

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор

Иванов А.Г.

« 11 »

2017г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.В.08 Методы исследований в управлении  
человеческими ресурсами**

*(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)*

Направление подготовки/специальность 38.04.03. «Управление  
персоналом» *(код и наименование направления подготовки/специальности)*

Направленность (профиль) / специализация Управление кадровым  
потенциалом организации  
*(наименование направленности (профиля) специализации)*

Программа подготовки академическая  
*(академическая /прикладная)*

Форма обучения заочная  
*(очная, очно-заочная, заочная)*

Квалификация (степень) выпускника магистр  
*(бакалавр, магистр, специалист)*

Рабочая программа дисциплины Б1.В.08 МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

код и наименование направления подготовки

Программу составила:

Л.С. Скрипниченко, доцент,  
к.социол.наук



подпись

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «03» мая 2017 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)  
А.А. Лузаков



подпись

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «03» мая 2017 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)  
А.А. Лузаков



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 06 от «04» мая 2017 г.

Председатель УМК факультета  
Кимберг А.Н.



подпись

Рецензенты:

1. Мясникова Т.А., д.экон.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления Кубанского государственного университета,

2. Передерий В.А., доцент кафедры социологии и культурологии Кубанского государственного аграрного университета, канд., социологич. наук.

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).**

**1.1 Цель дисциплины** освоение теоретических основ и получение практических навыков поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом, самостоятельного применения методов исследования в управлении человеческими ресурсами.

### **1.2 Задачи дисциплины:**

- изучение современных инструментальных средств исследования, получения, обработки и предъявления информации;
- ознакомление с методологическими основаниями программы научных исследований в сфере управления персоналом, умением применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели;
- изучение методических основ методов исследования в организации в области УЧР;
- развитие практических навыков поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом.

### **1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Методы исследований в управлении человеческими ресурсами» относится к вариативной части учебного плана и является обязательной дисциплиной.

Дисциплина «Методы исследований в управлении человеческими ресурсами» основана на оптимизации междисциплинарных и внутренних связей и является одним из курсов в подготовке магистров направления «Управление персоналом». Логика учебного курса строится по принципу обеспечения междисциплинарных связей с другими дисциплинами, изучаемыми со студентами на кафедре, такими как: «Методология социально-психологических исследований», «Организационная психология», «Основы менеджмента», «Управление персоналом» и др.

Предлагаемый курс играет важную роль в формировании системы научных взглядов и знаний у магистров, их мировоззрения и методологической культуры мышления. Изучение курса способствует развитию у магистров стремления к творческому овладению знаниями, навыками и умениями самостоятельного анализа и решения организационных проблем, проведения исследований в организации.

### **1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных/профессиональных компетенций ОПК – 12; ПК-22; ПК – 24.

№ п. п.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
2.	ОПК - 12	умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	современные инструментальные средства исследования, получения, обработки и предъявления информации	применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и анализировать их результаты	методами исследования системы управления персоналом организации
3.	ПК-22	умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение,	современные подходы к организации диагностики мониторинга состояния процессов и результатов	формулировать цели и задачи научных исследований в соответствии с тенденциями и перспективами развития в сфере	методами организации научного исследования, работы с коллективом и партнерами-соисполнителями,

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели	управления персоналом в организации	управления персоналом, обоснованно выбирать теоретические и экспериментальные методы и средства решения сформулированных задач. Умеет строить организационно-экономические модели	навыками планирования, организации и проведения научно-исследовательских работ
4.	ПК - 24	владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	методологию обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом	разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по темам проводимых исследований. Владеет навыками подготовки обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

## 2. 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 (часы)			
		<u>2</u>	—		
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	12	12			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	4	4			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	8	8			
<b>Иная контактная работа:</b>					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	-			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3			
Руководство (консультация) курсовой работой	2	2			
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	73	73			
В том числе:					
Курсовая работа	14	14			
Проработка учебного (теоретического) материала	24	24			
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	12	12			
Решение ситуационных задач	13	13			
Кейс-задания	10	10			
Подготовка к текущему контролю					
<b>Промежуточная аттестации (зачет, экзамен)</b>	8,7	8,7			
Общая трудоёмкость час	108	108			
в том числе контактная работа зач. ед.	26,3	26,3			
	3	3			

### 2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в **2 семестре** (для студентов ЗФО)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом	40	2	4	-	34
2	Психолого-диагностические методы в УЧР. Основные методы сбора, обработки, анализа и систематизации информации	45	2	4	-	39
	<i>Итого:</i>		4	8	-	73

### 2.3 Содержание разделов дисциплины:

#### 2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Методы и инструменты	Объект, предмет, цели и задачи курса. Научные основы и	Участие в дискуссии;

	проведения исследований в системе управления персоналом	практическое приложение курса. Роль курса в подготовке и деятельности специалистов-менеджеров. Основные этапы исследования: подготовка исследования. Методический и методологический разделы программы исследования. Достоинства и недостатки административных, экономических и социально-психологических методов УЧР	Разбор конкретных ситуаций для понимания современных подходов к организации диагностики и мониторинга состояния процессов и результатов управления персоналом в организации. Участие в дискуссии; Разбор конкретных ситуаций применять методы и инструменты проведения исследований.
2.	Психолого-диагностические методы в УЧР. Основные методы сбора, обработки, анализа и систематизации информации	Основные этапы исследования: подготовка исследования. Методический и методологический разделы программы исследования. Достоинства и недостатки административных, экономических и социально-психологических методов УЧР. Специфика психодиагностических методов исследования. Возможности использования психодиагностических методов при анализе организационных проблем. Характеристика основных методов поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации в УЧР, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом. Сущность и назначение методов обучения персонала в исследовании проблем управления человеческими ресурсами. Основные направления исследований. Особенности использования разных видов исследования в работе менеджера. Цель и задачи оценки персонала. Методы оценки потенциала работников. Методы индивидуальной и групповой оценки.	Разбор конкретных ситуаций по применению психолого-диагностических методов в УЧР. Разбор кейсов, участие в дискуссии по методологии обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом, по разработке и применению методов и инструментов проведения исследований в системе УЧР. Участие в дискуссии по поиску, сбору, обработке, анализу и систематизации информации; тестирование.

### 2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом	Функция исследования как одна из функций управления. Основные типы исследований. Методика и уровни постановки проблемы. Необходимость развития индивидуальных навыков исследовательской деятельности	Аннотации научных статей по применению методов и средств познания для интеллектуального

		современного менеджера. Классификация методов в исследовании человеческих ресурсов. Применение основных инструментов исследования в системе управления персоналом.	развития. Анализ и оценка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом
2	Психолого-диагностические методы в УЧР. Основные методы сбора, обработки, анализа и систематизации информации	Особенности применения личностных опросников, проективных техник, опросников профессиональных интересов, тестов интеллекта, методов диагностики организационных конфликтов в работе менеджера по персоналу. Выбор одного из методов для проведения исследования. Сбор первичной информации; подготовка собранной информации к обработке и ее обработка; анализ обработанной информации и оформление выводов. Ознакомление с принципами и основными процедурами методов обучения персонала. Применение выбранного студентом метода в практической деятельности. Анализ достоинств и недостатков методов оценки персонала. Описание роли методов оценки в управлении человеческими ресурсами.	Применение психолого-диагностических методов для анализа студенческой группы обучения. Применение на практике основных методов сбора, обработки, анализа и систематизации информации. Специфика методов обучения персонала при проведении исследований в системе УЧР. Поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации в оценке персонала.

### 2.3.3 Лабораторные занятия — не предусмотрены

### 2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов):

1. Совершенствование методов оценки персонала: теоретические основания и практические решения.
2. Формирование системы управления мотивацией персонала организации.
3. Управление мотивацией персонала компании с использованием ключевых показателей выполнения работы (KPI).
4. Анализ и совершенствование стимулирования специалистов и служащих (на примере организации N).
5. Изучение особенностей мотивации персонала разных категорий (указать должности или группы сходных должностей) с целью совершенствования системы стимулирования в организации.
6. Взаимосвязь мотивационной направленности и удовлетворенности трудом персонала.
7. Исследования технологий управления персоналом организации в условиях инновационного развития.
8. Управление карьерой государственного гражданского служащего
9. Формирования имиджа компании на рынке труда.
10. Разработка и внедрение новой программы обучения линейных менеджеров
11. Проектирование системы управления персоналом в развивающейся компании.
12. Разработка системы адаптации новых сотрудников (указать название должности или группы сходных должностей, категории персонала).
13. Совершенствование системы подбора новых сотрудников (указать название должности специалиста или группы сходных должностей, категории) в организации.
14. Проблемы и методы удержания ключевых сотрудников (на примере организации N).
15. Становление организационной лояльности в процессе обучения и адаптации персонала предприятия N.

16. Разработка программы обучения персонала (указать название должности специалиста или группы сходных должностей, категории) в организации N.
17. Совершенствование системы управления персоналом в организации N: инструменты и методы.
18. Внутренний PR как инструмент формирования корпоративной культуры компании.
19. Проблемы и методы исследования удовлетворенности трудом персонала (на примере организации N).
20. Особенности управления персоналом в организациях с различным профилем деятельности.
21. Совершенствование практики подбора и адаптации новых сотрудников на примере компании N.

**2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией,
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3.	Подготовка к текущему контролю	

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**

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: проблемная лекция, лекция-дискуссия, организация совместного решения проблем, анализ конкретных ситуаций, семинар-дискуссия, тестирование.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: проблемная лекция, лекция-дискуссия, организация совместного решения проблем, анализ конкретных ситуаций, семинар-дискуссия, тестирование.

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;



- информационно-коммуникативные технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На этапе изучения первых трех разделов, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Применяемые образовательные технологии: работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций; лекция с элементами дискуссии; проблемный семинар-дискуссия.

Последующие разделы направлены на решение поставленных целей в рамках учебной дисциплины и требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков специальной аналитики, методов сбора информации для выявления потребности в формировании заказа организации в обучении и развитии персонала. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. Проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) адаптируют их к структуре ситуационных задач.

2. Аналитические технологии, применяемые в анализе практических ситуаций, с одной стороны, являются уникальными для данного учебного курса интерактивными образовательными технологиями, в основе которых лежит метод анализа документов; с другой, составной частью практической деятельности, связанной с готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; владеть методами исследования системы управления персоналом организации; применять методологию обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом в профессиональной деятельности. В курсе используются групповые аудиторные задания, такие как «Анализ конфликта в профессиональной деятельности менеджера по персоналу», «Анализ и оценка результатов проведенного исследования», «Специфика методов обучения персонала», «Преимущества и недостатки приобретения квалифицированных работников через обучение и наем».

3. Решение ситуационных задач предполагает интеграцию всех аналитических умений и навыков в рамках одного содержательного задания, позволяющего оценить эффективность реализуемых навыков саморазвития и самореализации; применение методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализа их результатов, умением разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов.

4. Индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя с бакалавром по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
10	Л	Лекция с элементами педагогической эвристики, лекция-консультация	2
	ПЗ	Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции	4
Итого:			6

#### 4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

##### 4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

*Примерные задания текущего контроля:*

*Задание 1. Подготовка и обсуждение докладов:*

Студентам предлагается написать сообщение на тему «Проблематика исследований применительно к различным видам, формам, уровням организаций» (ПК-22).

**Задание 2.** Выбор одного из методов управления персоналом для проведения исследования. Сбор первичной информации; подготовка собранной информации к обработке и ее обработка; анализ обработанной информации и оформление выводов (ОК-3).

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

ПК-22. умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа,

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - работа в групповой деятельности над вопросами без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«хорошо» - работа в групповой деятельности над вопросами с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«отлично» - лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности над вопросами с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

**Задание 3. Ответы на вопросы.**

Студенты знакомятся с результатами исследований, по применению конкретных методов на практике. На основе изученного теоретического материала формулируют ответы на поставленные вопросы, возникающие в процессе анализа результатов.

*Вопросы для обсуждения:* Создайте систему стимулирования труда для следующих групп работников: менеджеры среднего звена (начальники отделов), работники производственного подразделения (рабочие цеха), специалисты отдела продаж (торговые представители).

Какое соотношение постоянной и переменной частей заработной платы для каждой из этих групп будет оптимальным? Продумайте систему премирования для каждой группы: критерии и размер премирования, случаи депремирования. Какие составляющие компенсационного пакета (косвенное материальное стимулирование) логично предложить представителям разных групп? Определите значимые для них формы нематериального стимулирования труда.

Какие нематериальные формы стимулирования труда вы считаете наиболее важным? Организационные или социально-психологические методы стимулирования способны в большей степени оказать на вас позитивное мотивационное воздействие?

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

ОПК-12 умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов.

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления о содержании заявленной темы проблемного семинара, частично освоил понятийно-категориальный аппарат;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по заявленной теме проблемного семинара, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания по заявленной теме проблемного семинара, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

**Задание 4. Разбор кейса (производственной ситуации)**

На основе изученного материала разработайте рекомендации, как необходимо руководителю действовать в предложенной ситуации, чтобы нормализовать отношения в коллективе. Напишите сценарий поведения руководителя. Предложите методы, с помощью которых он может повлиять на поведение своих подчиненных.

*Вопросы для обсуждения:* Приведите примеры ситуации, когда один и тот же стимул, применяемый в качестве управленческого воздействия, мотивировал на более эффективную работу одних работников и демотивировал других. Обоснуйте необходимость индивидуального подхода к выбору методов стимулирования работников с различными типами мотивации и различным отношением к труду.

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

ОПК – 12 умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов.

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления о содержании заявленной темы проблемного семинара, частично освоил понятийно-категориальный аппарат;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по заявленной теме проблемного семинара, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;  
«отлично» - студент демонстрирует системные знания по заявленной теме проблемного семинара, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

#### **4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации**

*Вопросы к экзамену по курсу «Методы исследований в управлении человеческими ресурсами»*

1. Сущность, цели и задачи пилотажного исследования.
2. Точечное и повторное исследование. Разновидности повторного исследования.
3. Классификация видов исследования в зависимости от метода сбора информации.
4. Система методов сбора эмпирической информации в прикладном исследовании (краткая характеристика методов исследования).
5. Метод опроса в комплексе методов сбора данных, его познавательные возможности. Преимущества и недостатки метода.
6. Виды опроса, их качественные характеристики и специфика использования.
7. Почтовый опрос как разновидность анкетирования.
8. Прессовый опрос, его специфика.
9. Экспертный опрос (метод экспертных оценок): особенности, основное назначение, функции метода.
10. Социометрический метод как вид опроса.
11. Психологические тесты в прикладных исследованиях.
12. Метод фокус-группы: понятие и место метода фокус-группы в системе методов исследования. Границы и сферы применения метода фокус-группы.
13. Анкетирование. Его разновидности, особенности, достоинства и недостатки.
14. Социологическая анкета. Основные принципы и правила проектирования анкеты. Композиция и оформление анкеты.
15. Вопрос как основной исследовательский инструмент. Требования к формулировке вопросов. Классификация вопросов анкеты.
16. Определение и задачи маркетинговых исследований. Классификация маркетинговых исследований.
17. Этапы процесса маркетинговых исследований. Роль маркетолога-исследователя в процессе определения проблемы.
18. Наблюдение как вид исследования в социальных науках.
19. Специфика и особенности наблюдения как метода сбора первичной социологической информации.
20. Достоинства и недостатки метода наблюдения. Классификация видов наблюдения.
21. Программа наблюдения. Способы фиксации результатов наблюдения, их интерпретации и анализа.
22. Понятие документа в социологии. Классификация документов.
23. Метод анализа документов, его достоинства и недостатки.
24. Традиционные (классические) виды анализа документов, их специфика.
25. Формализованный (количественный) метод анализа документов.
26. Сущность контент-анализа документов, его общая характеристика.
27. Процедура контент-анализа: категории анализа, единицы анализа, единицы счета.
28. Эксперимент: общая характеристика, применение и значение экспериментального метода в науке.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ОПК-12 умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов.

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления о содержании заявленной темы проблемного семинара, частично освоил понятийно-категориальный аппарат;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по заявленной теме проблемного семинара, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания по заявленной теме проблемного семинара, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

### *Примерные тестовые задания*

A1 Качественное изучение содержания социальной информации на основе многообразия умственных операций, направленных на интерпретацию сведений, содержащихся в документе - это:

- 1) опрос,
- 2) интервью,
- 3) анализ документов,
- 4) экспертный опрос,

A2. Работа с анкетами, содержащими ответы неудовлетворительного качества, предполагает:

- 1) Замену ответов неудовлетворительного качества на предполагаемые ответы,
- 2) Отсевание анкет, содержащих ответы неудовлетворительного качества,
- 3) Оба суждения верны,
- 4) Оба суждения неверны.

A3. Часть элементов генеральной совокупности, отобранная при помощи специальных методов для эмпирического исследования - это:

- 1) сплошное обследование,
- 2) выборочная совокупность,
- 3) генеральная совокупность,
- 4) измерение,

A4. Методические документы, с помощью которых осуществляется сбор первичной социологической информации - это:

- 1) анкета, 2) бланк интервью, 3) опросный лист, 4) все варианты верны.

A5. Исследование информации о реальных объектах без вмешательства в естественный ход событий - это:

- 1) Теоретическая типологизация,
- 2) Натурный эксперимент,
- 3) Мысленный эксперимент,
- 4) Таксономия.

### *Критерии оценки:*

*«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий*

*«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий*

*«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий*

### **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

#### *5.1 Основная литература:*

1. Климантова, Г.И. Методология и методы социологического исследования : учебник / Г.И. Климантова, Е.М. Черняк, А.А. Щегорцов. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2017. - 256 с. : табл. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр.: с. 212-214. - ISBN 978-5-394-02248-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452578>

2. Королева, Н.Н. Психосемантические методы диагностики личности : учебное пособие / Н.Н. Королева ; Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена. - Санкт-Петербург : РГПУ им. А. И. Герцена, 2012. - 65 с. : схем., ил. - Библиогр.: с. 54-56. - ISBN 978-5-8064-1652-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428318>

3. Крулехт, М. В. Методология и методы психолого-педагогических исследований. Практикум [Электронный ресурс] / М. В. Крулехт. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2018. - 195 с. - <https://biblio-online.ru/book/AAD88C09-8638-47FB-A70A-4B96AA1D1443>.

#### *5.2 Дополнительная литература:*

1. Бусыгина, Н. П. Качественные и количественные методы исследований в психологии [Текст] : учебник для бакалавриата и магистратуры : учебник для студентов вузов, обучающихся по гуманитарным направлениям и специальностям / Н. П. Бусыгина. - Москва : Юрайт, 2017. - 423 с. : ил. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). - Библиогр.: с. 410-423. - Библиогр. в конце гл. - ISBN 978-5-534-03063-1 : 1078 p. 01 к.

2. Кравченко, А. И. Методология и методы социологических исследований [Электронный ресурс]: в 2 ч. Ч. 2 / А. И. Кравченко. - М. : Юрайт, 2017. - 448 с. - <https://www.biblio-online.ru/book/8C29F874-FFB5-4EB5-ACCA-673E965566A7>.

3. Кричевский, М. Л. Методы исследований в менеджменте [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки "Менеджмент" (квалификация (степень) "магистр") / М. Л. Кричевский. - Москва : КНОРУС, 2016. - 296 с.

4. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Моргунов, Евгений Борисович ; Е. Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2015.

5. Носс, И. Н. Качественные и количественные методы исследований в психологии [Электронный ресурс] / И. Н. Носс. - М. : Юрайт, 2017. - 362 с. - <https://biblionline.ru/book/74B9EE65-B5AE-4E3C-9E12-31AB90CA6162>.

6. Скрипниченко, Л. С. Современные методы социологических исследований : учебно-методическое пособие / Скрипниченко, Людмила Сергеевна ; Л. С. Скрипниченко ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2014.

7. Хагуров, А. А. Социальный эксперимент [Текст] : основные вехи истории социального экспериментирования; вопросы планирования эксперимента; экспериментальные открытия в социальных науках XX века : монография / А. А. Хагуров ; Рос. акад. соц. наук, Кубанский гос. аграрный ун-т. - 3-е изд. перераб. - Краснодар ; Москва : [б. и.], 2014. - 208 с.

### **5.3. Периодические издания:**

– Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>.

– Журнал «Кадровик» ([panor.ru/journals/kadrovik/](http://panor.ru/journals/kadrovik/)).

– Официальный сайт Национального союза кадровиков (<http://www.kadrovik.ru>)

– Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом (<http://www.pro-personal.ru/>).

– Журнал «Человек и труд» ([chelt.ru](http://chelt.ru)).

– портал "Менеджмент и маркетинг в бизнесе" ([aur.ru](http://aur.ru)).

– мониторинг рынка труда (<http://www.hrmonitor.ru/>).

– журнал «Работа с персоналом» (<http://www.hr-journal.ru/>).

– Оплата труда и мотивация персонала (электронный журнал) "[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.zarplata.com>

– Федеральная служба государственной статистики РФ "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.gks.ru](http://www.gks.ru).

– информационный портал в области охраны труда "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.ohranatruda.ru](http://www.ohranatruda.ru).

– «Российская Информационная Система Охраны Труда» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.risot.safework.ru](http://www.risot.safework.ru).

– журнал «Вестник государственного социального страхования» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.vgss.ru](http://www.vgss.ru).

### **6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

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

– Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>

– База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opensdata>

– База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>

– База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>

– Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных [www.rusnano.com](http://www.rusnano.com)

– Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>

– База данных международных индексов научного цитирования Web of Science <http://webofscience.com/>;

– База данных рефератов и цитирования Scopus <http://www.scopus.com/>;

– Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com/>;

– Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>;

- Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;
- База данных Springer Materials <http://materials.springer.com/>;
- База данных Springer Protocols <http://www.springerprotocols.com/>;
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>
- База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>
- База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>
- Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных [www.rusnano.com](http://www.rusnano.com)
- Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>
- Информационно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://consultant.ru/>
- Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)
- Официальная статистика РФ: Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages)
- Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru>
- Научно-исследовательский институт труда и социального страхования (НИИ труда) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.niitroda.ru>
- Гос. инспекция труда в Краснодарском крае [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://git23.rostrud.ru/>
- Профессиональные стандарты [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru>
- HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru)
- Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru).

## **7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

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 (модулю).**

### **8.1 Перечень информационных технологий.**

– Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).

– Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

### **8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.**

- Microsoft Windows 8, 10
- Microsoft Office Professional Plus

## **9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).**

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет

4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
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.