

Министерство образования и науки Российской Федерации
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**
«Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и
Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной
деятельности
А.А. Панфилов

28 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
"Методологическое обеспечение исследований в области управления персоналом"

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Программа подготовки Управление персоналом организации

Уровень высшего образования Магистратура

Форма обучения заочная

Семестр	Трудоем- кость, зач. ед./час.	Лекций, час.	Практич. занятий, час.	Лаборат. работ, час.	СРС, час.	Форма промежуточ. контроля (экз./зачет)
2	2/72	-	12	-	60	зачет
Итого	2/72	-	12	-	60	зачет

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Методологическое обеспечение исследований в области управления персоналом» являются: формирование у студентов целостной системы знаний методологии научного исследования, овладение обучающимися навыками и умениями, необходимыми при проведении исследований в сфере управления персоналом.

Задачи изучения дисциплины обеспечивают реализацию требований ФГОС ВО по вопросам:

- развития у магистрантов творческих способностей,
- воспитания перспективного мышления,
- привития интереса к исследовательской деятельности,
- мотивации к использованию научного и новаторского подхода в будущей профессиональной деятельности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Методологическое обеспечение исследований в области управления персоналом» относится к дисциплинам вариативной части ОПОП.

Программа курса и методика преподавания основываются на требованиях, определенных Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом», и разработаны в соответствии с учебными планами по специализированным программам подготовки магистров.

Курс имеет междисциплинарный характер и находится на стыке таких наук, как кадровый менеджмент, философия, история экономики, эконометрика. Данное обстоятельство является несомненным достоинством, поскольку позволяет познакомить студентов с разнообразными явлениями, выходящими часто за рамки сугубо экономических вопросов.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3);
- готовность к коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);
- владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты обучения:

1) Знать: значение понятия «наука», цели и задачи науки, классификацию наук; значение понятия «научное исследование» и классификацию научных исследований; структуру теоретического и эмпирического уровней научного исследования; значения понятий «метода», «методики» и «методологии» научного исследования; философские,

общенаучные и частные методы научного исследования. (ОК-1, ОПК-10)

2) Уметь: определять гипотезы, цели и задачи исследования; разрабатывать план или программу исследования; вести информационный поиск по исследуемой теме; выбирать метод моделирования изучаемого явления и методы статистической обработки результатов наблюдения и эксперимента. (ОК-2, ОК-3)

3) Владеть: навыками обработки, обобщения и анализа данных, получаемых в ходе научных исследований; способами аргументирования и формулирования положений, выводов и практических рекомендаций; навыками работы над рукописью научного исследования. (ОК-1, ОК-3, ОПК-1)

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
				Лекции	Семинары	Практич.	Лаб. раб.	Контр. раб.	СРС			КП/КР
1	Задачи управления персоналом как объект научных исследований	2				2			8		1/50%	
2	Оптимизационные модели в задачах управления трудом	2				2			8		1/50%	
3	Методы анализа и прогнозирования трудовых показателей на основе временных рядов	2				1			8		1/100%	
4	Анализ сезонных колебаний трудовых показателей	2				1			6		1/100%	
5	Эконометрические методы анализа и прогнозирования	2				2			6		1/50%	
6	Балансовые методы анализа и планирования трудовых ресурсов	2				1			6		1/100%	
7	Системы массового обслуживания в задачах организации и нормирования труда	2				1			6		1/100%	
8	Элементы теории игр и их применение в управлении персоналом	2				1			6		1/100%	
9	Сетевые методы и модели в организации труда	2				1			6		1/100%	
	Всего					12			60		9/75%	зачет

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Методологическое обеспечение исследований в области управления персоналом» используются следующие образовательные технологии:

- Доклады студентов и их обсуждение;
- Консультации преподавателя;
- Методы ИТ – применение компьютеров для доступа к образовательным Интернет-ресурсам, повышения скорости обработки и передачи информации, обеспечения удобства преобразования и структурирования информации для трансформации ее в знание;
- Проблемное обучение – стимулирование студентов к самостоятельной «добыче» знаний, необходимых для освоения конкретного материала;
- Контекстное обучение – мотивация студентов к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением.
- Междисциплинарное обучение – использование знаний из разных областей (управление человеческими ресурсами, философия, история и методология экономики, эконометрика), их группировка и концентрация в контексте конкретного разбираемого вопроса.

Информационные технологии, используемые при изучении дисциплины:

- слайды и представление учебного материала на компьютере;
- выполнение индивидуальных практических заданий с использованием ВТ и информационных систем.

Активные методы, используемые при изучении дисциплины: методы и технологии развития критического мышления через чтение и письмо.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Изучение курса основывается как на традиционных формах обучения (лекции, практические занятия), так и на современных активных формах обучения (дискуссии, самостоятельные исследования, анализ ситуаций, деловые игры)

Положительная оценка знаний студентов по дисциплине складывается из отдельных оценок по каждому виду работ: ответы по лекционному и дополнительному материалу, доклады, рефераты, участие в решении управленческих ситуаций, выполнение контрольных работ. Текущий контроль по каждой теме предполагает использование преподавателем тестовых заданий.

Промежуточная аттестация по курсу осуществляется в форме устного зачета с демонстрацией практических навыков. Значительный объем учебного материала студенты изучают в ходе самостоятельной работы с учебной литературой.

Примерные вопросы для проведения текущего контроля

Текущий контроль №1.

I вариант

1. Понятие науки.
2. Классификация научных исследований.

II вариант

1. Понятие научного исследования.
2. Отрасли науки управления персоналом.

Текущий контроль №2.

I вариант

1. Научная гипотеза и требования к ней.
2. Опрос как метод исследования.

II вариант

1. Виды оптимизационных моделей.
2. Метод экспертных оценок.

Текущий контроль №3.

I вариант

1. Корреляционный анализ.
2. Показатели ряда динамики.

II вариант

1. Классификация сетевых методов.
2. Этапы моделирования.

Вопросы к зачету

1. Понятие научного исследования.
2. Классификация научных исследований.
3. Научная гипотеза и требования к ней.
4. Этапы научно-исследовательской работы.
5. Понятие и классификация методов научного исследования.
6. Общелогические методы научного исследования.
7. Теоретические методы научного исследования.
8. Эмпирические методы научного исследования.
9. Опрос как метод исследования.
10. Метод экспертных оценок.
11. Сводка и группировка эмпирических данных.
12. Корреляционный анализ.
13. Регрессионный анализ.
14. Сущность и применение дисперсионного анализа.
15. Моделирование в управлении персоналом (понятие модели, классификация моделей, этапы моделирования).
16. Системы массового обслуживания.
17. Основы теории игр и ее приложения в решении управленческих задач.
18. Сетевые методы планирования и управления кадрами.
19. Оптимизационные методы и модели.
20. Сущность и классификация экономических прогнозов.
21. Особенности прогнозирования трудовых показателей.

ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа магистрантов (СРС) - это планируемая учебная и научная работа, выполняемая по заданию преподавателя под его методическим и научным руководством.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

– формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной преподавателем учебной и дополнительной литературы, включая

информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);

- написание рефератов, эссе, докладов;
- подготовка к семинарам и практическим занятиям, их оформление в виде докладов, электронных презентаций и т.д.;
- составление аннотированного списка статей из журналов;
- подготовка рецензий на статью, пособие;
- выполнение контрольной работы;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплины и т.д.; подготовка к дискуссии;
- текущий самоконтроль и контроль успеваемости на базе аттестующих тестов;
- работа с нормативно-правовыми актами;
- и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренных учебным планом);
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- участие в деловой игре (в часы практических занятий);
- выполнение учебно-исследовательской работы (руководство, консультирование и защита УИРС) и научно-исследовательской работы (НИРС);
- и т.д.

При выполнении заданий самостоятельной работы студентам предстоит:

- самостоятельная формулировка темы задания (при необходимости);
- сбор и изучение информации;
- анализ, систематизация и трансформация информации;
- отображение информации в необходимой форме;
- консультация у преподавателя;
- коррекция поиска информации и плана действий (при необходимости);
- оформление работы;
- поиск способа подачи выполненного задания;
- представление работы на оценку преподавателя или группы (при необходимости).

По итогам самостоятельной работы студенты должны:

- развить такие универсальные умения, как умение учиться самостоятельно, принимать решения, проектировать свою деятельность и осуществлять задуманное, проводить исследование, осуществлять и организовывать коммуникацию;
- научиться проводить рефлексию: формулировать получаемые результаты, переопределять цели дальнейшей работы, корректировать свой образовательный маршрут;
- познать радость самостоятельных побед, открытий, творческого поиска.

Примерный перечень тем для самостоятельной работы

1. Методы исследования и моделирования социально-экономических систем.
2. Показатели ряда динамики.
3. Анализ взаимосвязанных динамических рядов.
4. Дисперсионный анализ.
5. Кластерный анализ.
6. Дискриминантный анализ.

7. Индексный анализ.
8. Адаптивные модели прогнозирования.
9. Экспертные методы прогнозирования.
10. Нейросетевое прогнозирование.
11. Модели распределения заработной платы и семей по душевому доходу.
12. Система моделей уровня жизни.
13. Актуальные проблемы моделирования в сфере управления персоналом.
14. Актуальные проблемы прогнозирования в сфере управления персоналом.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Кравцова Е.Д. Логика и методология научных исследований [Электронный ресурс]: учеб.пособие / Е.Д.Кравцова, А.Н.Городищева. – Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2014. – 168 с. – ISBN 978-5-7638-2946-4. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=507377>. (ВлГУ)
2. Методы и средства научных исследований: Учебник / А.А.Пижурин, А.А.Пижурин (мл.), В.Е.Пятков. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 264 с. – ISBN 978-5-16-010816-2. (ВлГУ)
3. Основы научных исследований: Учебное пособие / Герасимов Б.И., Дробышева В.В., Злобина Н.В., Нижегородов Е.В., Терехова Г.И. – М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 272 с. – ISBN 978-5-00091-085-6. (ВлГУ)

Дополнительная литература:

1. Бабич Т.Н., Козьева И.А. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: учеб.пособ. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 336 с. – ISBN 978-5-16-004577-1. (ВлГУ)
2. Имитационное моделирование экономических процессов: Учебное пособие / Н.Н. Лычкина. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 254 с. – ISBN 978-5-16-004675-4. (ВлГУ)
3. Моделирование экономических систем и процессов: Учебное пособие / М.П.Власов, П.Д.Шимко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 336 с. – ISBN 978-5-16-005560-2. (ВлГУ)
4. Орлова И.В., Половников В.А. Экономико-математические методы и модели: компьютерное моделирование: учеб.пособ. – М.: Вузовский учебник, 2014. – 388 с. – ISBN 978-5-9558-0208-4. (ВлГУ)
5. Основы научных исследований: Учебное пособие / Герасимов Б.И., Дробышева В.В., Злобина Н.В., Нижегородов Е.В., Терехова Г.И. – М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 272 с. – ISBN 978-5-00091-085-6. (ВлГУ)
6. Федосеев В.В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда: методы, модели, задачи: учеб.пособ. для вузов. – М.: Юнити-Дана, 2007. – 167 с. – ISBN 5-238-01114-8. (ВлГУ)

Периодические издания:

1. «Вопросы экономики». (ВлГУ)
2. «Проблемы современной экономики». (ВлГУ)
3. «Российский экономический журнал». (ВлГУ)

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.pro-personal.ru> (Информационный портал для специалистов по кадрам)
2. <http://hrliga.com> («HR-Лига»)
3. <http://www.hr-portal.ru> (HR-Сообщество и Публикации)
4. <http://hrm.ru> («Кадровый менеджмент»)
5. <http://4hr.ru> («HR-менеджмент»)

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Приступая к изучению дисциплины, студенту необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы.

Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий.

Самостоятельная работа студента предполагает работу с научной и учебной литературой, умение создавать тексты.

Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий.

При изучении дисциплины студенты выполняют следующие задания:

- изучают рекомендованную научно-практическую и учебную литературу;
- выполняют задания, предусмотренные для самостоятельной работы.

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

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Предусмотрено проведение ряда занятий в виде презентаций с использованием компьютеров (ноутбуков), стационарных или переносных проекторов и экранов. Учебная аудитория для проведения занятий имеет следующее оснащение: мультимедийное оборудование (проектор BenQ MX 503, экран DRAPER DIPLOMAT 8 100 NtSC MV 152*203), доска настенная.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом».

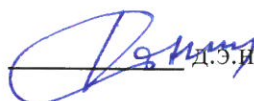
Рабочую программу составил:
Доцент кафедры ЭУИИ

 А.С.Левизов

Рецензент: *коммерс. директор ООО. Старт 33*  А.Р.Ларинов

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ЭУИИ.
Протокол № 1 от 30.08.2016


Заведующий кафедрой

 д.э.н. проф. О.А.Доничев

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.04.03 «Управление персоналом».

Протокол № 1 от 31.08.2016

Председатель комиссии

 проф. О.А.Доничев

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

Институт экономики и менеджмента
Кафедра «Экономика и управление инвестициями и инновациями»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой


подпись О.А.Доничев

« 30 » 08 20 16

Основание:
решение кафедры
от « 30 » 08 20 16

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ**

Методологическое обеспечение исследований в области управления персоналом
наименование дисциплины

38.04.03 Управление персоналом
код и наименование направления подготовки

Управление персоналом организации
наименование программы подготовки

магистратура
Уровень высшего образования

Владимир, 2016

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств (ФОС) для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Методологическое обеспечение исследований в области управления персоналом» разработан в соответствии с рабочей программой, входящей в ОПОП направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» программа подготовки «Управление персоналом организации».

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Задачи управления персоналом как объект научных исследований	ОК-1, ОК-3	Уст./письм. опрос, тесты, задачи
2	Оптимизационные модели в задачах управления трудом	ОПК-10	Уст./письм. опрос, тесты, задачи
3	Методы анализа и прогнозирования трудовых показателей на основе временных рядов	ОК-1, ОПК-10	Уст./письм. опрос, тесты, задачи
4	Анализ сезонных колебаний трудовых показателей	ОК-1, ОПК-10	Уст./письм. опрос, тесты, задачи
5	Эконометрические методы анализа и прогнозирования	ОПК-10	Уст./письм. опрос, тесты, задачи
6	Балансовые методы анализа и планирования трудовых ресурсов	ОК-2, ОПК-10	Уст./письм. опрос, тесты, задачи
7	Системы массового обслуживания в задачах организации и нормирования труда	ОПК-10	Уст./письм. опрос, тесты, задачи
8	Элементы теории игр и их применение в управлении персоналом	ОК-2, ОПК-1	Уст./письм. опрос, тесты, задачи
9	Сетевые методы и модели в организации труда	ОПК-10	Уст./письм. опрос, тесты, задачи

Комплект оценочных средств по дисциплине «Методологическое обеспечение исследований в области управления персоналом» включает:

1. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости:

– комплекс вопросов и заданий, сочетающих как репродуктивную направленность (позволяющую оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия), так и определенный творческий характер, дающий возможность студенту задуматься о прикладных аспектах изучаемого материала, принять самостоятельное решение при неоднородности выбора вариантов и суметь адекватно и грамотно обосновать свой ответ;

– тесты;

– задачи прикладного характера.

2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме контрольных вопросов для прохождения зачета.

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины «Методологическое обеспечение исследований в области управления персоналом» при освоении образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

<i>ОК-1 Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу</i>		
<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>
- философские и общенаучные методы исследования	- определять гипотезы, цели и задачи исследования	- навыками обработки, обобщения и анализа данных, получаемых в ходе научных исследований
<i>ОК-2 Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</i>		
<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>
- цели и задачи науки	- вести информационный поиск по исследуемой теме	- способами аргументирования и формулирования положений, выводов и практических рекомендаций
<i>ОК-3 Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</i>		
<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>
- значение понятия «научное исследование» и классификацию научных исследований	- выбирать метод моделирования изучаемого явления	
<i>ОПК-1 Готовность к коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</i>		
<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>
	- разрабатывать план или программу исследования в области управления персоналом	- способами аргументирования и формулирования положений, выводов и практических рекомендаций - навыками работы над рукописью научного исследования
<i>ОПК-10 Владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</i>		
<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>
- частные методы научного исследования (в области управления персоналом)	- вести информационный поиск по исследуемой теме - выбирать метод моделирования изучаемого явления и методы статистической обработки результатов наблюдения и эксперимента	- навыками обработки, обобщения и анализа данных, полученных в ходе научных исследований

Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций текущего контроля знаний по учебной дисциплине «Методологическое обеспечение исследований в области управления персоналом»

Текущий контроль знаний, в рамках изучения дисциплины «Методологическое обеспечение исследований в области управления персоналом» предполагает проведение устных и письменных опросов, а также решение прикладных задач.

Критерии оценки результатов тестирования

Оценка ответов	Критерий оценки
<i>0/0,5/1 балл за ответ на 1 вопрос (1-30)</i>	<i>Нет верного ответа/ часть ответов верны/ все ответы верны</i>
<i>0/5/ 10 баллов за задачу (1-3)</i>	<i>Нет верного ответа/ логика решения верна, допущена ошибка в расчётах/ задача решена правильно</i>

Регламент проведения мероприятия и оценивания

№	Вид работы	Продолжительность
1	Предел длительности тестирования	65-70 мин.
2	Внесение исправлений	до 5 мин.
	Итого:	до 75 мин.

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
«МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЙ В ОБЛАСТИ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

Тест

Блок 1

1. Методология исследования – это:
 - а) совокупность целей, подходов, средств и методов исследования;
 - б) совокупность методов исследования систем управления;
 - в) совокупность принципов исследования.
2. Метод исследования – это:
 - а) способ изучения явления явлений и процессов, который выбирается в соответствии с особенностями предмета исследования;
 - б) способ исследования его предмета;
 - в) средства исследования его предмета.
3. Исследование управления – это:
 - а) вид деятельности, одна из основных функций управления;
 - б) научный труд;
 - в) вид деятельности, позволяющий вскрыть суть и содержание явлений и процессов управления.
4. Система управления – это:
 - а) совокупность звеньев, осуществляющих управление;
 - б) совокупность элементов (кадров, структуры, коммуникаций, методов управления, культуры и т.д.;
 - в) совокупность звеньев, осуществляющих управление и связи между ними.
5. Структура управления – это:
 - а) совокупность подразделений и должностных лиц организации;
 - б) совокупность устойчивых связей объектов и субъектов управления организации;

в) совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих подразделений и должностных лиц, выполняющих функции управления.

6. Субъект управления – это:

а) управляющее звено системы управления, взаимодействующее с другими элементами управления;

б) подразделение, выполняющее функции управления;

в) звено или часть системы управления, являющееся источником воздействия на объект управления.

7. Функция управления – это:

а) относительно обособленные направления управленческой деятельности;

б) это относительно обособленные виды работ;

в) это работа, которую выполняет руководитель (менеджер).

8. Стратегия организации – это:

а) программа действий, определяющая ее развитие и соответствующее ему управление;

б) распределение ресурсов организации;

в) направление развития организации в соответствии с поставленной целью.

9. Управленческое решение – это:

а) акт деятельности менеджера, ведущий к разрешению проблем;

б) выполнение функций управления менеджером;

в) определение цели, а также средств, методов и путей достижения этой цели.

10. Проблема – это:

а) разрыв между нормативным желаемым и фактическим состоянием системы управления;

б) это задача, которую необходимо решить;

в) это противоречие, возникшее в данной ситуации.

Блок 2

1. Системный анализ – это:

а) совокупность средств, позволяющих исследовать свойства и структуру объекта в целом;

б) решение проблем управления преимущественно количественными методами;

в) метод, рассматривающий связи между элементами (подсистемами) системы.

2. Функционирование системы управления – это:

а) процесс реализации системой ее функций;

б) поддержание ее жизнедеятельности;

в) это работа в рамках достигнутого качества.

3. Концепцию исследования разрабатывают:

а) консультант;

б) заказчик исследования;

в) консультант вместе с заказчиком исследования.

4. Концепция исследования разрабатывается на этапе:

а) на этапе разработке решения;

б) на этапе диагностике;

в) на всех этапах процесса исследования.

5. Гипотеза исследования это:

а) научное предположение о путях решения проблемы;

б) вариант решения проблемы;

в) метод решения проблемы.

6. В процессе исследования разрабатываются следующие виды гипотез:

а) вероятностная;

б) многоцелевые;

- в) первичные и вторичные.
- 7. Гипотеза должна отвечать следующим требованиям, как:
 - а) должна быть применима к решению всех проблем;
 - б) основана на фактах;
 - в) обеспечивать достижение цели.
- 8. Объект исследования – это:
 - а) это процесс или явление, порождающее проблемную ситуацию и взятое исследователем для изучения;
 - б) способ проведения исследования;
 - в) средство определения состава проблемы.
- 9. Выбор метода исследования осуществляется с учетом таких условий, как:
 - а) цель и задачи исследования, особенности исследуемой проблемы;
 - б) наличие соответствующей организационной структуры управления и полномочий персонала;
 - в) наличие методик по проведению исследований, учета фактора риска при проведении исследования.
- 10. Техника исследования – это:
 - а) последовательное выполнение исследовательских процедур;
 - б) совокупность специальных приемов для эффективного использования методов;
 - в) совокупность технических приемов по выполнению исследовательских операций.

Блок 3

1. Основными условиями проведения эксперимента являются:
 - а) наличие проблемы и возможностей для ее решения;
 - б) значимость нововведения для предприятия, обратимость результатов, наличие контрольного объекта и экспериментальной ситуации;
 - в) наличие проблемы, ресурсные возможности предприятия и заинтересованность руководителя предприятия в решении проблемы.
2. Эксперимент должен отвечать требованиям:
 - а) стратегическая направленность, своевременность, конкретность, непротиворечивость;
 - б) правомерность, целесообразность, эффективность, экономичность, надежность и достоверность полученных результатов;
 - в) правомочность, компетентность, функциональность, комплексность, своевременность.
3. Основным объектом и предметом эксперимента являются:
 - а) объектом эксперимента является система управления, а предметом эксперимента – проблема;
 - б) объектом эксперимента является человек, а предметом эксперимента – проблема, связанная с человеческими взаимоотношениями;
 - в) объектом эксперимента является проблема, а предметом эксперимента – информация, необходимая для решения проблемы.
4. Тестирование это:
 - а) метод психологической диагностики, использующий стандартизирующие вопросы, имеющие определенную шкалу значений;
 - б) исследовательская процедура, позволяющая получить определенную информацию;
 - в) процесс исследования объекта управления.
5. Тест должен отвечать требованиям:
 - а) конкретности, реальности, значимости;
 - б) валидности, надежности и научности;
 - в) системности, проверяемости, результативности.

6. Фальсификация факта – это:
 - а) подбор фактов, искажающих действительное положение вещей;
 - б) замена некоторых фактов другими (второстепенными, частными);
 - в) ложное разъяснение.
7. Валидность показателя характеризует:
 - а) конструкцию показателя;
 - б) методологию показателя;
 - в) соответствие измеряемому параметру.
8. Объектом социологических исследований является:
 - а) человек (персонал), управленческие отношения;
 - б) формы организации управления;
 - в) проблемы в объекте управления.
9. Основными принципами построения модели являются:
 - а) правомерность, реальность, направленность, системность, достоверность и надежность;
 - б) планомерность, непрерывность, гибкость, экономичность и эффективность;
 - в) отражение наиболее существенных характеристик исследуемого объекта, получение новой информации об объекте исследования.
10. Процесс моделирования – это:
 - а) воспроизведение объекта исследования в его основных, существенных характеристиках;
 - б) последовательное выполнение взаимосвязанных действий, обеспечивающих достижение поставленной цели;
 - в) построение серии сменяющих друг друга моделей.

Задачи для текущего контроля

Задача 1

Описание ситуации:

В организации, представляющей собой малое предприятие, работу по найму персонала, наряду с основной работой, выполняет директор. При этом он тратит до 15% фонда полезного времени на эту работу. Экспертным путем было установлено, что доля директора в доходах организации составляет 30%. Директор считает, что введение должности специалиста по найму позволит ему сэкономить время, которое он тратит на организацию найма и сосредоточиться на решении главных задач организации.

Исходные данные:

Доходы организации составляют 100 000 руб. в год. Текущие расходы – 70 000 руб. в год. Полезный фонд рабочего времени директора составляет 1920 ч в год. Предполагаемая заработная плата вводимого специалиста по найму составляет 6 000 руб. в месяц. Налоговые отчисления на заработную плату составляют 35,6 %.

Постановка задачи:

Определите: экономическую эффективность введения должности специалиста по найму.

Задача 2

Исходные данные:

Повышение квалификации 10 рабочих участка способствовало увеличению выполнения ими норм выработки в среднем на 7%, уровень брака снизился с 5% до 2%. Выработка в расчете на одного рабочего в месяц до повышения квалификации составляла 150 тыс.руб.

Постановка задачи:

Определите: на сколько увеличится годовой выпуск продукции благодаря данному мероприятию?

Задача 3

Описание ситуации:

Предприятию необходим финансовый аналитик. Рассматриваются различные альтернативные решения по удовлетворению этой потребности (см.табл.).

Постановка задачи: **Выберите оптимальное решение**, исходя из предложенных вариантов.

Исходные данные:

№	Альтернативные решения	Эффект		Потери	
		тыс.руб. в год	вероятность, %	тыс.руб., единовремен.	вероятность, %
1	Обучить своего работника в вузе за счет средств предприятия	1500	75	-500	25
2	Повысить квалификацию своего работника на краткосрочных курсах	500	90	-20	10
3	Нанять выпускника вуза, обученного за счет средств государства или самого выпускника	1000	50	-7	50
4	Обратиться в службу занятости	800	25	-10	75
5	Переманить квалифицированного работника со стороны	2000	80	-100	20

Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций промежуточной аттестации знаний по учебной дисциплине «Методологическое обеспечение исследований в области управления персоналом» на зачете

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в форме зачета, проходящего как индивидуальное собеседование с преподавателем в рамках вопросов в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Оценка в баллах	Итоговая оценка	Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций
> 60 баллов	«Зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено полностью или без существенных пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения заданий выполнено.	Выше порогового или пороговый
≤ 60 баллов	«Не зачтено»	Теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки.	Компетенции не сформированы

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ИССЛЕДОВАНИЙ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

Вопросы к зачету

1. Понятие научного исследования.
2. Классификация научных исследований.
3. Научная гипотеза и требования к ней.
4. Этапы научно-исследовательской работы.
5. Понятие и классификация методов научного исследования.
6. Общелогические методы научного исследования.
7. Теоретические методы научного исследования.
8. Эмпирические методы научного исследования.
9. Опрос как метод исследования.
10. Метод экспертных оценок.
11. Сводка и группировка эмпирических данных.
12. Корреляционный анализ.
13. Регрессионный анализ.
14. Сущность и применение дисперсионного анализа.
15. Моделирование в управлении персоналом (понятие модели, классификация моделей, этапы моделирования).
16. Системы массового обслуживания.
17. Основы теории игр и ее приложения в решении управленческих задач.
18. Сетевые методы планирования и управления кадрами.
19. Оптимизационные методы и модели.
20. Сущность и классификация экономических прогнозов.
21. Особенности прогнозирования трудовых показателей.

Разработчик:



А.С.Левизов

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2017/2018 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 01.09.17 года

Заведующий кафедрой _____


Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

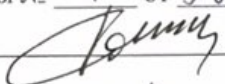
Заведующий кафедрой _____

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2018/2019 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 3.09.18 года

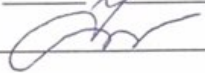
Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на 2019/2020 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 29.08.19 года

Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Внести изменение с 01.09.2017 в п.п. 1.1.2. заменив:

Приказ Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013 г. № 1367 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (в ред. Приказа Минобрнауки России от 15 января 2015 г. № 7)

на Приказ Министерства образования и науки РФ от 05 марта 2017г. № 301 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»

Заведующий кафедрой _____

подпись



О.А. Доничев

И.О. Фамилия

Внести изменение с 30.07.2018 в титульный лист РП заменив:

«Министерство образования и науки РФ»

на «Министерство науки и высшего образования РФ»

Основание:

1. Указ президента РФ от 15.05.2018 № 215 «О структуре федеральных органов власти» п.2
2. Приказ ректора университета от 30.07.2018 № 708/3 «О переименовании министерства»

Заведующий кафедрой

подпись



О.А. Доничев

И.О. Фамилия