

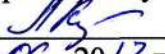
Утверждено приказом ГОУ ВПО ДонГУУ от 23.08.2016г. №675

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

ФАКУЛЬТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ  
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 Л.Н. Костина

20.08.2017г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Методология и практика прикладных исследований»**

Направление подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

Донецк  
2017

Рабочая программа учебной дисциплины «Методология и практика прикладных исследований» для студентов 2 курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной/заочной форм обучения.

Автор,  
разработчик: доцент, к.т.н., доцент С.Н.Смирнов

Программа рассмотрена на  
заседании ПМК кафедры *«Управление персоналом и экономика труда»*

Протокол заседания ПМК от 08.06.2017 г. № 11

Председатель ПМК  А.А. Киселёва

Программа рассмотрена на  
заседании кафедры *«Управление персоналом и экономика труда»*

Протокол заседания кафедры от 09.06.2017 г. № 11

Заведующий кафедрой  А.М. Стадник

**1. Цель освоения дисциплины и планируемые результаты обучения по дисциплине (соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы)**

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

**Карта компетенций**

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
1	2	3
ОПК-5	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	<i>Знать:</i> основные результаты новейших исследований по проблемам управления <i>Уметь:</i> выполнять анализ и оценку результатов исследований <i>Владеть:</i> навыками интерпретации результатов исследований
ОПК-6	Способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; культурой мышления; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	<i>Знать:</i> основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления персоналом <i>Уметь:</i> обобщать результаты исследований и формулировать аргументированные выводы <i>Владеть:</i> навыками обобщения и экономического анализа информации
ОПК-8	Способность анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	<i>Знать:</i> основы процессов управления, технологии разработки экономических и управленческих решений <i>Уметь:</i> анализировать социально-экономические и управленческие проблемы и процессы в организации <i>Владеть:</i> навыками разработки предложений по использованию результатов исследований при обосновании и выработке экономических и управленческих решений
ПК-2	Знание методов проведения мониторинга и оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда, основ планирования и умение применять их на практике	<i>Знать:</i> историю развития методологии научной деятельности и прикладных исследований проблем человеческих ресурсов <i>Уметь:</i> проводить количественное прогнозирование кадровых потребностей <i>Владеть:</i> навыками самостоятельного обучения новым методам изучения рынка труда
ПК-7	Навыки анализа и планирования показателей по труду, в том числе оценки результатов и	<i>Знать:</i> основные категории методологии и практики прикладных исследований

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
1	2	3
	эффективности труда, анализа состава и движения кадров, а также навыки разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	<i>Уметь:</i> проводить моделирование процессов управления персоналом <i>Владеть:</i> навыками выбора и использования методов моделирования процессов управления человеческими ресурсами
ПК-10	Навыки анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы, тенденций развития внутреннего и внешнего рынков труда, расчета системы показателей статистики рынка труда и умение применять их на практике	<i>Знать:</i> соотношение методов прикладного исследования различных областей научного знания человеческих ресурсов <i>Уметь:</i> выявлять перспективные направления прикладных исследований рынка труда <i>Владеть:</i> навыками поиска и обработки информации о состоянии рынка труда
ПК-11	Навыки анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала	<i>Знать:</i> принципы формирования нового знания на основе анализа результатов прикладных исследований <i>Уметь:</i> самостоятельно выбирать методы исследования, соотносить проблему, цели, задачи, предмет и методы исследования в решении прикладных задач в области подбора и привлечения персонала <i>Владеть:</i> навыками делать выводы по результатам проведенного исследования в области подбора и привлечения персонала
ПК-12	Умение производить расчеты численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации, рассчитывать дополнительную потребность в персонале различных профессионально-квалификационных групп, навыками, сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	<i>Знать:</i> Основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления персоналом <i>Уметь:</i> представлять и докладывать результаты поиска по итогам изучения внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации <i>Владеть:</i> навыками количественного и качественного анализа факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации
ПК-14	Умение проводить анализ	<i>Знать:</i> принципы формирования

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
1	2	3
	специфических и рыночных рисков, которые связаны с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	нового знания в области управления персоналом <i>Уметь:</i> формулировать проблему прикладного исследования функций управления персоналом <i>Владеть:</i> методологией и методикой проведения прикладных исследований функций управления персоналом

### Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине.

#### ***Знать:***

- историю развития методологии научной деятельности, основные категории методологии, основные современные концепции методологии науки, соотношение методов научного исследования различных областей научного знания, критерии и условия применения различных научных методов, границы их применения;

- методологию научного исследования, взаимосвязь методов научного исследования различных видов человеческого знания;

- понятие и структуру научной школы, научного сообщества, научной сферы общества;

- основы составления научных текстов и критерии научной информации, нормы и правила ведения научной дискуссии, принципы формирования нового знания.

#### ***Уметь:***

- определять и разъяснять основные понятия и категории методологии науки, определять предмет научного исследования и научных дисциплин;

- самостоятельно выбирать методы исследования, соотносить проблему, цели, задачи, предмет и методы исследования в решении прикладных задач;

- формулировать проблему научного исследования, обосновывать его актуальность и новизну, определять предмет и объект научного исследования, ставить цели и задачи;

- применить относительно своего исследования многоуровневую методологию научного познания;

- представлять и докладывать результаты научного поиска.

#### ***Владеть:***

- навыками самостоятельного обучения новым методам;

- навыками самостоятельного изучения литературы по достижениям современной методологии науки, навыками выбора научного метода исследования;

- навыками определения предмета и объекта исследования, формулировки проблемы исследования, навыками постановки целей и задач исследования, умением делать выводы по результатам проведённого исследования;

- навыками поиска и обработки научной информации;

- навыками подготовки сообщений по проблемам своего научного исследования;

- навыками научного обобщения и рефлексии;

- навыками формирования и аргументации собственных суждений и научной позиции на основе анализа научного материала.

## 2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

В соответствии с утвержденным учебным планом дисциплина «Методология и методы научных исследований» относится к вариативной части обязательных дисциплин профессионального цикла.

### 2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося

При изучении дисциплины «Методология и методы научных исследований» требуются знания и умения, полученные при изучении дисциплин ОУ «бакалавр», а именно: «Философия», которая позволяет овладеть культурой мышления, способностью к научному обобщению, анализу, восприятию информации, уметь логически верно, аргументированно строить устную и письменную речь, анализировать логику рассуждений и высказываний; «Теория вероятностей и математическая статистика», которая позволяет пользоваться методами анализа результатов научных наблюдений и экспериментов, составлять прогноз и графическую интерпретацию на основании фактических данных; «Высшая математика», которая даёт возможность создавать математические модели процессов управления.

### 2.2. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Данная дисциплина предшествует изучению дисциплин «Маркетинг персонала», «Организация и нормирование труда», «Управление персоналом организации».

### 3. Объем дисциплины в кредитах (зачетных единицах) с указанием количества академических часов, выделенных на аудиторную (по видам учебных занятий) и самостоятельную работу студента

	Зачетные единицы (кредиты ECTS)	Всего часов		Форма обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	
		О	З	Очная	Заочная
				Семестр	Семестр
				№ 4	№ 4
<b>Общая трудоёмкость</b>	<b>3</b>	<b>108</b>	<b>108</b>	<b>Количество часов на вид работы:</b>	
<b>Виды учебной работы, из них:</b>					
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>				<b>54</b>	<b>8</b>
В том числе:					
Лекции				18	4
Семинарские занятия				36	4
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>				<b>54</b>	<b>100</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>					
В том числе:					
экзамен				экзамен	экзамен

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

#### 4.1. Разделы (темы) дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела, темы дисциплины (модуля)	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Раздел 1. Методологический аппарат исследований</b>										
Тема 1.1. Эволюция научных теорий управления персоналом	2		4	6	12				12	12
Тема 1.2. Основные научные понятия и категории	2		4	6	12	2			10	12
Тема 1.3. Научное мышление. Особенности научного мышления	2		4	6	12			2	10	12
<b>Итого по разделу 1:</b>	<b>6</b>		<b>12</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>32</b>	<b>36</b>
<b>Раздел 2. Методология и методы прикладных исследований</b>										
Тема 2.1. Феноменологический подход в научных исследованиях персонала	2		2	3	7	2			10	12
Тема 2.2. Методология научных исследований организационной культуры			2	3	5				12	12
Тема 2.3. Методология научных исследований рынка труда	2		2	3	7				4	4
Тема 2.4. Методология диагностического исследования конфликтов			2	3	5				4	4
Тема 2.5. Методы и методики исследования подсистем системы управления персоналом организации	2		4	6	12				4	4
<b>Итого по разделу 2:</b>	<b>6</b>		<b>12</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>2</b>			<b>34</b>	<b>36</b>
<b>Раздел 3. Управление научными знаниями</b>										
Тема 3.1. Проблемы управления научными знаниями.	2		4	6	12			2	10	12
Тема 3.2. Основные виды знаний	2		4	6	12				12	12
Тема 3.3. Научные коммуникации	2		4	6	12				12	12
<b>Итого по разделу 3:</b>	<b>6</b>		<b>12</b>	<b>18</b>	<b>36</b>			<b>2</b>	<b>34</b>	<b>36</b>
<b>Всего за семестр:</b>	<b>18</b>		<b>36</b>	<b>54</b>	<b>108</b>	<b>4</b>		<b>4</b>	<b>100</b>	<b>108</b>

## 4.2. Содержание разделов дисциплины:

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
<b>Раздел 1. Методологический аппарат исследований</b>				
<b>Тема 1.1.</b> Эволюция научных теорий управления персоналом	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Особенности формирования методологии управления персоналом;</li> <li>- Вклад школы научного менеджмента в развитие теории управления персоналом;</li> <li>- Достоинства и недостатки бюрократической модели;</li> <li>- Место и роль социальных концепций.</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №1</b>	2	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Опыт и значимость японских теорий работы с людьми. Развитие теории Z.</li> <li>2. Роль и место человека в ранних парадигмах управления персоналом.</li> <li>3. Современные организационные модели «организация-система принятия решений»</li> </ul>		
		<b>Семинарское занятие №2</b>	2	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Создание школы научного менеджмента.</li> <li>2. Создание и развитие школы человеческих отношений.</li> <li>3. Гуманистическая парадигма управления персоналом</li> </ul>		
<b>Тема 1.2.</b> Основные научные понятия и категории	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Методология как учение о структуре, логической организации, методах и средствах деятельности;</li> <li>- Метод как совокупность приёмов или операций практической или теоретической деятельности;</li> <li>- Теория как сложное многоаспектное явление;</li> <li>- Гипотеза как научное предположение, выдвигаемое для объяснения какого-либо явления.</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №3</b>	2	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Наблюдение как целенаправленное восприятие, имеющее признаки объективности и контролируемости.</li> <li>2. Эксперимент как поставленный опыт, необходимый для изучения персонала.</li> <li>3. Анализ и синтез как методы научных исследований.</li> <li>4. Моделирование как воспроизведение свойств объекта.</li> </ul>		
		<b>Семинарское занятие №4</b>	2	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>5. Отличие научного знания от обыденного.</li> <li>6. Интерсубъективность и объективность.</li> <li>7. Наблюдение как целенаправленное и организованное восприятие предметов и явлений окружающего мира.</li> </ul>		



Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
<b>Тема 1.3.</b> Научное мышление. Особенности научного мышления	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Научное мышление как предмет изучения логики;</li> <li>- Логика как доказательная форма познания;</li> <li>- Роль логики в формализации процесса мышления;</li> <li>- Основные формы абстрактного мышления;</li> <li>- Основные законы мышления.</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №5</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие как форма мышления.</li> <li>2. Суждение как форма мышления.</li> <li>3. Умозаключение как форма мышления.</li> </ul>	2	2
		<b>Семинарское занятие №6</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности рационального мышления.</li> <li>2. Мышление как отражение действительности в обобщённых формах.</li> <li>3. Абстрактное мышление как форма опосредованного отражения мира.</li> <li>4. Основные логические приёмы формирования понятий</li> </ul>	2	
<b>Раздел 2. Методология и методы прикладных исследований</b>				
<b>Тема 2.1.</b> Феноменологический подход в научных исследованиях персонала	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Возможности феноменологического подхода в исследованиях персонала;</li> <li>- Управление персоналом как социальный феномен;</li> <li>- Управленческий потенциал как мера реализации управленческих способностей и возможностей человека;</li> <li>- Новая методологическая база: феноменологический подход Альфреда Шюца.</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №7</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Интерпретация взаимодействия субъекта и объекта управления.</li> <li>2. Реализация человеческой субъективности при подготовке и реализации управленческих решений в реальных условиях.</li> <li>3. Формирование управленческого потенциала работников в процессе конкретной ситуации.</li> <li>4. Становление объективности социальных феноменов на основе субъективного опыта индивидов.</li> </ul>	2	
<b>Тема 2.2.</b> Методология научных исследований организационной культуры	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Основные факторы, принимаемые во внимание при выборе типа организационной культуры предприятия.</li> <li>- Проведение диагностики типа организационной культуры субъекта хозяйственной деятельности.</li> <li>- Экспертная оценка элементов организационной культуры предприятия.</li> <li>- Неформальные ритуалы, присущие различным типам организационной культуры.</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №8</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Параметры организационной культуры предприятия.</li> <li>2. Балльная оценка элементов организационной культуры.</li> <li>3. Позитивные и негативные стороны различных типов организационных культур.</li> <li>4. Трансформация организационной культуры на различных стадиях жизненного цикла субъекта хозяйственной деятельности.</li> </ul>	2	

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
				Кол-во часов
		0	3	
<b>Тема 2.3.</b> Методология научных исследований рынка труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Историко-генетический подход к изучению рынка труда.</li> <li>– Историко-модельный и институциональный подходы в анализе рынка труда.</li> <li>– Кластеры как взаимодействие организации и социальных групп в рамках совместной цепочки ценностей.</li> <li>– Структурный подход к анализу рынка труда.</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №9</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Рынок труда как сфера формирования спроса и предложения на энергию рабочей силы.</li> <li>2. Рынок труда как ведущий компонент классической концепции занятости.</li> <li>3. Формирование кластеров в условиях концентрации фирм в пределах одной местности.</li> <li>4. Функциональный подход к анализу рынка труда.</li> </ul>	2	
<b>Тема 2.4.</b> Методология диагностического исследования конфликтов	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Диагностика как специальный метод исследований в анализе конфликтов.</li> <li>– Теоретико-методологический характер диагностики конфликтов.</li> <li>– Конфликт как одна из форм социального взаимодействия.</li> <li>– Общие структурные и динамические параметры всех конфликтов.</li> <li>– Взаимодействие сторон в процессе возникновения и развития конфликта.</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №10</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Основные типы (виды) конфликтов.</li> <li>2. Обязательные компоненты любого конфликта.</li> <li>3. Основные этапы диагностики конфликтов.</li> <li>4. Переговоры как способ устранения конфликта.</li> <li>5. Роль руководства в управлении конфликтами.</li> </ul>	2	
<b>Тема 2.5.</b> Методы и методики исследования подсистем системы управления персоналом организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Классификация подходов для исследования системы управления персоналом организации;</li> <li>– Характеристика стратегического подхода;</li> <li>– Системный, интегративно-комплексный и групп-аналитический подходы;</li> <li>– Анализ менеджмента человеческих ресурсов.</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №11</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ и учёт психолого-педагогических возможностей лидеров организации.</li> <li>2. Анализ и исследование лояльности и поведения персонала для достижения цели предприятия.</li> <li>3. Исследование специфической деятельности персонала.</li> </ul>	2	
		<b>Семинарское занятие №12</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ психологии личности и компетенций руководителя.</li> <li>2. Исследование закономерностей и явлений каждого уровня системы и её подсистем.</li> <li>3. Метод «дерева целей».</li> <li>4. Анализ внутренней и внешней среды предприятия.</li> </ul>	2	
<b>Раздел 3. Управление научными знаниями в процессе научного исследования</b>				
<b>Тема 3.1.</b> Проблемы управления научными знаниями	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Формирование навыков стратегического мышления и алгоритмизация процессов познания.</li> <li>- Совершенствование инструментария и методологии познания в сфере исследования работы персонала.</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №13</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Составление плана решения научной проблемы в области управления человеческими ресурсами.</li> <li>2. Стратегическое видение логики процесса познания.</li> </ul>	2	2

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Использование теории информационной аналитики в арсенале средств познавательной деятельности.</li> <li>- Основные принципы удостоверения и аргументации получаемых знаний.</li> </ul>	3. Формирование «спирали знаний»		
		<b>Семинарское занятие №14</b>		
		1. Явные и неявные знания. Сообщества практик. 2. Сбор, накопление, хранение и использование знаний в научных и образовательных организациях. 3. Повторное использование научных знаний.	2	
<b>Тема 3.2.</b> Основные виды знаний	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Когнитивные стороны науки.</li> <li>- Дискурсивные и интуитивно-образные виды знаний.</li> <li>- Знания-персоналии, знания-проблемы, знания-предметы.</li> <li>- Эмпирические и теоретические знания.</li> <li>- Вероятные и достоверные знания</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №15</b>		
		1. Основные черты научного знания: всеобщность, необходимость, системность. 2. Традиционные критерии установления истины. 3. Критерии научности.	2	
		<b>Семинарское занятие №16</b>		
		1. Эмпирические знания, полученные в результате опыта. 2. Теоретические знания, возникающие на основе обобщения эмпирических данных. 3. Документирование знаний	2	
<b>Тема 3.3.</b> Научные коммуникации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Коммуникации как обмен информацией через посредство общей системы символов.</li> <li>- Научные коммуникации среди специалистов по управлению человеческими ресурсами.</li> <li>- Модели описания коммуникаций в науке.</li> <li>- Формы научных коммуникаций.</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №17</b>		
		1. Формальные и неформальные коммуникации. 2. Первичные и вторичные средства формальной коммуникации. 3. Проблемы диалога в научном сообществе.	2	
		<b>Семинарское занятие №18</b>		
		1. Научные дискуссии по проблемам управления персоналом. Структура дискуссии. 2. Правила ведения научной дискуссии. 3. Аргументация как речевая процедура.	2	

## 5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

### 5.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Смирнов С.Н. Методология и практика прикладных исследований: Учебно-методический комплекс дисциплины [Электронная версия] / С.Н. Смирнов. – Утв. Протоколом заседания кафедры управления персоналом и экономики труда №1 от 30.08.2017 г. – Донецк; ГОУ ВПО ДОНАУиГС, 2017 г.

2. Смирнов С.Н. Применение математических моделей для принятия решений в сфере управления персоналом / С.Н. Смирнов, А.С. Павловец // Стратегия устойчивого

развития в антикризисном управлении экономическими системами: сборник материалов III Международной научно-практической конференции ; 19 апреля 2017 г., Донецк, Донецкий национальный технический университет. – Донецк: ДонНТУ, 2017. – С. 106-111.

3. Гранюкова К.С. Методы и методики исследования систем управления персоналом / К.С. Гранюкова, С.Н. Смирнов // Студенческий вестник ДонГУУ: научный журнал. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонГУУ», 2016. - № 1(3). – С. 99-102.

4. Кандеева А.Р. Теоретико-методологические составляющие исследования систем управления персоналом / А.Р. Кандеева, С.Н. Смирнов // Студенческий вестник ДонГУУ: научный журнал. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонГУУ», 2016. - № 1(3). – С. 111-114.

5. Крушельницкая А.В. Методология и организация научных исследований [Электронный ресурс]: приложение к книге на CD: учебное пособие для студ. / А.В. Крушельницкая. – М.: Кондор, 2006. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

6. Лудченко А.А. Основы научных исследований: Учеб. пособие. – второе изд. – М.: Знание, 2001. – 113с.

7. Пилюшенко В.Л. Научное исследование: организация, методология, информационное обеспечение: учебное пособие / В.Л. Пилюшенко, И.В. Шкрабак, Е.И. Славенко. – М.: Либра, 2004. – 342 с.

8. Пилюшенко В.Л. Методология и организация научного исследования: учебное пособие. – Донецк: ДонГАУ, Вик, НОРД, 2001. – 285 с.

9. Семенюк Е.П. Философия современной науки и техники: Учебник / Е.П. Семенюк, В.П. Мельник. – Львов: Мир, 2006. – 152 с.

10. Шейко В.Н. Организация и методика научно-исследовательской деятельности: Учебник. – издание 2-е переработ. и дополн. – М.: Знание-Пресс, 2002. – 295 с.

11. Юринец В.Е. Методология научных исследований [Электронный ресурс] / В.Е. Юринец. – М.: ЦУЛ, 2009. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

#### **Перечень контрольных вопросов для самоподготовки**

1. Основные подходы к исследованию систем управления персоналом
2. Управление знаниями в процессе научного исследования
3. Когнитивные стороны науки
4. Методика исследований организационной культуры
5. Черты научного знания
6. Основные проблемы управления знаниями
7. Отличительные черты научной дискуссии
8. Явные знания, неявные знания, сообщества практик
9. Феноменологический подход в управлении персоналом
10. Основные формы абстрактного мышления
11. Особенности рационального мышления
12. Проблемы диалога в научном сообществе
13. Логика как наука о законах и формах правильного мышления
14. Формальные научные коммуникации
15. Постановка научной проблемы в исследованиях управления персоналом

#### **5.2. Перечень основной учебной литературы**

1. Макогон Ю.В. Основи наукових досліджень в економіці : навч. посіб. / Ю.В. Макогон, В.В. Пилипенко . – 2-ге вид. – Донецьк : Альфа - прес, 2007 . – 144 с. – 168 шт.

2. Сілаєв В.І. Методологія та організація наукових досліджень : навч.-метод. посіб. / В.І.Сілаєв; ДонДУУ . – Донецьк : ДонДУУ, 2011 . – 99 с. – 20 шт.

3. Дорофієнко В.В. Менеджмент в науково-технічній діяльності: підручник: зат.М-вом освіти і науки України /В.В.Дорофієнко,В.П.Колосюк ;ДонДУУ. - Донецьк : ВІК, 2011. - 421 с. – 19 шт.

4. Мокий М.С. Методология научных исследований : учебник / М. С. Мокий, А. Л. Никифоров, В. С. Мокий ; под ред. М. С. Мокия. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 255 с. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://www.rea.ru/>

5. Ганін В.І. Методологія соціально-економічного дослідження [Електронний ресурс]: навч. посіб.для студ.вищ.навч.закл.:реком. М-вом освіти і науки України / В.І.Ганін, Н.В.Ганіна, К.Д.Гурова; Харківський торг.-екон.ін-т,КНТЕУ.— К.: ЦУЛ, 2008 . — 1 електрон.опт. диск (CD-ROM) .

### **5.3. Перечень дополнительной литературы**

1. Антонец И. В. История и методология научного исследования: учебное пособие / И. В. Антонец, А. В. Циркин. – Ульяновск: УлГТУ, 2010. – 90 с.

2. Бессонов Б.Н. История и философия науки: учебник / Б. Н. Бессонов. – Москва: Высшее образование, 2010. – 395 с.

3. Брылев А.А., Чаусов Н.Ю., Лобода Н.Т., Полпудникова О.В. Основы научно-исследовательской работы студентов: Учебное пособие/ А.А. Брылев, Н.Ю.Чаусов, Н.Т. Лобода, О.В. Полпудникова. - Калуга: Издательство «Гриф», 2000. – 273 с.

4. Бучило Н.Ф. История и философия науки : учебное пособие / Н.Ф. Бучило, И.А. Исаев. - Москва: Проспект, 2010. – 432 с.

5. Васильев В.П. Управление инновациями / В.П. Васильев. – М.: ДиС, 2010. – 249 с.

6. Добренъков В.И. Методология и методы научной работы: Учебное пособие / В.И. Добренъков, Н.Г. Осипова. - М.: Книжный дом "Университет", 2-е изд. - 2012. 274 с.

7. Канке В.А. Методология научного познания: учебник / В.А. Канке. - М.: Издательство Омега-Л. - 2013. – 341 с.

8. Канке В.А. Философия экономической науки: Учеб. пособие / В.А. Канке.– М.: ИНФРА-М, 2007. – 253 с.

9. Карако П.С. Философия и методология науки: Вернадский В.И. Учение о биосфере и ноосфере / П.С. Карако. – М.: Экоперспектива, 2008. – 278 с.

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

1. Федеральный портал по научной и инновационной деятельности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sci-innov.ru>.

2. Российская ассоциация инновационного развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rair-info.ru>.

3. Издательский дом «Интеллектуальная собственность» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://superpressa.ru>.

### **7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

#### **7.1. Перечень информационных технологий (при необходимости)**

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:

– Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.

– Использование электронных презентаций при проведении семинарских/практических занятий.

#### **7.2. Перечень программного обеспечения (при необходимости)**

Программное обеспечение необходимое для изучения дисциплины

– Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

### 7.3. Перечень информационных справочных систем (при необходимости)

Информационные справочные системы не используются

## 8. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций

### 8.1. Виды промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений) с последующим объединением оценок и проводится в форме устного опроса (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (ответы на вопросы, тестовые задания), включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация в форме экзамена позволяет оценить уровень сформированности компетенций в целом по дисциплине и может осуществляться как в письменной так и в устной форме.

#### Вопросы к экзамену

1. Методы научных исследований в управлении персоналом: возможности, условия использования.
2. Эмпирическое обоснование научного знания.
3. Системный анализ и системный подход.
4. Методология системного анализа.
5. Методология синергетического анализа.
6. Равновесные и неравновесные социальные системы.
7. Самоорганизация в кризисных условиях.
8. Параметрический метод и общий порядок проведения оценок.
9. Поведение системы в условиях неопределённости, риск и принятие решений.
10. Социальные конфликты: методология анализа причин и условий их разрешения.
11. Социально–психологические конфликты в жизни современной организации.
12. Роль фактора случайности в неравновесной системе.
13. Роль научных исследований в решении задач управления персоналом.
14. Самоорганизация как процесс преобразования структуры системы.
15. Выработка гипотезы.
16. Проверка гипотезы.
17. Технология подготовки реферата, научного доклада, тезисов доклада.
18. Технология подготовки научной статьи.
19. Проблемы диалога в научном сообществе.
20. Интерпретация взаимодействия субъекта и объекта управления.
21. Реализация человеческой субъективности при подготовке и реализации управленческих решений в реальных условиях.
22. Формирование управленческого потенциала работников в процессе конкретной ситуации.
23. Научные дискуссии по проблемам управления персоналом. Структура дискуссии.
24. Творческий характер научной методологии.
25. Критический характер научной методологии.
26. Логика теоретического анализа.
27. Потребности исследования организационных систем.
28. Цель как желаемый облик объекта исследования.
29. Объект исследования. Внутренняя и внешняя среда.
30. Факторы взаимодействия субъекта и объекта познания.
31. Основные виды научных мероприятий.

32. Эмпирические методы научного исследования.
33. Теоретические методы научного исследования.
34. Основные задачи системного анализа.
35. Структура системного анализа.
36. Принципы системного анализа.
37. Основные базовые методы исследования
38. Синергетический подход в управлении.
39. Значение и сущность информационной поддержки исследовательской работы.
40. Определение последовательности проведения исследования и эксперимента.

### **Критерии оценивания**

Отметка «отлично» ставится, если:

- изученный материал изложен полно, определения даны верно;
- ответ показывает понимание материала;
- обучающийся может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, не только по учебнику и конспекту, но и самостоятельно составленные.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- изученный материал изложен достаточно полно;
- при ответе допускаются ошибки, заминки, которые обучающийся в состоянии исправить самостоятельно при наводящих вопросах;
- обучающийся затрудняется с ответами на 1-2 дополнительных вопроса.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- материал изложен неполно, с неточностями в определении понятий или формулировке определений;
- материал излагается непоследовательно;
- обучающийся не может достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- на 50% дополнительных вопросов даны неверные ответы.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- при ответе обнаруживается полное незнание и непонимание изучаемого материала;
- материал излагается неуверенно, беспорядочно;
- даны неверные ответы более чем на 50% дополнительных вопросов.

## **8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины.**

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Механизм конвертации результатов изучения студентом дисциплины в оценки по традиционной (государственной) шкале и шкале ECTS представлен в таблице.

Средний балл по дисциплине	Отношение полученного студентом среднего балла по дисциплине к максимально возможной величине этого показателя	Оценка по государственной шкале	Оценка по шкале ECTS	Определение
4,5 – 5,0	90% – 100%	5	A	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей (до 10%)
4,0 – 4,49	80% – 89%	4	B	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 20%)

3,75 – 3,99	75% – 79%	4	C	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 25%)
3,25 – 3,74	65% – 74%	3	D	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков (до 35%)
3,0 – 3,24	60% – 64%	3	E	достаточно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии, но со значительным количеством недостатков (до 40%)
до 3,0	35% – 59%	2	FX	неудовлетворительно с возможностью повторной сдачи (ошибок свыше 40%)
	0 – 34%	2	F	неудовлетворительно – надо поработать над тем, как получить положительную оценку (ошибок свыше 65%)

### 8.3. Критерии оценки работы студента.

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 5-балльной (государственной) шкале. Оценка за каждое задание в процессе текущей учебной деятельности определяется на основе процентного отношения операций, правильно выполненных студентом во время выполнения задания:

- 90-100% – «5»,
- 75-89% – «4»,
- 60-74% – «3»,
- менее 60% – «2».

Если на занятии студент выполняет несколько заданий, оценка за каждое задание выставляется отдельно.

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

##### *Типовые контрольные задания*

##### *1. Коллоквиум*

**Вопросы к коллоквиуму по теме 2.5 «Методы и методики исследования подсистем системы управления персоналом организации»:**

1. Сущность и особенности принципа системности при исследовании системы управления персоналом.
2. Особенности применения принципа объективности в исследовании поведения персонала организации.
3. Методы и средства обеспечения согласованности между различными звеньями системы управления персоналом.
4. Анализ и учёт психолого-педагогических возможностей лидеров организации.
5. Анализ лидера-руководителя и ключевых фигур предприятия.
6. Исследование персонала, направленное на его развитие и совершенствование системы управления персоналом
7. Исследование сети коммуникационных связей и отношений в организации.
8. Пути повышения коллективной ответственности участников трудового коллектива.
9. Выбор методов исследования адаптации новых сотрудников в трудовом коллективе.



10. Изучение эффективности существующих на предприятии материальных стимулов повышения трудовой активности работников.

11. Исследование системы обучения и развития персонала предприятия, осуществляющего деятельность в кризисных условиях.

12. Анализ роли руководителя в решении вопросов управления человеческими ресурсами.

## **2. Контрольная работа**

**Тема 2.4.** Методология диагностического исследования конфликтов.

### **Вариант 1.**

*Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.*

Основные цели и задачи управления конфликтами.

*Задание 2. Выполнить практическое задание*

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

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

### **Вариант 2.**

*Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.*

Роль посредников в регулировании и устранении конфликтов.

*Задание 2. Выполнить практическое задание*

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

Разработайте комплекс мероприятий по данному вопросу.

### Критерии оценки:

- уровень освоения обучающимся материала, предусмотренного учебной программой;
- умение обучающегося использовать теоретические знания при выполнении заданий и задач;
- обоснованность, четкость, краткость изложения ответа.

### **Описание шкалы оценивания для коллоквиума и контрольной работы**

Отметка «отлично» ставится, если:

- изученный материал изложен полно, определения даны верно;
- ответ показывает понимание материала;
- обучающийся может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, не только по учебнику и конспекту, но и самостоятельно составленные.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- изученный материал изложен достаточно полно;
- при ответе допускаются ошибки, заминки, которые обучающийся в состоянии исправить самостоятельно при наводящих вопросах;
- обучающийся затрудняется с ответами на 1-2 дополнительных вопроса.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- материал изложен неполно, с неточностями в определении понятий или формулировке определений;
- материал излагается непоследовательно;
- обучающийся не может достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- на 50% дополнительных вопросов даны неверные ответы.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- при ответе обнаруживается полное незнание и непонимание изучаемого материала;
- материал излагается неуверенно, беспорядочно;
- даны неверные ответы более чем на 50% дополнительных вопросов.

### **3. Деловая и/или ролевая игра**

«Обоснование и создание концепции научных коммуникаций»

Проблема – отсутствие концепции научных коммуникаций.

Содержание игры – обоснование и разработка системы информирования учёных и специалистов о новых исследованиях и разработках в сфере управления человеческими ресурсами.

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

Ожидаемый результат – Развернутая концепция научных коммуникаций.

Критерии оценки:

аргументированность;

эрудиция;

умение выслушивать точку зрения другого участника;

компетентность;

лаконичность, умение кратко высказывать мнение;

доходчивость, умение доносить до других участников свое мнение в удобной для понимания форме.

### **4. Доклад, сообщение**

**Тема 2.2** Методология научных исследований организационной культуры

#### ***Темы для докладов***

- Основные факторы, принимаемые во внимание при выборе типа организационной культуры предприятия.
- Проведение диагностики типа организационной культуры субъекта хозяйственной деятельности.
- Экспертная оценка элементов организационной культуры предприятия.
- Неформальные ритуалы, присущие различным типам организационной культуры.
- Параметры организационной культуры предприятия.
- Балльная оценка элементов организационной культуры.
- Позитивные и негативные стороны различных типов организационных культур.
- Трансформация организационной культуры на различных стадиях жизненного цикла субъекта хозяйственной деятельности.

Критерии оценки

использование литературных источников;

умение отвечать на вопросы;

умение подавать материал;

знание работ ведущих специалистов в данном направлении;

краткость;

логичность и убедительность.

## 5. Тест

## Тестовые задания

## Тестовые задания к разделу 1

Выберите один верный ответ на вопрос

## I УРОВЕНЬ (ТЕСТЫ РЕПРОДУКТИВНОГО УРОВНЯ)

1. Объект исследования — это...
  - а) область действительности
  - б) область реальности
  - в) сфера деятельности
2. Гипотеза в исследовании — это...
  - а) предположительный ответ на цель и задачи исследования
  - б) проект предстоящих исследовательских действий
  - в) описание решаемых в исследовании проблем
3. Концепция конкретного исследования — это...
  - а) система исходных философских идей
  - б) система методов исследования
  - в) система ценностно-целевых установок и соответствующих им принципов
4. Понятийный аппарат науки предназначен *не* для того, чтобы...
  - а) определять специфику данной области знаний
  - б) отличать теоретическое исследование от описания опыта
  - в) устанавливая связи с другими науками
5. В логике конкретизации (сужения значения) нужно расположить следующие понятия:
  - а) категория — термин — понятие
  - б) термин — понятие — категория
  - в) категория — понятие — термин
6. Парадигма — это...
  - а) определенный способ понимания, трактовки каких-либо явлений
  - б) комплекс взглядов, представлений, идей, направленных на истолкование и объяснение какого-либо явления
  - в) модель постановки проблем и их решения
7. Диагностика и сбор эмпирических данных *не* включены в...
  - а) подготовительный этап исследования
  - б) этап предварительного изучения проблемы
  - в) этап апробации экспериментальной модели
8. Моделирование осуществляется...
  - а) в начале исследования
  - б) в результате исследования
  - в) в начале и конце исследования
9. Проект в исследовании — это...
  - а) замысел исследования
  - б) план исследовательских действий
  - в) рекомендации по внедрению в практику полученных выводов
10. Метод исследования — это...
  - а) стиль исследовательской деятельности
  - б) предписание, как действовать
  - в) исследовательская позиция ученого

11. Какой из перечисленных методов *не* относится к теоретическим:
- контент-анализ
  - интерпретация
  - понимание
12. Какие из перечисленных методов *не* относятся к эмпирическим:
- методы диагностики
  - методы проектирования
  - методы эксперимента
13. Принцип — это...
- наиболее общее требование к проведению исследования
  - основная идея исследования
  - направленность исследования
14. В понятие надежности *не* включается...
- неизменность результатов при любых измерениях
  - неизменность метода в процессе диагностики
  - неизменность объекта диагностики при измерениях
15. Понятие валидности относится прежде всего к...
- применяемому диагностическому инструментарию
  - критериям, по которым проводится диагностика
  - компетентности самого исследователя
16. Диагностический критерий — это...
- признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация диагностируемого свойства
  - некоторая величина или качество переменной, которое может проявляться у диагностируемого объекта
  - форма проявления диагностируемого свойства
17. Измерения в исследованиях поведения персонала...
- невозможны, так как нет эталона работника и способа сравнения с ним реальной личности
  - проводятся только как качественные сравнения
  - сочетают количественные и качественные характеристики
18. Какая из мер центральной тенденции предпочтительна в малой совокупности результатов с большим разбросом крайних значений:
- мода
  - медиана
  - среднее арифметическое
19. Какой тип диаграммы наиболее наглядно демонстрирует соотношение частей внутри целого:
- столбчатая диаграмма
  - ярусная диаграмма
  - круговая диаграмма
20. Какая из функций *не* относится к функциям науки:
- объяснительная
  - преобразовательная
  - контрольно-оценочная

## II УРОВЕНЬ (ТЕСТЫ ПРОДУКТИВНОГО УРОВНЯ)

21. О дате и месте проведения научной конференции участников нужно информировать:

- а) за 2 недели до начала конференции
- б) за 1 месяц до начала конференции
- в) за 3 месяца до начала конференции

22. При изучении адаптации новых сотрудников в организации целесообразно использовать:

- а) кейс-метод
- б) SWOT-анализ
- в) матричный метод

## III УРОВЕНЬ (ТЕСТ ТВОРЧЕСКОГО УРОВНЯ)

23. Предприятие осваивает выпуск новой продукции и нуждается в молодых специалистах, обладающих необходимыми знаниями и умениями. Для их закрепления в штате предприятия наиболее целесообразно:

- а) поручить решать данные вопросы отделу кадров
- б) издать специальный приказ, в котором обозначить порядок решения данных вопросов
- в) внедрить программу по закреплению молодых специалистов

### 8.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях, на индивидуальном занятии и на экзамене преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области управления персоналом организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация). Экзамен проходит в письменной форме и предполагает ответ на экзаменационный билет. Собирает и обрабатывает материалы преподаватель. Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия, по итогам индивидуального занятия и по итогам проведения экзамена.

### 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Во время проведения семинарских занятий осуществляется *текущий контроль*. Его цель – проверка уровня подготовки студента к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения студентом конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется *итоговый контроль*. Он проводится с целью оценивания результатов обучения студента по каждому разделу, то есть оценки уровня проработки им теоретического и практического материала в пределах отдельного

раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление студентами теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование студентов к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы студентов:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара (3-5 мин.).
2. Дополнительное сообщение, дополнение (3-5 мин.).
3. Устный доклад по тематике индивидуального задания (5-7 мин.).
4. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений (3-5 мин.).
5. Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий (5-10 мин.).
6. Письменная работа (самостоятельная, контрольная) по заданию преподавателя (до 10 мин.).
7. Индивидуальное задание.

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии выполняется контрольная работа (до 30 мин.).

Описание основных форм работы на семинаре:

*Устный ответ* на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или студента и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

*Дополнение* – по желанию студента более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

*Устный доклад* предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований, но выступление перед аудиторией является обязательным.

*Дополнительное сообщение* – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал студент и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда студент не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

*Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий* – решение возле доски расчетной задачи или на месте ситуационного задания на основе знания теоретического материала, соответствующей методики расчетов показателей, которые характеризуют движение персонала, эффективность управления персоналом.

*Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений* – задавание вопросов студенту, который выступал с докладом (сообщением) по теме выступления, высказывание собственной обоснованной позиции по дискуссионным вопросам выступления.

*Письменная работа* – понятийный диктант или краткий ответ на вопрос по теме дисциплины.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине «Методология и методы научных исследований» с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа студентов. Само овладение и выяснение студентом рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы студент углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины студентам рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

самостоятельное изучение и углубленная обработка содержательных модулей дисциплины, отдельных вопросов тем;

изучение тем учебной дисциплины по конспектам, учебникам и специальной литературе;

выполнение индивидуальных заданий (письменно);

подготовка к контрольным работам и модульному тестированию;

подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме студенту нужно:

1. Усвоить лекционный материал.
2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.
3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.
4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ДонАУиГС и других научных учреждений.

#### 10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

При изучении дисциплины используются лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием, имеющемся в ДонАУиГС.

#### 11. Иные сведения и (или) материалы

### СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ НА 20\_\_/20\_\_ УЧЕБНЫЙ ГОД

[Название дисциплины]

дисциплина

[Код и наименование направления подготовки/специальности/профиль]

направление подготовки/специальность

**ДОПОЛНЕНО** (с указанием раздела РПУД)

**ИЗМЕНЕНО** (с указанием раздела РПУД)

**УДАЛЕНО** (с указанием раздела РПУД)

Реквизиты протокола заседания кафедры от _____ № _____ дата _____
-------------------------------------------------------------------------