения. Метод контент-анализа. Социальный эксперимент.
3	Анализ и презентация результатов исследования	Инструментальные средства и принципы анализа количественных и качественных данных. Верификация информации на этапе обработки и анализа. Общенаучные методы анализа и специальные методы анализа. Основные методы статистического анализа. Особенности анализа результатов качественных исследований.
4	Обработка результатов и подведение итогов социологического исследования	Общая логика построения отчета. Критерии качества отчета. Особенности написания отчета по результатам качественных и количественных исследований. Типы отчетов: аналитическая записка, развернутый исследовательский отчет, отчет для «клиента» и т.п. Основные ошибки при написании отчетов и презентации информации. Проблемы обеспечения конфиденциальности информации.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек, час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Методологические методические основы современных социологических исследований в управлении персоналом			1	У- 1, 2, 3, МУ – 1,2	С1, Т1, Р1	ОПК-12 ПК – 7 ПК – 11 ПК – 24
2	Особенности социологических методов исследования в управлении персоналом			2	У- 1, 2, 3, МУ – 1,2	С2, Т2, Р2	ОПК-12 ПК – 7 ПК – 11 ПК – 24
3	Анализ презентация результатов исследования и			3	У- 1, 2, 3, МУ – 1,2	С3, Т3, Р3	ОПК-12 ПК – 7 ПК – 11 ПК – 24
4	Обработка результатов и подведение итогов социологического исследования			4	У- 1, 2, 3, МУ – 1,2	С4, Т4, Р4	ОПК-12 ПК – 7 ПК – 11 ПК – 24

С- собеседование, Т –тест, РЗ – решение задач Р - реферат

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия не предусмотрены учебным планом

4.2.2 Практические занятия

Таблица 4.2.2 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем в часах
1	Методологические методические основы современных социологических исследований в управлении персоналом	2
2	Особенности социологических методов исследования в управлении персоналом	2
3	Анализ и презентация результатов исследования	2
4	Обработка результатов и подведение итогов социологического исследования	2
Итого		8

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Основные парадигмы современной социологии	1 неделя	4
2	Проблемы организации качественных и количественных исследований в УП	2 неделя	4
3	Возможности и ограничения, сфера применения метода в анализе проблем управления персоналом.	3 неделя	4
4	Предметное поле социологических исследований в управлении персоналом	4 неделя	4
5	Выполнение итоговой работы на тему «Программа социологического исследования проблем управления персоналом». Разработать программу количественного или качественного исследования в соответствии с выбранным методом и требованиями к структуре и содержанию программы количественного или качественного исследования.	в течение семестра	8
Итого			24

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» профиль подготовки «Управление персоналом коммерческой организации» реализацию компетентного подхода предусматривает через широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины предусмотрено проведение практических занятий в интерактивной форме - разбор конкретных ситуаций.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
3	Анализ и презентация результатов исследования (практическое занятие)	Практические занятия с использованием мультимедийных средств	2
4	Обработка результатов и подведение итогов социологического исследования (практическое занятие)	Презентация программ исследования	2
Итого			4

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Теория организации и организационного проектирования	<u>Современные методы социологических исследований</u> Технологии управления развитием персонала Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Кадровый консалтинг и аудит Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Разработка стратегии управления персоналом	<u>Современные методы социологических исследований</u> Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-11 умением	Научно-	<u>Современные</u>	Научно-

<p>выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели</p>	<p>исследовательская работа</p>	<p><u>методы социологических исследований</u> Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа</p>	<p>исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p>	<p>Иностранный язык в деловом и профессиональном общении Современные концепции управления персоналом Научно-исследовательская работа</p>	<p>Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом <u>Современные методы социологических исследований</u> Научно-исследовательская работа</p>	<p>Научно-исследовательская работа Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ОПК-12/ начальный	<p>1. Доля освоенных обучающих знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающих знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: некоторые теоретические методы исследования; принципы создания новых перспективных средств, в организации работ по практическому использованию и внедрению результатов исследований; основы планирования эксперимента, методы математической обработки данных, математического моделирования и анализа;</p> <p>Умеет: частично осуществлять планирование, постановку и проведение теоретических и экспериментальных исследований в своей области, готовность к научной организации эксперимента, логистики средств и времени, Владеет: отдельными приемами формулирования актуальных научных проблем в области управления персоналом</p>	<p>Знает: общие теоретические и экспериментальные методы исследования; принципы создания новых перспективных средств, в организации работ по практическому использованию и внедрению результатов исследований; основы планирования эксперимента, методы математической обработки данных, математического моделирования и анализа;</p> <p>Умеет: осуществлять планирование, постановку и проведение теоретических и экспериментальных исследований в своей области, Владеет: общими приемами формулирования актуальных научных проблем</p>	<p>Знает: современные теоретические и экспериментальные методы исследования; принципы создания новых перспективных средств, в организации работ по практическому использованию и внедрению результатов исследований; основы планирования эксперимента, методы математической обработки данных, математического моделирования и анализа;</p> <p>Умеет: осуществлять планирование, постановку и проведение теоретических и экспериментальных исследований в своей области, готовность к научной организации эксперимента, логистики средств и времени, проектированию научно-</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			в области управления персоналом	исследовательских работ; выдвигать и применять идеи, вносить оригинальный вклад в данную область науки, техники и технологии; Владеет: приемами формулирования актуальных научных проблем в области управления персоналом
ПК – 7/ начальный	1. Доля освоенных обучающих знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установлен ных в п.1.3 РПД 2. Качество освоенных обучающих знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знает: основные системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Умеет: частично проектировать систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в конкретных условиях; Владеет: некоторыми приемами разработки условий материального и нематериального стимулирования персонала	Знает: частично освоены системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на выработку и реализацию политики мотивации и стимулирования персонала организации; Умеет: сформированы, но содержат отдельные пробелы умения проектировать систему мотивации и	Знает: системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на выработку и реализацию политики мотивации и стимулирования персонала организации; Умеет: самостоятельно проектировать систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в конкретных

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			стимулирования трудовой деятельности персонала в конкретных условиях; Владеет: частично приемами разработки условий материального и нематериального стимулирования персонала, навыками определения приоритетных направлений материального стимулирования персонала, навыками определения приоритетных направлений материального стимулирования	условиях; Владеет: приемами разработки условий материального и нематериального стимулирования персонала, навыками определения приоритетных направлений материального стимулирования (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала.
ПК – 11/ начальный	1 Доля освоенных обучающих знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установлен ных в п.1.3 РПД 2 Качество освоенных обучающих знаний, умений, навыков 3 Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандар тных ситуациях	Знает: фрагментарно цели и задачи функционирования организации Умеет: выбирать наиболее общие направления деятельности системы управления персоналом Владеет: отдельными навыками разработки документации; методами организации научного исследования, работы с коллективом	Знает: хорошо знает цели и задачи функционирован ия организации Умеет: выбирать наиболее приемлемые направления деятельности системы управления персоналом Владеет: хорошо навыками разработки документации; методами организации научного исследования,	Знает: отлично знает цели и задачи функционировани я организации Умеет: выбирать перспективные направления деятельности системы управления персоналом Владеет: навыками разработки документации; методами организации научного исследования, работы с коллективом

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			работы с коллективом	
ПК – 24/ начальный	<p>1 Доля освоенных обучающих знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающих знаний, умений, навыков</p> <p>3 Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знает: некоторые правила разработки форм внутренней документации компании;</p> <p>Умеет: частично использовать в работе с информацией некоторые средства офисного технического оснащения и автоматизации</p> <p>Владеет: отдельными навыками создания системы проверки информации на достоверность и достаточность</p>	<p>Знает: общие правила разработки форм внутренней документации компании;</p> <p>Умеет: использовать в работе с информацией некоторые средства офисного технического оснащения и автоматизации; делать выводы на основе полученной информации;</p> <p>Владеет: общими навыками создания системы проверки информации на достоверность и достаточность</p>	<p>Знает: правила разработки форм внутренней документации компании;</p> <p>Умеет: использовать в работе с информацией средства офисного технического оснащения и автоматизации; делать выводы на основе полученной информации;</p> <p>Владеет: навыками создания системы проверки информации на достоверность и достаточность</p>

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Методологические методические основы современных социологических исследований в управлении персоналом	ОПК-12 ПК – 7 ПК – 11 ПК – 24	Практическое занятие СРС	Собеседование	1-5	Согласно табл.7.2
				Тест	1	
				Реферат	1-10	
2	Особенности социологических методов исследования в управлении персоналом	ОПК-12 ПК – 7 ПК – 11 ПК – 24	Практическое занятие СРС	Собеседование	5-12	Согласно табл.7.2
				Тест	2	
				Реферат	1-17	
3	Анализ и презентация результатов исследования	ОПК-12 ПК – 7 ПК – 11 ПК – 24	Практическое занятие СРС	Собеседование	13-18	Согласно табл.7.2
				Тест	3	
				Реферат	17-21	
4	Обработка результатов и подведение итогов социологического исследования	ОПК-12 ПК – 7 ПК – 11 ПК – 24	Практическое занятие СРС	Собеседование	18-20	Согласно табл.7.2
				Тест	4	
				Реферат	22-24	

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Примерный перечень вопросов для собеседования и подготовки к зачету

1. Программа количественного исследования (сущность, необходимость, структура) и рабочий план.
2. Особенности проектирования (дизайна) качественного исследования
3. Не сплошное наблюдение (монографическое, исследование основного массива, выборочное исследование). Основы выборочного метода
4. Измерение социальных характеристик (понятие, сущность) в количественных и качественных исследованиях.
5. Массовые опросы (анкетирование и стандартизованные интервью): сущность, разновидности, преимущества и недостатки, применение в исследовании управления персоналом.
6. Свободное интервью. Особенности и сфера применения в управлении персоналом.
7. Общая характеристика социометрического опроса (понятие, сущность, объект и предмет исследования), возможности и ограничения в исследовании управления персоналом.
8. Сравнительный анализ качественных и количественных исследований в управлении персоналом (фокус интереса, сферы применения, специфика).
9. Кейс - стадии. Исследовательский потенциал в управлении персоналом.
10. Подготовительный этап качественного исследования.
12. Полевой этап качественного исследования.
13. Достоинства и ограничения качественных и количественных методов исследования управления персоналом.
- 4 Наблюдение и его виды. Области применения и примеры использования наблюдения в управлении персоналом.
15. Эксперимент и его виды. Области применения и примеры использования эксперимента в управлении персоналом.
16. Специфика экспертного опроса, виды, сфера применения в управлении персоналом.
17. Основные принципы работы с документальными источниками.
18. Качественный анализ документов. Примеры использования качественного анализа текстов в управлении персоналом.
19. Особенности и назначение контент - анализа.
20. Ограничения, достоинства, исследовательский потенциал в управлении персоналом.
21. Стадии анализа и интерпретации данных в качественном исследовании.

Примерный перечень тем рефератов и докладов

1. Социологические методы исследования мотивации персонала.
2. Использование невербальной информации в личном интервью.
3. Научное и квазинаучное знание.
4. Исследовательский потенциал социологического исследования карьеры.
5. Международные стандарты проведения социологических исследований.
6. Методы изучения общественного мнения.
7. Диагностика качества трудовой жизни.
8. Особенности феноменологической концепции.
9. Символический интеракционизм: исследовательские возможности.
10. Области применения дискурс-анализа в управлении персоналом.
11. Типы вопросов для фокус-группы.
12. Возможности применения включенного наблюдения в исследовании проблем управления персоналом.
13. Качественные методы в исследовании «закрытых» общностей.
14. Методы сбора информации в этнографическом исследовании.
15. Количественные и качественные методы изучения организационной культуры.
16. Визуальная информация: техники анализа.
17. Триангуляция данных.
18. Способы проверки надежности данных.
19. Технология проведения глубинных интервью.
20. Количественные и качественные методы изучения отношения к труду.
21. Социологический анализ конфликтов в организации.
22. Построение теории на основе качественных данных.
23. Количественные и качественные методы изучения моббинга и буллинга.
24. Требования к презентации результатов исследования.

Структура реферата:

1. Введение (описание постановки цели и задач реферата, общая характеристика разработанности темы, обоснование включения в реферат конкретных источников)
2. Обзор литературы (основное содержание исследований по данной проблеме)
3. Заключение (сферы применения описываемых подходов; проблемы, существующие в данной области исследований)

Примерный объем реферата – 10-15 страниц.

Примерный вариант тестового задания

- 1. На каком этапе работ по проведению выборочного обследования может быть определено точное значение выборочной дисперсии?**
 - а) после составления списка единиц выборочной совокупности;
 - б) после проведения выборочного обследования;

- в) ее расчет невозможен;
- г) после расчета необходимого объема выборочной совокупности;
- д) только в случае проведения дисперсионного анализа.

2. Каков порядок формирования серийной выборки?

- а) отбор производится в несколько последовательных этапов;
- б) в процессе отбора каждая отобранная единица возвращается в исходную генеральную совокупность;
- в) генеральная совокупность предварительно подразделяется на социально-экономические типы и отбор производится самостоятельно в пределах каждого типа единиц;
- г) из генеральной совокупности отбираются только крупные и средние по своим размерам единицы;
- д) единицами отбора выступают не единицы генеральной совокупности, а группы единиц и обследуются все единицы отобранных групп.

3. Ошибки регистрации при выборочном наблюдении по сравнению со сплошным наблюдением обычно по

своей величине бывают:

- а) меньше;
- б) больше;
- в) такие же;
- г) меньше, если выборка повторная;
- д) меньше, если выборка бесповторная.

4. В каком направлении меняется величина средней ошибки репрезентативности при увеличении дисперсии признака?

- а) уменьшается;
- б) возрастает;
- в) не меняется;
- г) зависимость отсутствует;
- д) уменьшается при условии проведения стратифицированной выборки.

5. Что понимается под основой выборки?

- а) календарный план работ по проведению выборочного наблюдения;
- б) перечень единиц выборочной совокупности;
- в) обоснование необходимости применения выборочного метода при сборе первичных данных;
- г) перечень единиц генеральной совокупности;
- д) обоснование выбора вида выборочного наблюдения.

6. К какому виду статистического наблюдения относится выборочное наблюдение:

- а) сплошное;

- б) несплошное;
- в) единовременное;
- г) непосредственное?

7. Чему равна выборочная совокупность и доля выборки в процентах, если в районе проживают 10 тысяч семей, из них 500 семей обследуются на предмет определения среднего размера семьи:

- а) численность выборки — 10 тысяч семей, доля выборки — 0,05;
- б) численность выборки — 500 семей, доля выборки — 0,05;
- в) численность выборки — 500 семей, доля выборки — 5,0;
- г) численность выборки — 10 тысяч семей, доля выборки — 5,0?

8. Выборочная средняя — это:

- а) отношение численности выборочной совокупности к численности генеральной совокупности;
- б) доля единиц, обладающих тем или иным признаком в совокупности;
- в) среднее значение признака у единиц, которые подверглись выборочному наблюдению;
- г) расхождение между выборочной характеристикой и характеристикой генеральной совокупности;
- д) доля единиц, обладающих тем или иным признаком в выборочной совокупности.

9. В теории статистики при вычислении средней ошибки выборки для средней используют следующие данные:

- а) коэффициент доверия;
- б) выборочная дисперсия;
- в) выборочная доля;
- г) объем выборки;
- д) доверительная вероятность.

10. Средняя (стандартная) ошибка выборки — это:

- а) минимально возможное расхождение средних ($\bar{x}-x$), т.е. минимум ошибок при заданной вероятности их появления;
- б) максимально возможное расхождение выборочной и генеральной средних, т.е. максимум ошибок при заданной вероятности их появления;
- в) такое расхождение между средними выборочной и генеральной совокупностями ($\bar{x}-x$), которое не превышает $\pm\sigma$;
- г) отклонения характеристик генеральной совокупности от выборочной с вероятностью 0,954.

11. Что произойдет с предельной ошибкой выборки, если вероятность, гарантирующую результат, увеличить с 0,954 до 0,997:

- а) увеличится в 1,5 раза;

- б) увеличится в 2,0 раза;
- в) уменьшится в 2,0 раза;
- г) уменьшится в 1,5 раза;
- д) не изменится?

12. Виды отбора единиц в выборочную совокупность:

- а) типический и серийный;
- б) повторный и бесповторный;
- в) индивидуальный, группой и комбинированный;
- г) случайный и механический.

13. Способы отбора единиц в выборочную совокупность:

- а) собственно-случайный;
- б) повторный;
- в) механический;
- г) серийный;
- д) бесповторный;
- е) группой;
- ж) типический.

14. Если численность собственно-случайной повторной выборки увеличить в 4 раза, то допустимая ошибка выборки:

- а) уменьшится в 4 раза;
- б) увеличится в 4 раза;

15. Социологическое исследование – это.....

16. Задача

Для определения среднего возраста рабочих предприятия была произведена выборка рабочих методом случайного повторного отбора. В результате обследования получены следующие данные:

Возраст рабочих, лет	20-30	30-40	40-50	50-60
Число рабочих, чел	20	60	15	5

Требуется:

определить с вероятностью 0,997:

- пределы, в которых находится средний возраст рабочих предприятия;
- пределы, в которых находится доля рабочих предприятия в возрасте старше 50 лет.

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие №1	5	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.		В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №2	5	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	7	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №3	5	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	7	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №4	5	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	7	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
СРС	4	Тема раскрыта не полностью, не даны ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС	20	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны развернутые ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС
Итого	24		48	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	16	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Зачет	0	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	36	Даны правильные ответы на все вопросы теста и решена задача
Итого	24		100	

Для *промежуточной аттестации*, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и

(или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

4. Добреньков, В. И. Методы социологического исследования [Текст]: учебник / В. И. Добреньков, А. И. Кравченко; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. - М.: Инфра-М, 2008. - 768 с. - (Классический университетский учебник). - ISBN 978-5-16-0021 13-3: 154.00 р. (56 экз.)

5. Управление персоналом организации. Практикум [Текст]: учебное пособие / Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления; под ред. А. Я. Кибанова. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 365 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-0019 73-4: 383.20 р. (40 экз)

6. Федосеев, В. В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда. Методы, модели, задачи [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. В. Федосеев. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 168 с. - ISBN 5-238-01114- 8: Б. ц. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>

8.2. Дополнительная учебная литература

8. Горшков, Михаил Константинович. Прикладная социология: методология и методы [Текст]: интерактивное учебное пособие / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги. - Изд. 2-е. - Москва: ФГАНУ "Центр социального прогнозирования и маркетинга", 2012. - 404 с.: ил. ; 22 см. + 1 эл. опт. диск (CD-ROM). - Предм. указ.: с. 379-386. - Библиогр.: с. 387-397. - 1000 экз. - ISBN 978-5-906001-05-4 (в пер.) : 437.00 р. (1экз.)

9. Девятко, И. Ф. Методы социологического исследования [Текст] : учебное пособие / И. Ф. Девятко. - 4-е изд. - М. : КДУ, 2006. - 296 с. : ил. - ISBN 5-98227-096-2 : 101.00 р. (10 экз.)

10. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация [Текст]: учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. - М.: Экзамен, 2003. - 334 с. - ISBN 5-94692-193-2: 111.72 р. (1 экз)

11. Колбин, Вячеслав Викторович. Математические методы коллективного принятия решений [Текст]: учебное пособие / В. В. Колбин. - Санкт-

Петербург: Лань, 2015. - 256 с. - (Учебники для вузов. Специальная литература). - Библиогр.: с. 249-253. - ISBN 978-5-8114-1815-2: 641.29 р. (27 экз.)

12. Самыловский А. И. Математические модели и методы для социологов [Текст]: учебник / А. И. Самыловский. - М.: Университет, 2009 - .Кн. 1: Теория вероятностей / Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Социологический факультет. - 216 с. - ISBN 978-5-98227-6 52-0 : 100.00 р. (15 экз.)

13. Тавокин, Евгений Петрович. Основы методики социологического исследования [Текст] : учебное пособие / Е. П. Тавокин. - Москва: ИНФРА-М, 2014. - 239 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-0034 773-7: 131.00 р. (20 экз)

14. Ядов, В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности [Текст]: учебное пособие / В. А. Ядов. - 3-е изд., испр. - М.: Омега-Л, 2007. - 567 с. - (Университетский учебник). - ISBN 5-365-00446-9 : 220.00 р. (5 экз.)

8.3 Перечень методических указаний

3. Современные методы социологических исследований [Электронный ресурс]: методические указания по самостоятельной работе для студентов направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом / Юго-Запад. гос. ун-т ; сост.: Т. А. Беляева, Козьева И.А. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 23 с.

4. Современные методы социологических исследований [Электронный ресурс]: методические указания для практических занятий направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом / Юго-Запад. гос. ун-т ; сост.: Т. А. Беляева, Козьева И.А.- Курск : ЮЗГУ, 2018. - 30 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по маркетингу и экономическим наукам в библиотеке университета:

- Вопросы статистики
- Социологические исследования
- Общественные науки и современность
- Российский экономический журнал
- Эксперт

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://window.edu.ru/library>

Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» <http://www.biblioclub.ru>

www.i-u.ru (Электронная библиотека Интернет - Университета).

www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики).

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

LibreOffice ru.libreoffice.org/download/- свободно распространяемое и бесплатное ПО
 Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156А-160809-093725-387-506
 База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области (договор б/н/2 от 30.06.2014 г.)
 Windows 7 Договор IT000012385

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

<p>аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук Asus X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+</p>
<p>аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук Asus X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+</p>
<p>Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета</p>	<p>Электронный зал 2 (2 этаж): Комплект мебели (столы, стулья) Рабочая станция ВаРИАНт "Стандарт" (ПК Celeron 336/DIMM,монитор 17 LCD) – 1 шт. ПЭВМ C2400D/MB ASUS/512 DDR3200/40Gb HDD 7200/FDD/ATX 350 – 2 шт. Компьютер ВаРИАНт PDC2160/iC33/ 2*512Mb/HDD160Gb/DVD-ROM/FDD/ ATX350W/K/m/WXP/OFF/17" – 6 шт. ПЭВМ IC2. 13/512/80/1.44/ATX/CD-ROM/17" TFT 710 – 2 шт.</p>

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в

письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочесть задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

