

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 11.06.2025 05:27:43
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"

Факультет

Факультет государственной службы и управления

Кафедра

Управления персоналом и экономики труда

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

_____ Л.Н. Костина

27.04.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.27 **"Методология и практика прикладных исследований"**

38.03.03 Управление персоналом

Профиль "Управление персоналом организации и государственной службы"

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

очная

Общая трудоемкость

3 ЗЕТ

Год начала подготовки по учебному плану

2024

Донецк
2024

Составитель(и):

канд. техн. наук, доцент

_____ С.Н. Смирнов

Рецензент(ы):

канд. гос. упр., зав. каф.

_____ А.М. Стадник

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Методология и практика прикладных исследований" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955);

Образовательным стандартом по направлению подготовки высшего образования 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (приказ ФГБОУ ВО "РАНХиГС" от 07.09.2023 г. № 01-24499).

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана 38.03.03 Управление персоналом

Профиль "Управление персоналом организации и государственной службы", утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2024 протокол № 12.

Срок действия программы: 2024-2028

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от 06.03.2024 № 10

Заведующий кафедрой:

канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

_____ (подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2025 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2027 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2028 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения учебной дисциплины «Методология и практика прикладных исследований» является формирование у студентов комплексного представления о методологии и методах прикладных исследований.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Овладение способностью анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем;
2. Приобретение навыков анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации;
3. Приобретение навыков использования инструментов прикладных исследований социально-значимых проблем
4. Формирование умений использовать методы аргументации и убеждения при участии в дискуссии по профессиональным проблемам.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.В

1.3.1. Дисциплина "Методология и практика прикладных исследований" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Экономика и социология труда

Высшая математика

Организационное проектирование

Основы теории управления

Философия

1.3.2. Дисциплина "Методология и практика прикладных исследований" выступает опорой для следующих элементов:

Оценка и аттестация персонала

Качественные методы и технологии в управлении персоналом

Планирование и статистика труда

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

УК ОС-1.8: Анализирует задачу при проведении прикладного исследования, выделяя ее базовые составляющие и использует различные методы декомпозиции задач при осуществлении прикладных исследований

Знать:

Уровень 1 основы проведения прикладного исследования

Уровень 2 принципы проведения прикладного исследования

Уровень 3 принципы проведения прикладного исследования, методы декомпозиции задач

Уметь:

Уровень 1 определять задачи при проведении прикладного исследования

Уровень 2 определять задачи и устанавливать этапы прикладного исследования

Уровень 3 использовать методы декомпозиции задач при осуществлении прикладных исследований

Владеть:

Уровень 1 основами проведения прикладного исследования

Уровень 2 навыками определения этапов прикладного исследования

Уровень 3 навыками использования методов декомпозиции задач при осуществлении прикладных исследований

В результате освоения дисциплины "Методология и практика прикладных исследований"

3.1 Знать:

подходы к анализу задачи, выделению её базовых составляющих, осуществлению декомпозиции задачи

подходы к интерпретации и ранжированию информации, требуемой для решения поставленной задачи

	способы поиска информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов
	подходы к формированию собственного мнения, изложению и аргументации своих выводов
	подходы к представлению возможных вариантов решения поставленной задачи, оценке их достоинств и недостатков
	подходы к представлению результатов проекта, демонстрации их возможностей и определению направлений совершенствования
	подходы к определению круга задач в рамках поставленной цели, определения связи между ними
3.2	Уметь:
	анализировать задачу, выделять её базовые составляющие, осуществлять декомпозицию задачи
	интерпретировать и ранжировать информацию, требуемую для решения поставленной задачи
	осуществлять поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов
	отличать факты от мнений и интерпретаций, излагать и аргументировать свои выводы
	представлять возможные варианты решения поставленной задачи, оценивать их достоинства и недостатки
	осуществлять представление результатов проекта, демонстрацию их возможностей и определение направлений совершенствования
	определять круг задач в рамках поставленной цели, определять связи между ними
3.3	Владеть:
	навыками анализа задачи, выделения её базовых составляющих, осуществления декомпозиции задачи
	навыками интерпретации и ранжирования информации, требуемой для решения поставленной задачи
	навыками поиска информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов
	навыками формирования собственного мнения, изложения и аргументации своих выводов
	навыками представления возможных вариантов решения поставленной задачи, оценки их достоинств и недостатков
	навыками определения круга задач в рамках поставленной цели, определения связи между ними
	навыками представления результатов проекта и демонстрации их возможностей
1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ	
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.	
Промежуточная аттестация	
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Методология и практика прикладных исследований" видом промежуточной аттестации является Зачет с оценкой	

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ						
Общая трудоёмкость дисциплины "Методология и практика прикладных исследований" составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.						
Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.						
2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Методологический аппарат исследований						

1.1. Эволюция научных теорий управления персоналом /Лек/	8	2		Л1.1 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э4	0	
1.1. Эволюция научных теорий управления персоналом /Сем зан/	8	2		Л1.1 Л1.2 Л1.5Л2.3 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
1.1. Эволюция научных теорий управления персоналом /Ср/	8	12		Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
1.2. Основные научные понятия и категории /Лек/	8	2		Л1.2 Л1.4 Л1.5Л2.2 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э3	0	
1.2. Основные научные понятия и категории /Сем зан/	8	2		Л1.1 Л1.3 Л1.5Л2.2 Л2.3 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э2	0	
1.2. Основные научные понятия и категории /Ср/	8	12		Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э4	0	
1.3. Научное мышление. Особенности научного мышления /Лек/	8	2		Л1.1 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
1.3. Научное мышление. Особенности научного мышления /Сем зан/	8	4		Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.2 Л2.3 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э2	0	
1.3. Научное мышление. Особенности научного мышления /Ср/	8	2		Л1.1 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э3	0	
Раздел 2. Методология и методы прикладных исследований						

2.1. Методология научных исследований организационной культуры /Лек/	8	2		Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.2 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
2.1. Методология научных исследований организационной культуры /Сем зан/	8	2		Л1.1 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э3	0	
2.1. Методология научных исследований организационной культуры /Ср/	8	10		Л1.1 Л1.3 Л1.5Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
2.2. Методология научных исследований рынка труда /Лек/	8	2		Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.2 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э4	0	
2.2. Методология научных исследований рынка труда /Сем зан/	8	2		Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.2 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э2	0	
2.2. Методология научных исследований рынка труда /Ср/	8	2		Л1.1 Л1.3 Л1.5Л2.2 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э3	0	
2.3. Методология диагностического исследования конфликтов /Лек/	8	2		Л1.1 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
2.3. Методология диагностического исследования конфликтов /Сем зан/	8	4		Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э3	0	
2.3. Методология диагностического исследования конфликтов /Ср/	8	7		Л1.1 Л1.2 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Раздел 3. Управление научными знаниями						

3.1. Проблемы управления научными знаниями /Лек/	8	0		Л1.1 Л1.2 Л1.5Л2.2 Л2.5Л3.2 Л3.3 Э2	0	
3.1. Проблемы управления научными знаниями /Сем зан/	8	4		Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.2 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э3	0	
3.1. Проблемы управления научными знаниями /Ср/	8	6		Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
3.2. Основные виды знаний /Лек/	8	2		Л1.1 Л1.2 Л1.5Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э4	0	
3.2. Основные виды знаний /Сем зан/	8	4		Л1.1 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
3.2. Основные виды знаний /Ср/	8	2		Л1.1 Л1.3 Л1.5Л2.2 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
3.3. Научные коммуникации /Лек/	8	0		Л1.1 Л1.2 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э3	0	
3.3. Научные коммуникации /Сем зан/	8	4		Л1.1 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
3.3. Научные коммуникации /Ср/	8	7		Л1.1 Л1.2 Л1.5Л2.2 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	

Раздел 4. Консультация						
/Конс/	8	2			0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

3.1 В процессе освоения дисциплины «Методология и практика прикладных исследований» используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.

3.2 В процессе освоения дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

3.3 Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
ЛП.1	Пономарёв, И. Ф.	Методология научных исследований : учебное пособие для студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования (314 с. : ил., табл.)	Донецк : ГОУ ВПО "ДОННТУ", 2021
ЛП.2	Е. М. Деева	Системный анализ : теория, методология, практика : учебное пособие (148 с.)	Ульяновск : УлГТУ, 2020
ЛП.3	Коречков, Ю. В., Иванов, С. В.	Методология исследований: учебное пособие (118 с.)	Ярославль : Международная академия бизнеса и новых технологий, 2020
ЛП.4	Маркова, Е. С.	Методология и методы научных исследований: учебное пособие (125 с.)	Липецк : НОУ ВО ЛЭГИ, 2021
ЛП.5		Хорошилов, В. С. Методология научных исследований : учебное пособие / В. С. Хорошилов, Н. Н. Кобелева. — Новосибирск : СГУГиТ, 2024. — 141 с. : Учебное пособие ()	Новосибирск: Сибирский государственный университет геосистем и технологий, 2024

2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	М. Г. Лапаева, С. П. Лапаев	Методология научных исследований : учебное пособие (249 с.)	Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2020
Л2.2	Пустынникова, Е. В.	Методология научного исследования : учебное пособие (126 с.)	Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018
Л2.3	Афанасьев В. В., Грибкова О.В., Уколова Л. И.	Методология и методы научного исследования: учебное пособие (154 с.)	Москва : Издательство Юрайт, 2021
Л2.4	Тронин, В. Г., Сафиуллин, А. Р.	Методология научных исследований : учебное пособие (87 с.)	Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет, 2020
Л2.5		Смирнов С.Н. Конспект лекций по дисциплине «Методология и практика прикладных исследований» для обучающихся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» всех форм обучения / С. Н. Смирнов ; ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда. – Донецк : ДОНАУИГС, 2024. – 195 с. ()	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024

3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	В. Н. Беленцов	Методология и методика научных исследований: конспект лекций (104 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2016
Л3.2		Смирнов С.Н. Методические рекомендации для проведения семинарских занятий по дисциплине «Методология и практика прикладных исследований» для обучающихся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» всех форм обучения / С. Н. Смирнов ; ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда. – Донецк : ДОНАУИГС, 2024. – 27 с. ()	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024
Л3.3		Смирнов С.Н. Методические рекомендации по выполнению самостоятельных работ по дисциплине «Методология и практика прикладных исследований» для обучающихся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» всех форм обучения / С. Н. Смирнов ; ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда. – Донецк : ДОНАУИГС, 2024. – 34 с. ()	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024

4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	https://cyberleninka.ru/
Э2	ЭБС «ЛАНЬ»	https://e.lanbook.com
Э3	ЭБС «ЗНАНИУМ»	https://znanium.ru
Э4	ЭБС «SOCHUM»	https://sochum.ru

4.3. Перечень программного обеспечения
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства: Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства: - Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.) - 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License) - AIMP (лицензия LGPL v.2.1) - STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use) - GIMP (лицензия GNU General Public License) - Inkscape (лицензия GNU General Public License).
4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы
Федеральная служба государственной статистики. – URL: https://rosstat.gov.ru/statistic Росструд Федеральная служба по труду и занятости. – URL: https://rostrud.gov.ru/ КлассИнформ.РУ Справочник кодов общероссийских классификаторов. URL: https://classinform.ru/ Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. – URL: http://okpdr.ru/ Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС). – URL: http://bizlog.ru/eks/ Журнал «КСК эксперт». – URL: https://journal.ksk.expert/ Журнал «Управление персоналом». – URL: https://www.top-personal.ru/ «Кадровое дело» Практический журнал по кадровой работе». – URL: https://www.kdelo.ru/
4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины
Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий: рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор, экран, интерактивная панель.

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания
Перечень контрольных вопросов для самоподготовки: - Основные подходы к исследованию систем управления персоналом - Управление знаниями в процессе научного исследования - Когнитивные стороны науки - Методика исследований организационной культуры - Черты научного знания - Основные проблемы управления знаниями - Отличительные черты научной дискуссии - Явные знания, неявные знания, сообщества практик - Феноменологический подход в управлении персоналом - Основные формы абстрактного мышления - Особенности рационального мышления - Проблемы диалога в научном сообществе - Логика как наука о законах и формах правильного мышления - Формальные научные коммуникации - Постановка научной проблемы в исследованиях управления персоналом
5.2. Темы письменных работ
Системный анализ и системный подход. Методология системного анализа. Основные задачи системного анализа. Структура системного анализа. Принципы системного анализа. Выработка гипотезы. Проверка гипотезы Логика теоретического анализа. Цель как желаемый облик объекта исследования. Объект исследования. Внутренняя и внешняя среда. Параметры организационной культуры предприятия.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Методология и практика прикладных исследований" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Методология и практика прикладных исследований" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Деловая и/или ролевая игра

Кейс-задача

Коллоквиум

Контрольная работа

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты

Доклад, сообщение

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение курса предполагает, что преподаватель читает лекции, проводит семинарские занятия, организует самостоятельную работу обучающихся, проводит консультации, руководит подготовкой докладов обучающихся на научно-практических конференциях, осуществляет текущий и промежуточный контроль знаний обучающихся.

С целью качественного освоения обучающимися данной дисциплины на кафедре разработаны методические рекомендации по организации самостоятельной работы - комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения, как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных и интерактивных технологий обучения.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

**Факультет государственной службы и управления
Кафедра управления персоналом и экономики труда**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю)
«Методология и практика прикладных исследований»

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная

Донецк
2024

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Методология и практика прикладных исследований» для обучающихся 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы») очной формы обучения.

Автор,

разработчик:

доцент, канд. техн. наук, доцент Смирнов С.Н..

должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрен на
заседании кафедры

«Управление персоналом и экономика труда»

Протокол заседания кафедры от

06.03.2024 г.

No

10

дата

Заведующий кафедрой

А.М. Стадник

(подпись)

(инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Методология и практика прикладных исследований»

1.1. Основные сведения о дисциплине (модулю)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)
(сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Количество разделов учебной дисциплины	3
Часть образовательной программы	Б1.В.27 Часть, формируемая участниками образовательных отношений
Формы текущего контроля	- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, расчетное задание, деловая игра, коллоквиум, доклад (сообщение), кейс-задача, контроль знаний по разделу) - Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)
Показатели	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	8
Общая трудоемкость (академ. часов)	108
Аудиторная контактная работа:	44
Лекционные занятия	14
Семинарские занятия	28
Консультации	2
Самостоятельная работа	60
Контроль	4
Форма промежуточной аттестации	Зачёт с оценкой

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов			
Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
УК ОС-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК ОС-1.8. Анализирует задачу при проведении прикладного исследования, выделяя ее базовые составляющие и использует различные методы декомпозиции задач при осуществлении прикладных исследований	Знать:	
		основы проведения прикладного исследования	УК ОС-1.8 З-1
		принципы проведения прикладного исследования	УК ОС-1.8 З-2
		принципы проведения прикладного исследования, методы декомпозиции задач	УК ОС-1.8 З-3
		Уметь:	
		определять задачи при проведении прикладного исследования	УК ОС-1.8 У-1
		определять задачи и устанавливать этапы прикладного исследования	УК ОС-1.8 У-2
		использовать методы декомпозиции задач при осуществлении прикладных исследований	УК ОС-1.8 У-3
		Владеть:	
		основами проведения прикладного исследования	УК ОС-1.8 В-1
		навыками определения этапов прикладного исследования	УК ОС-1.8 В-2
		навыками использования методов декомпозиции задач при осуществлении прикладных исследований	УК ОС-1.8 В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Методологический аппарат исследований				
1	Тема 1.1. Эволюция научных теорий управления персоналом	7	УК ОС-1.8	Устный опрос, доклад

				(сообщение)
2	Тема 1.2. Основные научные понятия и категории	7	УК ОС-1.8	Устный опрос, коллоквиум, доклад (сообщение),
3	Тема 1.3. Научное мышление. Особенности научного мышления	7	УК ОС-1.8	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Методология и методы прикладных исследований				
4	Тема 2.1. Методология научных исследований организационной культуры	7	УК ОС-1.8	Устный опрос, расчётная работа доклад (сообщение)
5	Тема 2.2. Методология научных исследований рынка труда	7	УК ОС-1.8	Устный опрос, доклад (сообщение), расчётная работа, кейс-задача
6	Тема 2.3. Методология диагностического исследования конфликтов	7	УК ОС-1.8	Устный опрос, доклад (сообщение), ситуационное задание, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 3. Управление научными знаниями				
7	Тема 3.1. Проблемы управления научными знаниями.	7	УК ОС-1.8	Устный опрос, дискуссия, доклад (сообщение)
8	Тема 3.2. Основные виды знаний	7	УК ОС-1.8	Устный опрос, доклад (сообщение) коллоквиум
9	Тема 3.3. Научные коммуникации	7	УК ОС-1.8	Устный опрос, доклад (сообщение), деловая игра, контроль знаний по разделу (тестовые задания)

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания

обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности
(балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания						
		СЗ		Всего за тему	КЗР	Р (СР)	ИЗ*
	ЛЗ	УО*	КС*/К*/Д*				
Р.1.Т.1.1	1	1	3	5	9	10	6
Р.1.Т.1.2	1	1	3	5			
Р.1.Т.1.3	1	1	3	5			
Р.2.Т.2.1	1	1	3	5	9		6
Р.2.Т.2.2	1	1	3	5			
Р.2.Т.2.3	1	1	3	5			
Р.3.Т.3.1	1	1	3	5	9		6
Р.3.Т.3.2	1	1	3	5			
Р.3.Т.3.3	1	1	3	5			
Итого: 100 б	9	9	27	45	27	10	18

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

УД-участие в дискуссии при осуждении дискуссионных вопросов

ТЗ – тестовое задание;

ПЗ – практическое занятие;

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р – реферат.

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

КС*, К*, Д* - круглый стол, коллоквиум, доклады

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского/практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

Оценка «отлично» (2 б) - ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «хорошо» (1,5 б) – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одну-две ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» (1 б) – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Вопросы для подготовки к индивидуальному/ фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины
Раздел 1. Методологический аппарат исследований	
Тема 1.1. Эволюция научных теорий управления персоналом	План семинара 1 - Школа научного управления. - Административная школа. - Школа психологии и человеческих отношений. - Теории мотивации. - Опыт и значимость японских теорий работы с людьми. План семинара 2 - Развитие теории Z. - Роль и место человека в ранних парадигмах управления персоналом. - Современные организационные модели «организация-система принятия решений»..
Тема 1.2. Основные научные понятия и категории	План семинара 3 - Наблюдение как целенаправленное восприятие, имеющее признаки объективности и контролируемости. - Эксперимент как поставленный опыт, необходимый для изучения персонала. - Анализ и синтез как методы научных исследований. План семинара 4 - Моделирование как воспроизведение свойств объекта. - Отличие научного знания от обыденного. - Качественные методы исследований. - Количественные методы исследований. - Методы обработки результатов измерений.
Тема 1.3. Научное мышление. Особенности научного мышления	План семинара 5 - Понятие как форма мышления. - Суждение как форма мышления. - Умозаключение как форма мышления. - Особенности рационального мышления. - Мышление как отражение действительности в обобщённых формах. - Объективность как особенность научного мышления. - Системность как особенность научного мышления. - Обоснованность как особенность научного мышления.
Раздел 2. Методология и методы прикладных исследований	
Тема 2.1. Методология	План семинара 6

научных исследований организационной культуры	1. Функции организационной культуры. 2. Роль организационной культуры в управлении персоналом. 3. Параметры организационной культуры предприятия. 4. Балльная оценка элементов организационной культуры. 5. Позитивные и негативные стороны различных типов организационных культур. План семинара 7 1. Трансформация организационной культуры на различных стадиях жизненного цикла субъекта хозяйственной деятельности. 2. Экспертная оценка элементов организационной культуры. 3. Экспериментальные исследования организационной культуры.
Тема 2.2. Методология научных исследований рынка труда	План семинара 8 1. Рынок труда как сфера формирования спроса и предложения на энергию рабочей силы. 2. Рынок труда как ведущий компонент классической концепции занятости. 3. Формирование кластеров в условиях концентрации фирм в пределах одной местности. 4. Функциональный подход к анализу рынка труда. План семинара 9 1. Структурный подход к анализу рынка труда. 2. Проведение опросов среди кандидатов на рабочие места. 3. Исследование ожиданий работодателей. 4. Обработка результатов исследований.
Тема 2.3. Методология диагностического исследования конфликтов	План семинара 10 1. Основные типы (виды) конфликтов. 2. Обязательные компоненты любого конфликта. 3. Основные этапы диагностики конфликтов. 4. Переговоры как способ устранения конфликта. 5. Роль руководства в управлении конфликтами. 6. Изучение причин конфликтов. 7. Изучение последствий конфликтов. 8. Роль посредников в урегулировании конфликтов.
Раздел 3. Управление научными знаниями	
Тема 3.1. Проблемы управления научными знаниями	План семинара 11 1. Составление плана решения научной проблемы в области управления человеческими ресурсами. 2. Стратегическое видение логики процесса познания. 3. Формирование «спирали знаний». 4. Явные и неявные знания. Сообщества практик. План семинара 12 1. Сбор, накопление, хранение и использование знаний в научных и образовательных организациях. 2. Неосвязаемость знаний. 3. Потенциальный эффект знаний. 4. Проблемы восприятия знаний.

Тема 3.2. Основные виды знаний	План семинара 13 1. Основные черты научного знания: всеобщность, необходимость, системность. 2. Традиционные критерии установления истины. 3. Критерии научности. 4. Эмпирические знания, полученные в результате опыта. 5. Теоретические знания, возникающие на основе обобщения эмпирических данных. 6. Обыденное (житейское) знание. 7. Практическое знание. 8. Иррациональное знание.
Тема 3.3. Научные коммуникации	План семинара 14 1. Формальные коммуникации. 2. Неформальные коммуникации. 3. Первичные средства формальной коммуникации. 4. Вторичные средства формальной коммуникации. 5. Проблемы диалога в научном сообществе. 6. Научные дискуссии по проблемам управления персоналом. 7. Структура дискуссии. 8. Правила ведения научной дискуссии.

2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,6 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

Баллы	% правильных ответов	Оценка (государственная)
3	75-100	Отлично
2	51-75	Хорошо
1	25-50	Удовлетворительно
0	менее 25	Неудовлетворительно

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 1 «Методологический аппарат исследований»**

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 1.1.

Объект исследования — это:

- а) область действительности;
- б) область реальности;

- в) сфера деятельности;
- г) задачи деятельности.

Задание 1.2.

Гипотеза в исследовании — это:

- а) предположительный ответ на цель и задачи исследования;
- б) проект предстоящих исследовательских действий;
- в) описание решаемых в исследовании проблем;
- г) итог исследования.

Задание 1.3.

Концепция конкретного исследования — это:

- а) система исходных философских идей;
- б) система методов исследования;
- в) система ценностно-целевых установок и соответствующих им принципов;
- г) результаты оценки итогов исследования.

Задание 1.4.

Понятийный аппарат науки предназначен не для того, чтобы:

- а) определять специфику данной области знаний;
- б) отличать теоретическое исследование от описания опыта;
- в) устанавливать связи с другими науками;
- г) систематизировать результаты исследований.

Задание 1.5.

В логике конкретизации (сужения значения) нужно расположить следующие понятия:

- а) категория — термин — понятие;
- б) термин — понятие — категория;
- в) категория — понятие — термин;
- г) термин — категория — понятие.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 2 «Методология и методы
прикладных исследований»**

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 2.1.

Парадигма — это:

- а) определенный способ понимания, трактовки каких-либо явлений;
- б) комплекс взглядов, представлений, идей, направленных на истолкование и объяснение какого-либо явления;
- в) модель постановки проблем и их решения;
- г) результаты исследований.

Задание 2.2.

Диагностика и сбор эмпирических данных не включены в:

- а) подготовительный этап исследования;
- б) этап предварительного изучения проблемы;
- в) этап апробации экспериментальной модели;

г) этап обобщения результатов исследования.

Задание 2.3.

Моделирование осуществляется:

- а) в начале исследования;
- б) в результате исследования;
- в) в начале и конце исследования;
- г) при подготовке исследования.

Задание 2.4.

Проект в исследовании — это:

- а) замысел исследования;
- б) план исследовательских действий;
- в) рекомендации по внедрению в практику полученных выводов;
- г) методика исследований.

Задание 2.5.

Метод исследования — это:

- а) стиль исследовательской деятельности;
- б) предписание, как действовать;
- в) исследовательская позиция ученого;
- г) план научной деятельности.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 3 «Управление научными знаниями»**

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 3.1.

Понятие валидности относится прежде всего к:

- а) применяемому диагностическому инструментарию;
- б) критериям, по которым проводится диагностика;
- в) компетентности самого исследователя;
- г) методике оценки результатов исследований.

Задание 3.2.

Диагностический критерий — это:

- а) признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация диагностируемого свойства;
- б) некоторая величина или качество переменной, которое может проявляться у диагностируемого объекта;
- в) форма проявления диагностируемого свойства;
- г) признак, на основании которого составляется методика исследований.

Задание 3.3.

Измерения в исследованиях поведения персонала:

- а) невозможны, так как нет эталона работника и способа сравнения с ним реальной личности;
- б) проводятся только как качественные сравнения;
- в) сочетают количественные и качественные характеристики;
- г) проводятся только как количественные сравнения.

Задание 3.4.

Какая из мер центральной тенденции предпочтительна в малой совокупности результатов с большим разбросом крайних значений:

- а) мода;
- б) медиана;
- в) среднее арифметическое;
- г) среднее квадратичное.

Задание 3.5.

Какой тип диаграммы наиболее наглядно демонстрирует соотношение частей внутри целого:

- а) столбчатая диаграмма;
- б) ярусная диаграмма;
- в) круговая диаграмма;
- г) линейная диаграмма.

2.3. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
2	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
1,5	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
0,5	Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0*	Ответы неверные или отсутствуют

* 0 в журнал не ставится

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Тема 2.3. Методология диагностического исследования конфликтов.

Вариант 1.

Задание 1. Описание ситуации. *Дать развёрнутый ответ на вопрос.*

Основные цели и задачи управления конфликтами.

Контрольные вопросы.

1. Основные причины возникновения конфликтов.

2. Отличия внутриличностных конфликтов от межличностных.
3. Роль руководителя в устранении конфликтов в коллективе.

Задание 2. Описание ситуации. Предприятие сферы услуг столкнулось с проблемой текучести кадров. Возникла необходимость установления причин текучести. Вам, как менеджеру по работе с персоналом, поручено провести анкетирование работников для выяснения причин увольнений.

Составьте анкету, позволяющую оценить уровень удовлетворенности условиями и содержанием труда.

Контрольные вопросы.

1. Можно ли полностью избежать текучести кадров на предприятии.
2. Роль кадровой службы в устранении текучести кадров.
3. Укажут ли работники в анкете истинные причины ухода с предприятия.

Вариант 2.

Задание 1. Описание ситуации. *Дать развернутый ответ на вопрос.*

Роль посредников в регулировании и устранении конфликтов.

1. Всегда ли необходимо прибегать к услугам посредников при преодолении конфликтов.
2. Какими личными качествами должен обладать сотрудник, которого привлекают к регулированию конфликтной ситуации.
3. Что должен выполнить посредник для устранения конфликта.

Задание 2. Описание ситуации. *Выполнить практическое задание.*

Предприятие сферы быта испытывает трудности в связи с низкой эффективностью труда новых сотрудников, что вызвано конфликтами как между отдельными сотрудниками, так и между целыми подразделениями. Вам, как заместителю директора по работе с персоналом, поручено решить задачу разобраться со сложившимися конфликтными ситуациями.

Разработайте комплекс мероприятий по данному вопросу.

Контрольные вопросы.

1. Целесообразно ли ввести должность менеджера по персоналу, ответственного за адаптацию новых сотрудников.
2. Существует ли необходимость в привлечении внешних экспертов для анализа сложившейся ситуации.
3. Нужно ли внедрять на предприятии систему ученичества и наставничества.

2.4. Рекомендации по оцениванию результатов деловой (ролевой) игры

Максимальное количество баллов	Критерии
2	выставляется обучающемуся (индивидуально или как участнику группы), если содержание его деятельности полностью соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; четко организована работа по сюжету игры, присутствует вариативность в разрешении игровой ситуации, комментарии по ходу игры основываются на понятийном аппарате предметной области и иллюстрируют основные закономерности изучаемой дисциплины и ее прикладной аспект
1,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в

	основном соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет находит развитие, комментарии по ходу игры включают понятийный аппарат предметной области и отражают в основном понимание прикладного аспекта изучаемой дисциплины
1	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в целом соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не детализируется, комментарии по ходу игры в небольшой степени опираются на понятийный аппарат предметной области, прикладной аспект изучаемой дисциплины представлен фрагментарно
0,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности лишь частично соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не развивается, комментарии по ходу игры отсутствуют, обучающийся не демонстрирует понимания прикладного аспекта изучаемой дисциплины

ДЕЛОВАЯ (РОЛЕВАЯ) ИГРА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Деловая игра к теме 3.3 «Научные коммуникации».

«Создание сети коммуникаций учёных и специалистов-практиков»

1. Тема (проблема) - отсутствие системы научных коммуникаций.
2. Концепция игры - обоснование и разработка системы информирования учёных и специалистов о новых исследованиях и разработках в сфере управления человеческими ресурсами.

3. Роли (ролевые группы):

- учёный-теоретик в области управления персоналом;
- специалист с большим опытом управления и руководства кадровым составом большого промышленного предприятия;
- руководитель научно-исследовательского института;
- специалист по информации и информационным технологиям;
- специалист по иностранным языкам-переводчик.

4. Ожидаемый результат – развёрнутый план создания и внедрения системы научных коммуникаций.

Методика проведения:

При подготовке к игре необходимо:

- разработать документацию, которой будут пользоваться участники игры,
- разработать систему поощрений и штрафов.

При изучении проблемы необходимо предусмотреть, чтобы она разрешалась в несколько этапов, т.е. состояла из нескольких заданий, и каждый этап игры заканчивался общим обсуждением участниками. Таким образом, в конце игры должна образоваться цепочка решений, приводящая к окончательному выводу. Каждый этап игры должен быть строго ограничен временным промежутком.

Целесообразно назначить некоторых обучающихся из группы в качестве экспертов – консультантов, которые оценивали бы решения, принятые участниками. Они также

могут давать консультацию при возникновении вопросов у участников в ходе решения заданий.

В ходе подготовки игры целесообразно определить какие знания, умения, навыки понадобятся участникам и подготовить их к игре заранее или непосредственно перед игрой.

После завершения игры проводится её детальный разбор. Определяются и оцениваются решения, принятые в ходе игры. На разборе даётся итоговая оценка результатам проведённой игры, оценивается степень выполнения поставленной целей и задач. Выделяются и анализируются имевшиеся в игре ошибки, недостатки и упущения в действиях играющих.

2.5. Рекомендации по оцениванию результатов кейс-задачи

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Кейс решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами изучаемой дисциплины и смежных дисциплин.
0,75	Кейс решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.
0,5	Кейс решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.
0,25	Кейс не решен или решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

КЕЙС-ЗАДАЧА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Кейс-задача к теме 2.2 «Методология научных исследований рынка труда».

Описание задания. Предлагается обосновать и предложить мероприятия, направленные на содействие занятости молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования.

Контрольные вопросы:

1. Соответствует ли уровень профессиональной подготовки выпускников высшей школы требованиям работодателей?
2. Возможно ли заключение контракта предприятия с обучающимся в высшем учебном заведении до окончания срока обучения?

Кейс: Положение на рынке труда выпускников высших учебных заведений.

В условиях социально-экономических трансформаций современного общества выпускники высших учебных заведений зачастую оказываются невостребованными на рынке труда.

Либерализация системы профессионального образования и трудовых отношений, кризис промышленного производства и рост сервисного сектора привели к ситуации, когда на рынке труда появляется большое количество молодых специалистов, имеющих профессиональное образование, но не способных адаптироваться к нуждам рынка труда. Увеличивается число лиц, которые, отучившись за счет бюджетного финансирования, после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования работают не по специальности.

Другие выпускники не могут себе найти работу вообще.

Не менее тревожной тенденцией является повышение доли таких выпускников, которые после получения профессионального образования поступают на учет в службу занятости.

2.6. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
0,75	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
0,5	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
0*	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи*

* 0 в журнал не ставится

ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Вопросы к коллоквиуму по теме 1.2. «Основные научные понятия и категории»:

1. Общая характеристика методов науки.
2. Научная проблема — исходный пункт исследования.
3. Возникновение проблемы как выражение несоответствия в развитии научного знания.
4. Абстрагирование и идеализация — начало теоретического исследования.
Абстракция отождествления.
5. Процесс идеализации.
6. Научные факты и их обобщение.
7. Индукция как способ рассуждения.
8. Статистические обобщения.

Вопросы к коллоквиуму по теме 2.3. «Методология диагностического исследования конфликтов»:

1. Теоретико-методологический характер диагностики конфликтов.
2. Конфликт как одна из форм социального взаимодействия.
1. Основные типы (виды) конфликтов.
2. Обязательные компоненты любого конфликта.
3. Основные этапы диагностики конфликтов.
4. Переговоры как способ устранения конфликта.
5. Роль руководства в управлении конфликтами.

Вопросы к коллоквиуму по теме 3.2. «Основные виды знаний»:

1. Знание как единство чувственного и рационального познания.
2. Способы получения знаний.
3. Обыденное знание.
4. Мифологическое знание.
5. Религиозное знание.
6. Художественное знание.
7. Рациональное знание.
8. Иррациональное знание.
9. Научное знание как объективное, системно организованное и обоснованное знание.
10. Квазинаучное знание.

2.7. Рекомендации по оцениванию дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, диспуты, дебаты).

Максимальное количество баллов	Критерии
2	- полное раскрытие темы; - указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы; - правильная формулировка понятий и категорий; - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1,5	- недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений; - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1	- отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы
0,5	- содержание темы не раскрыто;

	- большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.
--	---

**ТЕМЫ ДЛЯ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ
УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ
по теме 3.1. «Проблемы управления научными знаниями»**

1. Формирование навыков стратегического мышления и алгоритмизация процессов познания.
2. Совершенствование инструментария и методологии познания в сфере исследования работы персонала.
3. Использование теории информационной аналитики в арсенале средств познавательной деятельности.
4. Основные принципы удостоверения и аргументации получаемых знаний.
5. Логика процесса познания.

2.8. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений

Максимальное количество баллов	Критерии
2	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
1,5	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
1	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0,5	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный

	исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.
--	--

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Методологический аппарат исследований

Тема 1.1. Эволюция научных теорий управления персоналом

Темы докладов

1. Вклад учёных школы человеческих отношений.
2. Достижения учёных школы поведенческих наук.

Тема 1.2. Основные научные понятия и категории

Темы докладов

1. Использование математических методов в научных исследованиях.
2. Применение анкетирования в изучении процессов управления.

Тема 1.3. Научное мышление. Особенности научного мышления

Темы докладов

1. Научное мышление как предмет изучения логики.
2. Логика как доказательная форма познания.

Раздел 2. Методология и методы прикладных исследований

Тема 2.1. Методология научных исследований организационной культуры

Темы докладов

1. Проведение диагностики типа организационной культуры субъекта хозяйственной деятельности.
2. Экспертная оценка элементов организационной культуры предприятия.

Тема 2.2. Методология научных исследований рынка труда

Темы докладов

1. Историко-генетический подход к изучению рынка труда.
2. Историко-модельный и институциональный подходы в анализе рынка труда.

Тема 2.3. Методология диагностического исследования конфликтов

Темы докладов

3. Теоретико-методологический характер диагностики конфликтов.
4. Конфликт как одна из форм социального взаимодействия.

Раздел 3. Управление научными знаниями в процессе научного исследования

Тема 3.1. Проблемы управления научными знаниями

Темы докладов

1. Формирование навыков стратегического мышления и алгоритмизация процессов познания.
2. Совершенствование инструментария и методологии познания в сфере исследования работы персонала.

Тема 3.2. Основные виды знаний

Темы докладов

1. Знания-персоналии, знания-проблемы, знания-предметы.
2. Эмпирические и теоретические знания.

Тема 3.3. Научные коммуникации

Темы докладов

1. Научные коммуникации среди специалистов по управлению человеческими ресурсами.
2. Модели описания коммуникаций в науке.

2.9. Рекомендации по оцениванию иных форм текущего контроля (расчётных задач по дисциплине).

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2	Выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
1,5	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
1	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
0,5	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат;

	отсутствие логической связи в ответе
--	--------------------------------------

ЗАДАЧИ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Тема 2.2. «Методология научных исследований рынка труда»

Задача

Исходные данные и постановка задачи

Имеются следующие условные данные о численности населения по региону на начало 2018 г.

Возраст, лет	Численность населения на начало года, чел.	Коэффициент передвижки в следующий возраст	Коэффициент механического прироста (сокращения) численности населения в % (в промилле)
0.	13228	0,934	-12
1.		0,966	-16
2.		0,927	-4
3.		0,981	+7

Задание:

Определить методом передвижки возрастов перспективную численность лиц в возрасте 4 лет на начало 2022 г. при условии сохранения имеющихся тенденций естественного и механического движения.

Тема 2.1. «Методология научных исследований организационной культуры»

Задача

Исходные данные и постановка задачи

Результаты социометрического исследования с сотрудниками производственного отдела предприятия «Мелескит» показали следующее. В отделе выявлено:

- «социометрически звёзд» - 1 человек (4 % сотрудников);
- «предпочитаемых» - 4 человека (16 % сотрудников);
- «принимаемых» - 19 человек (76 % сотрудников);
- «изолированных» - 1 человек (4 % сотрудников).

Задание:

1. Определить индекс сплоченности коллектива.
2. Определить уровень благополучия взаимоотношений в коллективе.
3. Определить индекс изоляции.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к зачёту, практические задания, ситуационные задачи и т.д.)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопрос к зачёту		
Раздел 1. Методологический аппарат исследований Тема 1.1. Эволюция научных теорий управления персоналом		

1.	Роль научных исследований в решении задач управления персоналом	УК ОС-1.8 3-1 УК ОС-1.8 У-1
2.	Методы научных исследований в управлении персоналом: возможности, условия использования.	УК ОС-1.8 3-1 УК ОС-1.8 У-1
3.	Параметрический метод и общий порядок проведения оценок.	УК ОС-1.8 В-1
4.	Поведение системы в условиях неопределённости, риск и принятие решений.	УК ОС-1.8 3-1 УК ОС-1.8 У-1
Раздел 1. Методологический аппарат исследований Тема 1.2. Основные научные понятия и категории		
5.	Системный анализ и системный подход.	УК ОС-1.8 3-1 УК ОС-1.8 В-1
6.	Методология системного анализа.	УК ОС-1.8 3-1 УК ОС-1.8 В-1
7.	Основные задачи системного анализа.	УК ОС-1.8 3-1 УК ОС-1.8 В-1
8.	Структура системного анализа.	УК ОС-1.8 У-1 УК ОС-1.8 В-1
9.	Принципы системного анализа.	УК ОС-1.8 3-1 УК ОС-1.8 У-1
Раздел 1. Методологический аппарат исследований Тема 1.3. Научное мышление. Особенности научного мышления		
10.	Выработка гипотезы.	УК ОС-1.8 3-1 УК ОС-1.8 В-1
11.	Проверка гипотезы	УК ОС-1.8 В-1 УК ОС-1.8 В-1
12.	Логика теоретического анализа.	УК ОС-1.8 3-1 УК ОС-1.8 У-1
13.	Цель как желаемый облик объекта исследования.	УК ОС-1.8 В-1 УК ОС-1.8 В-1
14.	Объект исследования. Внутренняя и внешняя среда.	УК ОС-1.8 У-1 УК ОС-1.8 В-1
Раздел 2. Методология и методы прикладных исследований Тема 2.1. Методология научных исследований организационной культуры		
15.	Параметры организационной культуры предприятия.	УК ОС-1.8 3-1 УК ОС-1.8 В-1
16.	Балльная оценка элементов организационной культуры.	УК-1.2 3-1 УК ОС-1.8 У-1
17.	Позитивные и негативные стороны различных типов организационных культур.	УК ОС-1.8 У-1 УК ОС-1.8 В-1
Раздел 2. Методология и методы прикладных исследований Тема 2.2. Методология научных исследований рынка труда		
18.	Рынок труда как ведущий компонент классической концепции занятости.	УК ОС-1.8 У-1 УК ОС-1.8 В-1
19.	Формирование кластеров в условиях концентрации фирм в пределах одной местности.	УК ОС-1.8 3-1 УК ОС-1.8 У-1
20.	Функциональный подход к анализу рынка труда.	УК-1.2 3-1 УК ОС-1.8 У-1
Раздел 2. Методология и методы прикладных исследований Тема 2.3. Методология диагностического исследования конфликтов		
21.	Социальные конфликты: методология анализа	УК ОС-1.8 В-1

	причин и условий их разрешения.	УК ОС-1.8 В-1
22.	Социально–психологические конфликты в жизни современной организации.	УК ОС-1.8 З-1 УК ОС-1.8 У-1
23.	Роль фактора случайности в возникновении конфликта.	УК ОС-1.8 З-1 УК ОС-1.8 В-1
Раздел 3. Управление научными знаниями Тема 3.1. Проблемы управления научными знаниями		
24.	Эмпирическое обоснование научного знания	УК ОС-1.8 У-1 УК ОС-1.8 В-1
25.	Факторы взаимодействия субъекта и объекта познания.	УК ОС-1.8 З-1 УК ОС-1.8 В-1
26.	Эмпирические методы научного исследования.	УК ОС-1.8 З-1 УК ОС-1.8 В-1
27.	Теоретические методы научного исследования.	УК ОС-1.8 З-1 УК ОС-1.8 В-1
Раздел 3. Управление научными знаниями Тема 3.2. Основные виды знаний		
28.	Научные дискуссии по проблемам управления персоналом. Структура дискуссии	УК ОС-1.8 З-1 УК ОС-1.8 У-1
29.	Значение и сущность информационной поддержки исследовательской работы.	УК ОС-1.8 З-1 УК ОС-1.8 В-1
30.	Определение последовательности проведения исследования и эксперимента.	УК ОС-1.8 З-1 УК ОС-1.8 У-1
Раздел 3. Управление научными знаниями Тема 3.3. Научные коммуникации		
31.	Технология подготовки реферата, научного доклада, тезисов доклада.	УК ОС-1.8 У-1 УК ОС-1.8 В-1
32.	Технология подготовки научной статьи.	УК ОС-1.8 З-1 УК ОС-1.8 У-1
33.	Проблемы диалога в научном сообществе	УК ОС-1.8 З-1 УК ОС-1.8 У-1
34.	Основные виды научных мероприятий.	УК ОС-1.8 У-1 УК ОС-1.8 В-1