

Министерство образования и науки Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Армавире



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по работе с филиалами

Евдокимов А.А.

» 08 2016г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.06.02 Прикладные исследования в управленческой
деятельности

Направление подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное
управление

Направленность (профиль): Муниципальное управление

Программа подготовки: прикладная

Форма обучения: заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное муниципальное управление

Программу составила:
Доцент кафедры экономики и менеджмента,
канд. экон. наук, доц.
«28» августа 2017г.



Е.А. Кабачевская

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры экономики и менеджмента (выпускающей)
Протокол № 1 «28» августа 2017г.
Заведующий кафедрой, канд. экон. наук, доц.



С.Г. Косенко

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»
Протокол № 1 «28» августа 2017г.
Председатель УМК филиала по УГН
«Экономика и управление»,
канд. экон. наук, доц.



Е.А. Кабачевская

Рецензенты:
Иманова М.Г., канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»
в г. Тихорецке

Колодня Е.А., канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой экономики, бухгалтерского учета и менеджмента, ОЧУ ВО «АСПИ»

Лист изменений к рабочей программе учебной дисциплины
«Прикладные исследования в управленческой деятельности»

Содержание изменений	№ протокола заседания кафедры, дата	ФИО / подпись зав. кафедрой
В соответствии с выходом нового приказа от 05.04.2017 №301 «Об утверждении Порядка организации и осуществлении образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» была актуализирована рабочая программа	№1 от 28.08.2017	Косенко С.Г. 

1. Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель дисциплины

Целями освоения дисциплины «Прикладные исследования в управленческой деятельности» являются: теоретическое изучение и овладение практическими навыками в отношении методов, применяемых в исследованиях проблем управления. В числе изучаемых методов присутствуют как методы общенаучные и формально-логические, так и конкретные специфические, также имеющие важное значение в анализе складывающейся ситуации

1.2 Задачи дисциплины

- ознакомление с основными понятиями современной теории управления с точки зрения возможности моделирования управленческой деятельности;
- изучение процесса моделирования управленческой деятельности;
- изучение путей, средств и методов повышения действенности и эффективности управления социально-экономическими процессами на основе моделирования;
- ознакомление с прикладными моделями, описывающими функционирование и управление моделируемых систем в различных областях человеческой деятельности;
- ознакомление с формальным аппаратом анализа моделей управленческой деятельности;
- выработка практических навыков построения и анализа моделей управленческой деятельности и их приложений в условиях рыночной экономики.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Прикладные исследования в управленческой деятельности» относится к вариативной части дисциплины по выбору Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

Дисциплины, на которых базируется изучение предмета: «Основы государственного и муниципального управления»; «Государственная и муниципальная служба»; «Принятие и исполнение государственных решений»

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

Изучение данной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций (ПК)

Компетенции	Результаты освоения ООП, содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-6	<p>владением навыками количественного и качественного анализа при оценке экономической, социальной, политической среды, деятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных, предприятий и учреждений, политических партий, общественно – политических, коммерческих и некоммерческих организаций</p>	<p>Знать: сущность организации систем, законы и принципы функционирования систем; параметры анализа систем и процессов; методы исследования систем и процессов; основные аспекты административных процессов и процедур в органах государственной власти РФ; количественные и качественные методы анализа среды, процессов в деятельности органов государственной и муниципальной власти и институтов гражданского общества; методологии и методику применения количественных и качественных методов анализа к оценке состояния экономической, социальной, политической среды основные математические модели принятия решений РФ; количественные и качественные методы анализа среды, процессов в деятельности органов государственной и муниципальной власти и институтов гражданского общества; методологии и методику применения количественных и качественных методов анализа к оценке состояния экономической, социальной, политической среды основные математические модели принятия решений</p> <p>Уметь: оценивать состояние системы; выявлять влияние внешней среды на систему; проводить исследование систем и процессов; структурировать информацию о деятельности органов государственной и муниципальной власти и институтов гражданского общества на основании системного, ситуационного и функционального</p>

		<p>подходов; использовать совокупность количественных и качественных методов анализа для более полной оценки; использовать математический язык и математическую символику при построении организационно-управленческих моделей; развить способность осваивать новые методы исследования и дополнительные формы практической деятельности</p> <p>Владеть: навыками работы с правовыми документами и экономической информацией; навыками сравнительного анализа на основе самостоятельной разработки критериев; навыками сопоставления состояния систем с передовой практикой; навыками количественного и качественного сравнительного анализа на основе сложных критериев; навыками прогнозирования процессов и процедур в органах государственной и муниципальной власти; экономическими методами анализа поведения потребителей, производителей, собственников ресурсов и государства</p>
ПК-7	<p>Умение моделировать административные процессы и процедуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, адаптировать основные математические модели к конкретным задачам управления</p>	<p>Знать: административные процессы и процедуры в органах государственной власти РФ; административные процессы и процедур, особенности моделирования в условиях неопределенности; способы эффективного исполнения служебных (трудовых) обязанностей.</p> <p>Уметь: проводить анализ процессов и процедур в органах власти; структурировать информацию, рассматривать ее в системе; строить модели административных процедур</p> <p>Владеть: навыками работы с правовыми документами и экономической информацией; навыками воспроизводства административных процессов и процедур; навыками моделирования процессов решения проблем, проектирование новых процессов и процедур</p>
ПК-19	<p>Способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов</p>	<p>Знать: - сущность управления и развития организационной структуры; - особенности профессионального управления кадрами;</p>

	<p>групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<ul style="list-style-type: none"> - сущность методов анализа, способов получения, обобщения и систематизации информации о предприятии; - особенности групповой динамики; - принципы формирования команды; - методы принятия управленческих решений. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять способы и приемы совершенствования профессионального развития; - организовывать деятельность по собственному профессиональному самосовершенствованию; - осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизировать полученную информацию; - организовывать групповую работу; - работать в команде; - обеспечивать благоприятный климат в коллективе; - быть толерантным. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами, способами и приемами управления персоналом; - методами анализа, способами получения и обобщения информации о предприятии; - навыками самоорганизации и самостоятельной работы; - навыками выявления перспективных направлений менеджмента в компании; - методами управления коллективом; - проектными командами и группами; - оптимальными методами управления.
--	--	---

1. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры, курс (часы)		
			4		
Контактная работа, в том числе:		10,2	10,2		
Аудиторные занятия (всего):		10,0	10,0	-	-
Занятия лекционного типа		4	4	-	-
Лабораторные занятия		-	-		
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		6	6	-	-
Иная контактная работа:		0,2	0,2		
Контроль самостоятельной работы (КСР)		-	-		
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2		
Самостоятельная работа, в том числе:		94	94		
Курсовая работа		-	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала		14	14	-	-
Анализ научно-методической литературы		12	12	-	-
Реферат, эссе		14	14	-	-
Подготовка к текущему контролю		12	12	-	-
Контроль:		3,8	3,8		
Подготовка к зачету		-	-		
Общая трудоёмкость	час.	108	108	-	-
	в том числе контактная работа	10,2	10,2		
	зач. ед	3	3		

2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины. Заочная форма обучения

Таблица 1 – Объем дисциплины (выделение часов на контактную работу с преподавателем)

Наименование раздела и темы дисциплины	Количество часов				
	Всего часов	Аудиторная работа			Внеаудиторная (самостоятельная) работа
		Л	ПЗ	ЛР	
Тема 1. Основные направления и задачи прикладных исследований. Подготовка и организация прикладного исследования	20	-	2		18
Тема 2. Опросные методы сбора информации. Методы анализа документальных источников	22	1	1		20
Тема 3. Методы анализа данных. Обобщение и представление	22	1	1		20

результатов исследования					
Тема 4. Технологии организации прикладных исследований в управлении персоналом. Методы изучения трудового коллектива.	20	1	1		18
Тема 5. Оценка кадровой политики и изучение социальной напряженности и конфликтов	20	1	1		18
КСР					
ИКР	0,2				
Контроль	-				
Итого	108	4	6	-	94

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№№ п/п	Наименование разделов и тем дисциплины	Содержание темы	Форма текущего контроля
2.Тема 2	Тема 2. Опросные методы сбора информации. Методы анализа документальных источников	Общая характеристика метода опроса. Процесс организации и проведения опроса. Основные элементы методики и техники разработки бланка опроса. Принципы и правила формулировки вопросов. Требование к анкете. Общая характеристика интервьюирования. Экспертный опрос в управлении. Стратегический план проведения экспертизы – основные компоненты и их содержание. Методы упорядочения: измерения: парное	Написание эссе (Э)
		сравнение (полное и неполное) ранжирование, бальные оценки, последовательные сравнения. Основные методические подходы определения «весовых» коэффициентов. Матрицы «компетентности». «Индекс компетентности» эксперта. Особенности, принципы и этапы формирования группы экспертов. Логико-математические особенности анализа оценок экспертизы, проблема транзитивности и «серой лошади». Выбор альтернативы рекомендаций по итогам экспертизы. Основные формы представления заключений по итогам экспертизы.	

3.Тема 3	Тема 3. Методы анализа данных. Обобщение и представление результатов исследования	Основные этапы процесса обработки данных: подготовка; переработка, упорядочение, выявление существенных закономерностей; интерпретация и описание. Основные принципиальные положения использования математических методов. Выработка рекомендаций, направленных на устранение проблем в сфере управления. Правила подготовки отчетов по исследованию в сфере управления. Формальные требования к содержанию отчета. Требования к представлению информации. Структура отчета и традиционные ошибки его написания.	реферирование, эссе
4.Тема 4	Тема 4. Технологии организации прикладных исследований в управлении персоналом. Методы изучения трудового коллектива.	Трудовой коллектив и его структура. Основные характеристики трудового коллектива. Внутриколлективная сплоченность, факторы сплоченности. Стадии развития трудового коллектива. Факторы стабилизации коллектива и причины текучести кадров. Методы диагностики сплоченности первичного коллектива и ценностно-ориентационного единства. Диагностика делового, творческого и нравственного климата в коллективе. Изучение коммуникативных связей в коллективе. Исследование готовности персонала к нововведениям и изменениям. Исследование проблем управления трудовым коллективом. Оптимизация процессов межличностного взаимодействия сотрудников организации.	Написание реферата (Р)

5 Тема 5	Тема 5. Оценка кадровой политики и изучение социальной напряженности и конфликтов	<p>Кадровая политика организации: структура, факторы ее определяющие.</p> <p>Политика занятости: исследование эффективности использования рабочего времени; анализ сбалансированности рабочих мест и работающих на предприятии; исследование условий и безопасности труда.</p> <p>Оценки эффективности проводимой кадровой политики для выявления причин снижения работоспособности, производительности труда и др..</p> <p>Политика найма: анализ источников и методов привлечения персонала, методов и критериев отбора персонала, требования к кандидатам.</p> <p>Политика стабилизации кадрового состава: основные показатели стабильности коллектива; изучение причин текучести кадров.</p> <p>Политика вознаграждения: изучение эффективности методов и форм оплаты и стимулирования труда.</p> <p>Политика в области развития персонала и карьеры: исследования уровня адаптированности работников; выявление потребности в обучении персонала; исследование профессиональных планов работников. Методики изучения социальной напряженности в организации. Методы исследования конфликтов</p>	Написание реферата
----------------	---	--	--------------------

2.3.2 Занятия семинарского типа

№№ п/п	Наименование разделов и тем дисциплины	Содержание темы	Форма текущего контроля
1. Тема 1	Тема 1. Основные направления и задачи прикладных исследований. Подготовка и организация прикладного исследования	<ol style="list-style-type: none"> 1. В чем вы видите актуальность прикладных исследований в управлении? 2. Какие существуют направления исследований в управлении? 3. Каковы особенности прикладных исследований в сфере управления? 4. Назовите и охарактеризуйте основные задачи прикладных исследований в сфере управления 5. Каким образом происходит выбор направления исследований управления? 6. Какие факторы, определяют направления исследования? 7. Назовите и охарактеризуйте основные подготовительные работы и схему организации прикладного исследования 8. Какие методы и технологии используются в прикладном исследовании в сфере управления? 9. Охарактеризуйте познавательные возможности качественных методов. 	Устный опрос (У.о.), Тестирование (Т.)
2. Тема 2	Тема 2. Опросные методы сбора информации. Методы анализа документальных источников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Назовите преимущества и недостатки метода опроса в исследовании проблем управления персоналом организации. 2. Какие существуют способы повышения надежности информации, полученной методом опроса? 3. Какие нюансы необходимо учесть при организации и проведении опроса 4. Каковы основные требования к анкете? К формулировке вопросов? 5. Охарактеризуйте основные опросные методы, применяемые для изучения 6. Применение тестовых процедур в управлении. 7. Дайте характеристику документальным источникам информации. 8. Каковы основные техники традиционного анализа документальных источников? 9. Охарактеризуйте технику проведения контент-анализа 	Устный опрос (У.о.), Тестирование (Т.), Тренинг (Тр.)

3. Тема 3	<p>Тема 3. Методы анализа данных. Обобщение и представление результатов исследования</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Что входит в понятие «анализ данных» прикладного исследования? 2. На чем основывается система переработки, обобщения и агрегации первичной информации? 3. Опишите основные этапы подготовки данных к обработке. 4. Назовите основные виды анализа данных и дайте их характеристику. 5. В чем состоят особенности анализа одномерных распределений номинальных, ранговых, метрических признаков? 6. Каковы показатели взаимосвязи для порядковых признаков? 7. Каковы показатели взаимосвязи для номинальных признаков? 8. Дайте определение корреляционной зависимости. В чем заключается смысл прямой и обратной связи, понятия тесноты связи? 9. В чем состоят основные цели и задачи отчета по результатам исследования? 10. Опишите структуру отчета. Назовите общие требования, предъявляемые к отчету о проведенном исследовании. 11. Какие методологические и методические требования предъявляются к отчету? 	<p>Устный опрос (У.о.), Тестирование (Т.)</p>
4 Тема 4	<p>Тема 4. Технологии организации прикладных исследований в управлении персоналом. Методы изучения трудового коллектива.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выделите основные характеристики трудового коллектива. 2. Какие существуют виды трудовых коллективов? 3. Назовите и охарактеризуйте стадии развития трудового коллектива. 4. Что такое внутриколлективная сплоченность? 5. Что способствует сплочению коллектива? 6. Какие меры могут применяться в организации для сплочения трудового коллектива? 7. Какие существуют методы диагностики сплоченности первичного коллектива? 8. Назовите и охарактеризуйте основные причины текучести кадров. 9. Назовите и охарактеризуйте методы изучения психологического климата. 10. Какие характеристики трудового коллектива нуждаются в постоянном мониторинге? Почему? 	<p>Устный опрос (У.о.), Тестирование (Т.)</p>

5 Тема 5	Тема 5. Оценка кадровой политики и изучение социальной напряженности и конфликтов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Для решения каких задач, необходим анализ кадровой политики? 2. Охарактеризуйте структурные элементы кадровой политики организации. 3. Назовите и охарактеризуйте методы оценки политики занятости. 4. Какими методами можно исследовать эффективность использования рабочего времени? 5. Как выявить дополнительная потребность или избыток рабочей силы? 6. Выделите основные виды потерь рабочего времени? 7. Как можно рассчитать показатель абсентеизма? 8. Как можно оценить эффективность методов привлечения и отбора персонала? 9. Как можно рассчитать коэффициент внутренней мобильности персонала? 10. Назовите основные показатели стабилизации кадрового состава? 11. Как можно оценить эффективность методов и форм оплаты и стимулирования труда? 12. Что такое производственный конфликт? 13. Каковы формы проявления производственных конфликтов? 14. Назовите и охарактеризуйте основные причины конфликтов в производственных коллективах. 15. Что такое социальная напряженность? Охарактеризуйте стадии развития социальной напряженности. 16. Назовите формы проявления социальной напряженности. 17. Какие вы знаете показатели социально-психологической напряженности в коллективе? 18. Каким образом можно провести исследование социальной напряженности в организации? 19. Какие вы знаете методы изучения конфликтов в организации? 	Устный опрос (У.о.), Тестирование (Т.), Дискуссия (Д.)
----------	---	--	--

К теме 2 Опросные методы сбора информации. Методы анализа документальных источников

Тренинг Ролевая игра

Целью игры является отработка процедуры интервью. Аудитория делится на 3 рабочие группы: «исследователи», «респонденты», «эксперты». Исследователи устанавливают контакт с респондентами, описывают цели и задачи опроса, проводят инструктаж и условное анкетирование. Респонденты действуют в соответствии с логикой ситуации, отвечают на предложенную анкету. Эксперты оценивают поведение каждой из

сторон, отмечают положительные и отрицательные моменты. После завершения этого этапа стороны меняются ролями.

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)
2	Анализ научно-методической литературы	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1); Основная и дополнительная литература по дисциплине.
3	Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

При реализации учебной работы по дисциплине используются как традиционные образовательные технологии, ориентированные на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к обучающемуся, так и активные и интерактивные формы.

Используемые образовательные технологии по-новому реализуют содержание обучения и обеспечивают реализацию компетенций ПК-6, ПК-7, ПК-19 подразумевая научные подходы к организации образовательного процесса, изменяют и предоставляют новые формы, методы и средства обучения.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Примерные вопросы для устного опроса

Тема 1. Основные направления и задачи прикладных исследований. Подготовка и организация прикладного исследования

1. В чем вы видите актуальность прикладных исследований в управлении?
2. Какие существуют направления исследований в управлении?
3. Каковы особенности прикладных исследований в сфере управления?
4. Назовите и охарактеризуйте основные задачи прикладных исследований в сфере управления
5. Каким образом происходит выбор направления исследований управления?
6. Какие факторы, определяют направления исследования?
7. Назовите и охарактеризуйте основные подготовительные работы и схему организации прикладного исследования
8. Какие методы и технологии используются в прикладном исследовании в сфере управления?
9. Охарактеризуйте познавательные возможности качественных методов.

Тема 2. Опросные методы сбора информации. Методы анализа документальных источников

1. Назовите преимущества и недостатки метода опроса в исследовании проблем управления персоналом организации.
2. Какие существуют способы повышения надежности информации, полученной методом опроса?
3. Какие нюансы необходимо учесть при организации и проведении опроса
4. Каковы основные требования к анкете? К формулировке вопросов?
5. Охарактеризуйте основные опросные методы, применяемые для изучения
6. Применение тестовых процедур в управлении.
7. Дайте характеристику документальным источникам информации.
8. Каковы основные техники традиционного анализа документальных источников?
9. Охарактеризуйте технику проведения контент-анализа

Тема 3. Методы анализа данных. Обобщение и представление результатов исследования

1. Что входит в понятие «анализ данных» прикладного исследования?
2. На чем основывается система переработки, обобщения и агрегации первичной информации?
3. Опишите основные этапы подготовки данных к обработке.
4. Назовите основные виды анализа данных и дайте их характеристику.
5. В чем состоят особенности анализа одномерных распределений номинальных, ранговых, метрических признаков?
6. Каковы показатели взаимосвязи для порядковых признаков?
7. Каковы показатели взаимосвязи для номинальных признаков?
8. Дайте определение корреляционной зависимости. В чем заключается смысл прямой и обратной связи, понятия тесноты связи?
9. В чем состоят основные цели и задачи отчета по результатам исследования?
10. Опишите структуру отчета. Назовите общие требования, предъявляемые к отчету о проведенном исследовании.
11. Какие методологические и методические требования предъявляются к отчету?

Тема 4. Технологии организации прикладных исследований в управлении персоналом.

Методы изучения трудового коллектива.

1. Выделите основные характеристики трудового коллектива.
2. Какие существуют виды трудовых коллективов?
3. Назовите и охарактеризуйте стадии развития трудового коллектива.
4. Что такое внутриколлективная сплоченность?
5. Что способствует сплочению коллектива?
6. Какие меры могут применяться в организации для сплочения трудового коллектива?
7. Какие существуют методы диагностики сплоченности первичного коллектива?
8. Назовите и охарактеризуйте основные причины текучести кадров.
9. Назовите и охарактеризуйте методы изучения психологического климата.
10. Какие характеристики трудового коллектива нуждаются в постоянном мониторинге? Почему?

Тема 5. Оценка кадровой политики и изучение социальной напряженности и конфликтов

1. Для решения каких задач, необходим анализ кадровой политики?
2. Охарактеризуйте структурные элементы кадровой политики организации.
3. Назовите и охарактеризуйте методы оценки политики занятости.
4. Какими методами можно исследовать эффективность использования рабочего времени?
5. Как выявить дополнительная потребность или избыток рабочей силы?
6. Выделите основные виды потерь рабочего времени?
7. Как можно рассчитать показатель абсентеизма?
8. Как можно оценить эффективность методов привлечения и отбора персонала?
9. Как можно рассчитать коэффициент внутренней мобильности персонала?
10. Назовите основные показатели стабилизации кадрового состава?
11. Как можно оценить эффективность методов и форм оплаты и стимулирования труда?
12. Что такое производственный конфликт?
13. Каковы формы проявления производственных конфликтов?
14. Назовите и охарактеризуйте основные причины конфликтов в производственных коллективах.
15. Что такое социальная напряженность? Охарактеризуйте стадии развития социальной напряженности.
16. Назовите формы проявления социальной напряженности.
17. Какие вы знаете показатели социально-психологической напряженности в коллективе?
18. Каким образом можно провести исследование социальной напряженности в организации?

19. Какие вы знаете методы изучения конфликтов в организации?

Примерные тестовые задания

1. Слева перечислены методы исследования, справа – различные объекты изучения. Какие методы, по Вашему мнению, наиболее подходят для изучения данных объектов?

Основные методы	Объекты изучения
Анкетирование	Индивидуальные особенности сознания
Анализ документов (традиционный)	Причины увольнения сотрудников
Интервью	Межличностные отношения в коллективе
Контент-анализ	Причинно-следственные связи
Наблюдение	Поведения сотрудников на собрании трудового коллектива
Тест	Резюме, должностные инструкции
Социометрический опрос	Удовлетворенность персонала
Эксперимент	Личные дела

2 Прямая регистрация событий очевидцем характерна для:

- а) эксперимента;
- б) наблюдения;
- в) интервью.

3. Как называется метод, который основывается на высказываниях отдельных лиц и проводится с целью выявления тончайших нюансов в мнении опрашиваемых?

- а) интервью;
- б) анкетный опрос;
- в) экспертная оценка.

4. Основной способ сбора и анализа данных – это:

- а) метод;
- б) техника;
- в) методика.

5. Метод опроса, который представляет собой целенаправленную беседу («с глазу на глаз») с опрашиваемым называется:

- а) тестирование;
- б) интервью;
- в) анкетирование.

6. Какой из видов наблюдения можно определить следующим образом: «Регистрация исследователем событий по детально разработанной процедуре»?

- а. Стандартизованное
- б. Нестандартизованное
- в. Включенное
- г. Невключенное
- д. Лабораторное
- е. Стимулирующее

7. Уместно ли использовать контент – анализ, если исследователь имеет дело с уникальными документами?

- а. да
- б. нет

8. Метод используется для измерения свойств группы как целостного образования (напишите название метода) _____

9. Это такая шкала, в которой устанавливается близость (тождество) явлений (объектов), отнесенных к одному классу, но не устанавливается отношение между классами.

- а. номинальная шкала
- б. порядковая шкала
- в. 3.ранговая шкала
- г. 4.интервальная шкала

10. Это такая шкала, в которой между явлениями устанавливаются отношения больше или меньше, но не устанавливается качество отношений (не фиксируется величина отношений).

- а. номинальная шкала
- б. порядковая шкала
- в. ранговая шкала
- г. интервальная шкала

11. Укажите, как называется метод сбора первичных данных *путём прямой и непосредственной регистрации исследователем событий и условий, в которых они имеют место:*

- а) анкетирование;
- б) наблюдение;
- в) интервью;
- г) анализ документов.

12. Свободный рассказ респондента о своей жизни без всякого вмешательства со стороны интервьюера, кроме возможных междометий, которые стимулируют и поддерживают нить рассказа – этот метод называется:

- а. Структурированное интервью
- б. Биографическое интервью
- в. Нарративное интервью
- г. Контент-анализ
- д. Включенное наблюдение
- е. Структурированное наблюдение

13. Возраст, стаж работы могут быть отражены на:

- а) интервальной шкале;
- б) ранговой шкале;
- в) номинальной шкале.

14. В самом общем виде этот метод включает два этапа: некое воздействие и наблюдение за последствиями такого воздействия.

- а. экспертный опрос
- б. формализованное наблюдение
- в. эксперимент
- г. фокус-группа

15. Исходным пунктом любого исследования является:

- а. проблема
- б. проблемная ситуация
- в. программа исследования

16. Метод контент-анализа характеризуется как:

- а. процедура, с помощью которой измеряемый объект сравнивается с некоторым эталоном и получает числовое выражение в определенном масштабе или шкале
- б. свойство выборки отражать характеристики изучаемой совокупности
- в. перевод в количественные показатели массовой текстовой информации с последующей ее статистической обработкой

Примерная тематика рефератов

1. Исследование. Понятие и этапы.
2. Уровни исследования.
3. Система. Понятие и свойства.
4. Классификации систем.
6. ИСУ: понятие, цели, требования к исследователям.
7. Системный анализ: понятие, цели.
8. Этапы проведения системного анализа.
9. Основные подходы системного анализа: системный, комплексный, интеграционный, ситуационный.
10. Основные подходы системного анализа: маркетинговый, инновационный, нормативный, поведенческий.
11. Методы ИСУ: понятие, классификация.
12. Методы формализованного представления систем управления.
13. Методы ИСУ: метод мозговой атаки.
14. Методы ИСУ: метод экспертных оценок.
15. Методы ИСУ: метод Дельфи.
16. Методы ИСУ: синектика.
17. Методы ИСУ: метод сценариев.
18. Методы ИСУ: метод SWOT-анализа.
19. Методы ИСУ: метод дерева целей.
20. Методы ИСУ: частные методы исследования.
21. Программа исследования: структура и разработка.
22. План исследования: сущность и разработка.
23. Основные принципы планирования исследований СУ.
24. Организация ИСУ: сущность и формы организации.
25. Технологии ИСУ.
26. Консультирование как форма организации ИСУ.
27. Интегральный исследовательский интеллект: понятие и принципы формирования.
28. Принципы эффективного построения технологии исследовательской деятельности.
29. Диагностика систем управления: сущность, основные понятия.
30. Виды диагностики систем управления.

Тематика эссе

1. Психологическое изучение профессиональной деятельности.
2. Экспертная оценка при формировании кадрового резерва.
3. Методы оценки профессиональной компетентности персонала.
4. Оценка работника как личности.
5. Методики определения стиля руководства трудовым коллективом.
6. Методики изучения организационной культуры.
7. Методики оценки психологической атмосферы в коллективе.
8. Методики оценки уровня социальной напряженности в коллективе.
9. Диагностика эффективности системы мотивации компании.
10. Методы диагностики мотивационной структуры личности работников.
11. Правила проведения «заключительного интервью».
12. Использование исследований мотивационной системы организации для внутреннего и внешнего PR.
13. Методы диагностики сплоченности первичного коллектива.
14. Оценка эффективности проводимой кадровой политики.
15. Группы методов диагностики систем управления.
16. Диагностика систем управления: определение приоритетности проблем предприятия и их причин.
17. Социальные исследования систем управления: разведывательные.

18. Социальные исследования систем управления: описательные.
19. Социальные исследования систем управления: аналитические
20. Оценки эффективности проводимой кадровой политики

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы к зачету

1. Прикладные исследования как особая функция службы управления персоналом.
2. Цели и предназначение прикладных исследований в сфере управления персоналом.
3. Основные направления исследований в УП.
4. Особенности проведения исследований в сфере УП. Проблемы, с которыми могут столкнуться специалисты при проведении исследования в сфере УП.
5. Влияние современных концепций менеджмента на методологию прикладных исследований УП.
6. Определение проблемы, целей и задач конкретного прикладного исследования УП.
7. Программа прикладного исследования в сфере УП.
8. Классификация методов сбора информации.
9. Правила проведения исследования.
10. Особенности проведения исследований на малых выборках.
11. Сущность и специфика проведения опроса в трудовой организации.
12. Принципы и правила формулировки вопросов. Требование к анкете.
13. Виды интервью и их специфика в исследовании проблем УП.
14. Требования к процедуре интервью. Методы стимулирования респондентов к участию в опросе и искренним ответам.
15. Сущность, назначение и границы применения социометрического опроса.
16. Типы социометрических вопросов.
17. Обработка и анализ социометрических данных. Представление социометрических данных.
18. Тесты в прикладных исследованиях УП.
19. Экспертный опрос в УП. Основные области применения метода экспертного оценивания.
20. Метод «Дельфы». Мозговой штурм. Деловая игра.
21. Основные этапы проведения экспертизы и их содержание.
22. Логико-математические особенности анализа оценок экспертизы.
23. Выбор альтернативы рекомендаций по итогам экспертизы.
24. Основные формы представления заключений по итогам экспертизы.
25. Документальные источники информации: их характеристики, проблемы достоверности. Особенности внутреннего и внешнего анализа документов.
26. Традиционный анализ документальных источников. Достоинства и недостатки традиционного метода изучения документов.
27. Информационно-целевой анализ содержания текстовых источников.
28. Методы формализованного анализа документальных источников.
29. Статистические источники и данные управленческого учета в УП.
30. Контент-анализ и возможности его применения в УП.
31. Основные направления анализа профессиональной деятельности.
32. Методы анализа профессиональной деятельности.
33. Изучение факторов привлекательности места работы.
34. Основные этапы процесса обработки данных.
35. Формулировка содержательных типовых задач анализа первичной информации.
36. Подготовка данных к обработке: основные правила.
37. Основные методы анализа данных.
38. Правила подготовки отчетов по исследованию в сфере УП.

39. Трудовой коллектив и его структура. Виды социальных групп в трудовом коллективе.
40. Основные характеристики трудового коллектива. Стадии развития трудового коллектива.
41. Внутриколлективная сплоченность, факторы сплоченности.
42. Факторы стабилизации коллектива и причины текучести кадров.
43. Методы диагностики сплоченности первичного коллектива и ценностно-ориентационного единства.
44. Методы изучения психологического климата.
45. Диагностика делового, творческого и нравственного климата в коллективе.
46. Исследование проблем управления трудовым коллективом.
47. Оценки эффективности проводимой кадровой политики.
48. Основные показатели стабильности коллектива. Изучение причин текучести кадров.
49. Изучение эффективности методов и форм оплаты и стимулирования труда.
50. Анализ политики трудовых отношений.
51. Методы исследования мотивационного фона организации.
52. Диагностика мотивационного потенциала работы.
53. Методы диагностики мотивационной структуры личности работников.
54. Оценка удовлетворенности и лояльности персонала.
55. Показатели социально-психологической напряженности в коллективе.
56. Методики изучения социальной напряженности в организации.
57. Методы исследования конфликтов в организации.
58. Методы анализа условий деятельности организации как работодателя.
59. Изучении внутреннего климата в организации.
60. Методики изучения организационной культуры.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

Критерии оценки зачета:

Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся свободно владеет материалом, отвечает на основные и дополнительные вопросы билета, выполняет практическое задание.

Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если ПК-6, ПК-7, ПК-19, не освоены, если обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями и ошибками решает практические задачи или не в состоянии их решить.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
 - в форме электронного документа.
- Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
- в печатной форме,
 - в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

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

5.1 Основная литература

1. Кравченко, А.И. Методология и методы социологических исследований. В 2 ч. Часть 1[Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / А.И. Кравченко. – М.: Юрайт, 2017. – 280 с. – URL: <https://biblio-online.ru/viewer/3E3F5B55-EB65-4E57-B9D0-379CF60341A9#page/1>

5.2 Дополнительная литература

1. Зерчанинова, Т.Е. Социология: методы прикладных исследований [Электронный ресурс]: учеб. пособие для вузов / Т.Е. Зерчанинова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 207 с. – URL: <https://biblio-online.ru/viewer/11324705-EAE8-481B-91B8-454CA2A60421#page/1>

5.3 Периодические издания

1. Российский экономический журнал
2. Экономист

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

1. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE». – URL: www.biblioclub.ru
2. ЭБС издательства «Лань». – URL: <https://e.lanbook.com>
3. ЭБС «Юрайт». – URL: <http://www.biblio-online.ru/>
4. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ. – URL: <http://212.192.134.46/MegaPro/Catalog/Home/Index>
5. Аналитическая и цитатная база «WebofScience (WoS)». – URL: <http://apps.webofknowledge.com>.
6. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» – URL: www.grebennikon.ru
7. Научная электронная библиотека (НЭБ)«eLibrary.ru». – URL: <http://www.elibrary.ru>
8. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН. - URL: <http://archive.neicon.ru>
9. Базы данных компании «Ист Вью». - URL: <http://dlib.eastview.com>
10. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) - URL: <http://uisrussia.msu.ru>
11. «Электронная библиотека диссертаций» Российской Государственной Библиотеки (РГБ). - URL: <https://dvs.rsl.ru/>
12. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда. – URL: <http://lib.myilibrary.com>
13. «Лекториум ТВ». - URL: <http://www.lektorium.tv/>
14. Национальная электронная библиотека «НЭБ». - URL: <http://нэб.рф/>

15. КиберЛенинка: научная электронная библиотека. – URL: <http://cyberleninka.ru/>
16. Единое окно доступа к образовательным ресурсам : федеральная ИС свободного доступа. – URL: <http://window.edu.ru>.
17. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>
18. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - <http://www.consultant.ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Основной целью лекции является обеспечение теоретической основы обучения, развитие интереса к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, формирование у обучающихся ориентиров для самостоятельной работы.

Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия ориентированы на работу с учебной и периодической литературой, знакомство с содержанием, принципами и инструментами осуществления и решением основных вопросов, приобретение навыков для самостоятельных оценок результатов оценки основных явлений дисциплины. К практическому занятию обучающийся должен ответить на основные контрольные вопросы изучаемой темы, подготовить эссе, решить тесты. Кроме того, следует изучить тему по конспекту лекций и учебнику или учебным пособиям из списка литературы.

Тестирование по предложенным темам. Подготовка тестированию предполагает изучение материалов лекций, учебной литературы.

Устный опрос. Важнейшие требования к устным ответам студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Ответ обучающегося должно соответствовать требованиям логики: четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Написание эссе. Эссе – вид самостоятельной работы, представляющий собой небольшое по объему и свободное по композиции сочинение на заданную тему, отражающее подчеркнuto индивидуальную позицию автора. Рекомендуемый объем эссе – 2-3 печатные страницы.

Написание реферата – это вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определённую тему на семинарах.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- выполнение домашнего задания, предусматривающих решение ситуационных задач, проверяемых в учебной группе на практических занятиях;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к практическим занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

Зачет. Обучающиеся обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет является формой контроля усвоения обучающимся учебной программы по дисциплине или ее части, выполнения реферативных работ, эссе, устного опроса.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

8.1 Перечень информационных технологий

1. Предоставление доступа всем участникам образовательного процесса к корпоративной сети университета и глобальной сети Интернет.

2. Предоставление доступа участникам образовательного процесса через сеть Интернет к справочно-поисковым информационным системам.

3. Использование специализированного (Офисное ПО, графические, видео- и аудиоредакторы и пр.) программного обеспечения для подготовки тестовых, методических и учебных материалов.

4. Использование офисного и мультимедийного программного обеспечения при проведении занятий и для самостоятельной подготовки обучающихся.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения

- LibreOffice 5.0.6 (свободный офисный пакет);
- Gimp 2.6.16 (растровый графический редактор);
- Inkscape 0.91 (векторный графический редактор);
- AdobeAcrobatReader, WinDjView, XnView (просмотр документов и рисунков);
- Mozilla FireFox, Adobe Flash Player, JRE. (Internet);
- 7-zip 9.15 (архиватор);
- Nod32 (антивирус);
- Notepad++ (текстовый редактор с подсветкой синтаксиса).

8.3 Перечень информационных справочных систем

1. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>.

2. Официальная Россия. Сервер органов государственной власти Российской Федерации. – URL: <http://www.gov.ru>.

3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru>.

4. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». - URL:<http://www.elibrary.ru>

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
2.	Семинарские занятия	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций

4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.