

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:03:12
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.20 Методология и практика прикладных исследований
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организации и государственной службы
(наименование образовательной программы)

Бакалавр
(квалификация)

Заочная форма обучения
(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

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

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины
(сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	Бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 «Управление персоналом»
Количество разделов учебной дисциплины	3
Часть образовательной программы	Вариативной части образовательной программы Б1.В.20
Формы текущего контроля	устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, расчетное задание, деловая игра, коллоквиум, доклад (сообщение), кейс-задача, контроль знаний по разделу
<i>Показатели</i>	заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	6
<i>Общая трудоемкость (академ. часов)</i>	72
<i>Аудиторная контактная работа:</i>	56
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	36
<i>Самостоятельная работа</i>	25
<i>Контроль</i>	27
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Экзамен

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
УК-1.1	Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие; осуществляет декомпозицию задачи	Знать: 1 подходы к анализу задачи; 2 подходы к анализу задачи, выделению её базовых составляющих; 3 подходы к анализу задачи, выделению её базовых составляющих, осуществлению декомпозиции задачи.	УК-1.1 З-1 УК-1.1 З-2 УК-1.1 З-3
		Уметь: 1 анализировать задачу; 2 анализировать задачу, выделять её базовые составляющие; 3 анализировать задачу, выделять её базовые составляющие, осуществлять декомпозицию задачи.	УК-1.1 У-1 УК-1.1 У-2 УК-1.1 У-3
		Владеть: 1 навыками анализа задачи; 2 навыками анализа задачи, выделения её базовых составляющих; 3 навыками анализа задачи, выделения её базовых составляющих, осуществления декомпозиции задачи.	УК-1.1 В-1 УК-1.1 В-2 УК-1.1 В-3
УК-1.2	Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи	Знать: 1 подходы к интерпретации информации; 2 подходы к интерпретации и ранжированию информации; 3 подходы к интерпретации и ранжированию информации, требуемой для решения поставленной задачи.	УК-1.2 З-1 УК-1.2 З-2 УК-1.2 З-3
		Уметь: 1 интерпретировать	

		<p>информацию;</p> <p>2 интерпретировать и ранжировать информацию;</p> <p>3 интерпретировать и ранжировать информацию, требуемую для решения поставленной задачи.</p>	УК-1.2 У-1 УК-1.2 У-2 УК-1.2 У-3
		Владеть:	
		<p>1 навыками интерпретации информации;</p> <p>2 навыками интерпретации и ранжирования информации;</p> <p>3 навыками интерпретации и ранжирования информации, требуемой для решения поставленной задачи.</p>	УК-1.2 В- УК-1.2 В-2 УК-1.2 В-3
УК-1.3	Осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов.	Знать: <p>1 способы поиска информации;</p> <p>2 способы поиска информации для решения поставленной задачи;</p> <p>3 способы поиска информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов.</p>	УК-1.3 З-2 УК-1.3 З-1 УК-1.3 З-3
		Уметь:	
		<p>1 выполнять сравнительный анализ различных способов поиска информации;</p> <p>2 осуществлять поиск информации для решения поставленной задачи;</p> <p>3 осуществлять поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов.</p>	УК-1.3 У-1 УК-1.3 У-2 УК-1.3 У-3
		Владеть:	
		<p>1 навыками поиска информации;</p> <p>2 навыками поиска информации для решения поставленной задачи;</p> <p>3 навыками поиска информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов.</p>	УК-1.3 В-1 УК-1.3 В-2 УК-1.3 В-3
УК-1.4	При обработке информации отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок,	Знать: <p>1 способы обработки информации;</p> <p>2 подходы к формированию</p>	УК-1.4 З-1

	<p>формирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы и точку зрения</p>	<p>собственного мнения; 3 подходы к формированию собственного мнения, изложению и аргументации своих выводов.</p>	УК-1.4 З-2 УК-1.4 З-3
		Уметь:	
		1 выполнять сравнительный анализ различных способов обработки информации; 2 отличать факты от мнений и интерпретаций; 3 отличать факты от мнений и интерпретаций, излагать и аргументировать свои выводы.	УК-1.4 У-1 УК-1.4 У-2 УК-1.4 У-3
		Владеть:	
		1 навыками сравнительного анализа различных способов обработки информации; 2 навыками формирования собственного мнения; 3 навыками формирования собственного мнения, изложения и аргументации своих выводов.	УК-1.4 В-1 УК-1.4 В-2 УК-1.4 В-3
УК-1.5	<p>Рассматривает и предлагает возможные варианты решения поставленной задачи, оценивая их достоинства и недостатки</p>	Знать:	
		1 подходы к решению поставленной задачи; 2 подходы к представлению возможных вариантов решения поставленной задачи;	УК-1.5 З-1 УК-1.5 З-2
		3 подходы к представлению возможных вариантов решения поставленной задачи, оценке их достоинств и недостатков.	УК-1.5 З-3
		Уметь:	
		1 использовать различные подходы к решению поставленной задачи; 2 представлять возможные варианты решения поставленной задачи;	УК-1.5 У-1 УК-1.5 У-2
		3 представлять возможные варианты решения поставленной задачи, оценивать их достоинства и недостатки.	УК-1.5 У-3
		Владеть:	
		1 навыками решения	УК-1.5 В-1

		<p>поставленной задачи; 2 навыками представления возможных вариантов решения поставленной задачи; 3 навыками представления возможных вариантов решения поставленной задачи, оценки их достоинств и недостатков.</p>	УК-1.5 В-2 УК-1.5 В-3
УК-2.1	Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними	<p>Знать:</p> <p>1 подходы к уяснению поставленной цели 2 подходы к определению круга задач в рамках поставленной цели; 3 подходы к определению круга задач в рамках поставленной цели, определения связи между ними.</p> <p>Уметь:</p> <p>1 проводить сравнительный анализ различных подходов к уяснению поставленной цели; 2 определять круг задач в рамках поставленной цели; 3 определять круг задач в рамках поставленной цели, определять связи между ними.</p> <p>Владеть:</p> <p>1 навыками проведения сравнительного анализа различных подходов к уяснению поставленной цели; 2 навыками определения круга задач в рамках поставленной цели; 3 навыками определения круга задач в рамках поставленной цели, определения связи между ними.</p>	УК-2.1 З-1 УК-2.1 З-2 УК-2.1 З-3 УК-2.1 У-1 УК-2.1 У-2 УК-2.1 У-3 УК-2.1 В-1 УК-2.1 В-2 УК-2.1 В-3
УК-2.5	Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования	<p>Знать:</p> <p>1 подходы к представлению результатов проекта; 2 подходы к представлению результатов проекта и</p>	УК-2.5 З-1

		демонстрации их возможностей; 3 подходы к представлению результатов проекта, демонстрации их возможностей и определению направлений совершенствования.	УК-2.5 З-2 УК-2.5 З-3
Уметь:			
1 проводить сравнительный анализ подходов к представлению результатов проекта; 2 осуществлять представление результатов проекта и демонстрацию их возможностей; 3 осуществлять представление результатов проекта, демонстрацию их возможностей и определение направлений совершенствования.			УК-2.5 У-1 УК-2.5 У-2 УК-2.5 У-3
Владеть:			
1 навыками сравнительного анализа подходов к представлению результатов проекта; 2 навыками представления результатов проекта; 3 навыками представления результатов проекта и демонстрации их возможностей.			УК-2.5 В-1 УК-2.5 В-2 УК-2.5 В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Методологический аппарат исследований				
1	Тема 1.1. Эволюция научных теорий управления персоналом	6	УК-1.1 УК-1.3 УК-1.4	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Основные научные понятия и категории	6	УК-1.3 УК-1.4 УК-1.5 УК-2.1	Устный опрос, коллоквиум, доклад (сообщение),
3	Тема 1.3. Научное мышление. Особенности научного мышления	6	УК-1.1 УК-2.1 УК-2.5	Устный опрос, доклад (сообщение),

				контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Методология и методы прикладных исследований				
4	Тема 2.1. Методология научных исследований организационной культуры	6	УК-1.2 УК-1.4 УК-1.5 УК-2.1	Устный опрос, расчётная работа доклад (сообщение)
5	Тема 2.2. Методология научных исследований рынка труда	6	УК-1.1 УК-1.5 УК-2.1 УК-2.5	Устный опрос, доклад (сообщение), расчётная работа, кейс-задача
6	Тема 2.3. Методология диагностического исследования конфликтов	6	УК-1.3 УК-1.4 УК-1.5 УК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение), ситуационное задание, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 3. Управление научными знаниями				
7	Тема 3.1. Проблемы управления научными знаниями.	6	УК-1.1 УК-1.4 УК-1.5 УК-2.1	Устный опрос, дискуссия, доклад (сообщение)
8	Тема 3.2. Основные виды знаний	6	УК-1.3 УК-1.4 УК-1.5 УК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение) коллоквиум
9	Тема 3.3. Научные коммуникации	6	УК-1.2 УК-1.4 УК-1.5 УК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение), деловая игра, контроль знаний по разделу (тестовые задания)

1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкалы оценивания

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	
1	2	3	4	5
Знает	УК-1.1 3-1 – 3-3 УК-1.2 3-1 – 3-3 УК-1.3 3-1 – 3-3 УК-1.4 3-1 – 3-3 УК-1.5 3-1 – 3-3	Очень хорошо	90-100	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	
1	2	3	4	5
Умеет	УК-2.1 3-1 – 3-3 УК-2.5 3-1 – 3-3			сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
	УК-1.1 У-1 – У-3 УК-1.2 У-1 – У-3 УК-1.3 У-1 – У-3 УК-1.4 У-1 – У-3 УК-1.5 У-1 – У-3 УК-2.1 У-1 – У-3 УК-2.5 У-1 – У-3			
	УК-1.1 В-1 – В-3 УК-1.2 В-1 – В-3 УК-1.3 В-1 – В-3 УК-1.4 В-1 – В-3 УК-1.5 В-1 – В-3 УК-2.1 В-1 – В-3 УК-2.5 В-1 – В-3			
	УК-1.1 3-1 – 3-3 УК-1.2 3-1 – 3-3 УК-1.3 3-1 – 3-3 УК-1.4 3-1 – 3-3 УК-1.5 3-1 – 3-3 УК-2.1 3-1 – 3-3 УК-2.5 3-1 – 3-3			
	УК-1.1 У-1 – У-3 УК-1.2 У-1 – У-3 УК-1.3 У-1 – У-3 УК-1.4 У-1 – У-3 УК-1.5 У-1 – У-3 УК-2.1 У-1 – У-3 УК-2.5 У-1 – У-3		Хорошо	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
	УК-1.1 В-1 – В-3 УК-1.2 В-1 – В-3 УК-1.3 В-1 – В-3 УК-1.4 В-1 – В-3 УК-1.5 В-1 – В-3 УК-2.1 В-1 – В-3 УК-2.5 В-1 – В-3			
Владеет	УК-1.1 3-1 – 3-3 УК-1.2 3-1 – 3-3 УК-1.3 3-1 – 3-3 УК-1.4 3-1 – 3-3 УК-1.5 3-1 – 3-3 УК-2.1 3-1 – 3-3 УК-2.5 3-1 – 3-3		75-89	теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном
	УК-1.1 У-1 – У-3 УК-1.2 У-1 – У-3 УК-1.3 У-1 – У-3 УК-1.4 У-1 – У-3 УК-1.5 У-1 – У-3 УК-2.1 У-1 – У-3 УК-2.5 У-1 – У-3			
	УК-1.1 В-1 – В-3 УК-1.2 В-1 – В-3 УК-1.3 В-1 – В-3 УК-1.4 В-1 – В-3 УК-1.5 В-1 – В-3 УК-2.1 В-1 – В-3 УК-2.5 В-1 – В-3			
	УК-1.1 3-1 – 3-3 УК-1.2 3-1 – 3-3 УК-1.3 3-1 – 3-3 УК-1.4 3-1 – 3-3 УК-1.5 3-1 – 3-3 УК-2.1 3-1 – 3-3 УК-2.5 3-1 – 3-3			
	УК-1.1 У-1 – У-3 УК-1.2 У-1 – У-3 УК-1.3 У-1 – У-3 УК-1.4 У-1 – У-3 УК-1.5 У-1 – У-3 УК-2.1 У-1 – У-3 УК-2.5 У-1 – У-3			
	УК-1.1 В-1 – В-3 УК-1.2 В-1 – В-3 УК-1.3 В-1 – В-3 УК-1.4 В-1 – В-3 УК-1.5 В-1 – В-3 УК-2.1 В-1 – В-3 УК-2.5 В-1 – В-3			
	УК-1.1 3-1 – 3-3 УК-1.2 3-1 – 3-3 УК-1.3 3-1 – 3-3 УК-1.4 3-1 – 3-3 УК-1.5 3-1 – 3-3 УК-2.1 3-1 – 3-3 УК-2.5 3-1 – 3-3			
Знает	УК-1.1 У-1 – У-3 УК-1.2 У-1 – У-3 УК-1.3 У-1 – У-3 УК-1.4 У-1 – У-3 УК-1.5 У-1 – У-3 УК-2.1 У-1 – У-3 УК-2.5 У-1 – У-3	Удовлетворительно	60-74	теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном
	УК-1.1 В-1 – В-3 УК-1.2 В-1 – В-3 УК-1.3 В-1 – В-3 УК-1.4 В-1 – В-3 УК-1.5 В-1 – В-3 УК-2.1 В-1 – В-3 УК-2.5 В-1 – В-3			
	УК-1.1 3-1 – 3-3 УК-1.2 3-1 – 3-3 УК-1.3 3-1 – 3-3 УК-1.4 3-1 – 3-3 УК-1.5 3-1 – 3-3 УК-2.1 3-1 – 3-3 УК-2.5 3-1 – 3-3			
	УК-1.1 У-1 – У-3 УК-1.2 У-1 – У-3 УК-1.3 У-1 – У-3 УК-1.4 У-1 – У-3 УК-1.5 У-1 – У-3 УК-2.1 У-1 – У-3 УК-2.5 У-1 – У-3			
	УК-1.1 В-1 – В-3 УК-1.2 В-1 – В-3 УК-1.3 В-1 – В-3 УК-1.4 В-1 – В-3 УК-1.5 В-1 – В-3 УК-2.1 В-1 – В-3 УК-2.5 В-1 – В-3			
	УК-1.1 3-1 – 3-3 УК-1.2 3-1 – 3-3 УК-1.3 3-1 – 3-3 УК-1.4 3-1 – 3-3 УК-1.5 3-1 – 3-3 УК-2.1 3-1 – 3-3 УК-2.5 3-1 – 3-3			
	УК-1.1 У-1 – У-3 УК-1.2 У-1 – У-3 УК-1.3 У-1 – У-3 УК-1.4 У-1 – У-3 УК-1.5 У-1 – У-3 УК-2.1 У-1 – У-3 УК-2.5 У-1 – У-3			

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	
1	2	3	4	5
Умеет	УК-1.1 У-1 – У-3 УК-1.2 У-1 – У-3 УК-1.3 У-1 – У-3 УК-1.4 У-1 – У-3 УК-1.5 У-1 – У-3 УК-2.1 У-1 – У-3 УК-2.5 У-1 – У-3			сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
Владеет	УК-1.1 В-1 – В-3 УК-1.2 В-1 – В-3 УК-1.3 В-1 – В-3 УК-1.4 В-1 – В-3 УК-1.5 В-1 – В-3 УК-2.1 В-1 – В-3 УК-2.5 В-1 – В-3			
Знает	УК-1.1 3-1 – 3-3 УК-1.2 3-1 – 3-3 УК-1.3 3-1 – 3-3 УК-1.4 3-1 – 3-3 УК-1.5 3-1 – 3-3 УК-2.1 3-1 – 3-3 УК-2.5 3-1 – 3-3	Неудовлетворительно	0-59	теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному
Умеет	УК-1.1 У-1 – У-3 УК-1.2 У-1 – У-3 УК-1.3 У-1 – У-3 УК-1.4 У-1 – У-3 УК-1.5 У-1 – У-3 УК-2.1 У-1 – У-3 УК-2.5 У-1 – У-3			
Владеет	УК-1.1 В-1 – В-3 УК-1.2 В-1 – В-3 УК-1.3 В-1 – В-3 УК-1.4 В-1 – В-3 УК-1.5 В-1 – В-3 УК-2.1 В-1 – В-3 УК-2.5 В-1 – В-3			

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе

по изучению учебной дисциплины.

2.1. Описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля

2.1.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

1 балл (отлично) ставится, если обучающийся:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;

3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

0,75 балла (хорошо) ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

0,5 балла (удовлетворительно) ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

0 баллов (неудовлетворительно) * - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, исказжающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

* 0 в журнал не ставится

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному/ фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины</i>
Раздел 1. Методологический аппарат исследований	
Тема 1.1. Эволюция научных теорий управления персоналом	<p style="text-align: center;">План семинара 1:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Школа научного управления. 2. Административная школа. 3. Школа психологии и человеческих отношений. 4. Теории мотивации. <p style="text-align: center;">План семинара 2:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Опыт и значимость японских теорий работы с людьми. 2. Развитие теории Z. 3. Роль и место человека в ранних парадигмах управления персоналом. 4. Современные организационные модели «организация-система принятия решений»..
Тема 1.2. Основные научные понятия и категории	<p style="text-align: center;">План семинара 3:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Наблюдение как целенаправленное восприятие, имеющее признаки объективности и контролируемости. 2. Эксперимент как поставленный опыт, необходимый для изучения персонала. 3. Анализ и синтез как методы научных исследований. 4. Моделирование как воспроизведение свойств объекта. <p style="text-align: center;">План семинара 4:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отличие научного знания от обыденного. 2. Качественные методы исследований. 3. Количественные методы исследований. 4. Методы обработки результатов измерений.
Тема 1.3. Научное мышление. Особенности научного мышления	<p style="text-align: center;">План семинара 5:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие как форма мышления. 2. Суждение как форма мышления. 3. Умозаключение как форма мышления. 4. Особенности рационального мышления. <p style="text-align: center;">План семинара 6:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мышление как отражение действительности в обобщённых формах. 2. Объективность как особенность научного мышления. 3. Системность как особенность научного мышления. 4. Обоснованность как особенность научного мышления.
Раздел 2. Методология и методы прикладных исследований	
Тема 2.1. Методология научных исследований организационной культуры	<p style="text-align: center;">План семинара 7:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Функции организационной культуры. 2. Роль организационной культуры в управлении персоналом. 3. Параметры организационной культуры предприятия. 4. Балльная оценка элементов организационной культуры.

	<p>План семинара 8:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Позитивные и негативные стороны различных типов организационных культур. 2. Трансформация организационной культуры на различных стадиях жизненного цикла субъекта хозяйственной деятельности. 3. Экспертная оценка элементов организационной культуры. 4. Экспериментальные исследования организационной культуры.
Тема 2.2. Методология научных исследований рынка труда	<p>План семинара 9:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Рынок труда как сфера формирования спроса и предложения на энергию рабочей силы. 2. Рынок труда как ведущий компонент классической концепции занятости. 3. Формирование кластеров в условиях концентрации фирм в пределах одной местности. 4. Функциональный подход к анализу рынка труда. <p>План семинара 10:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Структурный подход к анализу рынка труда. 2. Проведение опросов среди кандидатов на рабочие места. 3. Исследование ожиданий работодателей. 4. Обработка результатов исследований.
Тема 2.3. Методология диагностического исследования конфликтов	<p>План семинара 11:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные типы (виды) конфликтов. 2. Обязательные компоненты любого конфликта. 3. Основные этапы диагностики конфликтов. 4. Переговоры как способ устранения конфликта. <p>План семинара 12:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль руководства в управлении конфликтами. 2. Изучение причин конфликтов. 3. Изучение последствий конфликтов. 4. Роль посредников в регулировании конфликтов.
Раздел 3. Управление научными знаниями	
Тема 3.1. Проблемы управления научными знаниями	<p>План семинара 13:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Составление плана решения научной проблемы в области управления человеческими ресурсами. 2. Стратегическое видение логики процесса познания. 3. Формирование «спирали знаний». 4. Явные и неявные знания. Сообщества практик. <p>План семинара 14:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сбор, накопление, хранение и использование знаний в научных и образовательных организациях. 2. Неосозаемость знаний. 3. Потенциальный эффект знаний. 4. Проблемы восприятия знаний.
Тема 3.2. Основные виды знаний	<p>План семинара 15:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные черты научного знания: всеобщность, необходимость, системность. 2. Традиционные критерии установления истины. 3. Критерии научности.

	<p>4. Эмпирические знания, полученные в результате опыта.</p> <p>План семинара 16:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретические знания, возникающие на основе обобщения эмпирических данных. 2. Обыденное (житейское) знание. 3. Практическое знание. 4. Иррациональное знание.
Тема 3.3. Научные коммуникации	<p>План семинара 17:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формальные коммуникации. 2. Неформальные коммуникации. 3. Первичные средства формальной коммуникации. 4. Вторичные средства формальной коммуникации. <p>План семинара 18:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Проблемы диалога в научном сообществе. 6. Научные дискуссии по проблемам управления персоналом. 7. Структура дискуссии. 8. Правила ведения научной дискуссии.

2.1.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

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

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах (максимум – 3 балла). Баллы выставляются следующим образом: правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,6 балла.

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

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

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 1.1.

Объект исследования — это:

- а) область действительности;
- б) область реальности;
- в) сфера деятельности;
- г) задачи деятельности.

Задание 1.2.

Гипотеза в исследовании — это:

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

Задание 1.3.

Концепция конкретного исследования — это:

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

Задание 1.4.

Понятийный аппарат науки предназначен не для того, чтобы:

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

Задание 1.5.

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

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

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

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 2.1.

Парадигма — это:

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

Задание 2.2.

Диагностика и сбор эмпирических данных не включены в:

- а) подготовительный этап исследования;
- б) этап предварительного изучения проблемы;
- в) этап апробации экспериментальной модели;
- г) этап обобщения результатов исследования.

Задание 2.3.

Моделирование осуществляется:

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

Задание 2.4.

Проект в исследовании — это:

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

Задание 2.5.

Метод исследования — это:

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

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

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 3.1.

Понятие валидности относится прежде всего к:

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

Задание 3.2.

Диагностический критерий — это:

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

Задание 3.3.

Измерения в исследованиях поведения персонала:

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

Задание 3.4.

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

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

Задание 3.5.

Какой тип диаграммы наиболее наглядно демонстрирует соотношение частей внутри целого:

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

2.1.3. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

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

* 0 в журнал не ставится

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Тема 2.3. Методология диагностического исследования конфликтов.

Вариант 1.

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

Основные цели и задачи управления конфликтами.

Контрольные вопросы.

1. Основные причины возникновения конфликтов.
2. Отличия внутриличностных конфликтов от межличностных.
3. Роль руководителя в устранении конфликтов в коллективе.

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

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

Контрольные вопросы.

1. Можно ли полностью избежать текучести кадров на предприятии.

2. Роль кадровой службы в устраниении текучести кадров.
3. Укажут ли работники в анкете истинные причины ухода с предприятия.

Вариант 2.

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

Роль посредников в регулировании и устраниении конфликтов.

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

Задание 2. Описание ситуации. Выполнить практическое задание.

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

Разработайте комплекс мероприятий по данному вопросу.

Контрольные вопросы.

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

2.1.4. Рекомендации по оцениванию результатов деловой (ролевой) игры

Максимальное количество баллов	Критерии
2	выставляется обучающемуся (индивидуально или как участнику группы), если содержание его деятельности полностью соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; четко организована работа по сюжету игры, присутствует вариативность в разрешении игровой ситуации, комментарии по ходу игры основываются на понятийном аппарате предметной области и иллюстрируют основные закономерности изучаемой дисциплины и ее прикладной аспект
1,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в основном соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет находит развитие, комментарии по ходу игры включают понятийный аппарат предметной области и отражают в основном понимание прикладного аспекта изучаемой дисциплины
1	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в целом соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не детализируется, комментарии по ходу игры в небольшой степени опираются на понятийный аппарат предметной области,

	прикладной аспект изучаемой дисциплины представлен фрагментарно
0,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности лишь частично соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не развивается, комментарии по ходу игры отсутствуют, обучающийся не демонстрирует понимания прикладного аспекта изучаемой дисциплины

ДЕЛОВАЯ (РОЛЕВАЯ) ИГРА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Деловая игра к теме 3.3 «Научные коммуникации».

«Создание сети коммуникаций учёных и специалистов-практиков»

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

3. Роли (ролевые группы):

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

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

Методика проведения:

При подготовке к игре необходимо:

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

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

Целесообразно назначить некоторых обучающихся из группы в качестве экспертов – консультантов, которые оценивали бы решения, принятые участниками. Они также могут давать консультацию при возникновении вопросов у участников в ходе решения заданий.

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

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

2.1.5. Рекомендации по оцениванию результатов кейс-задачи

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

КЕЙС-ЗАДАЧА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

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

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

Контрольные вопросы:

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

Кейс: Положение на рынке труда выпускников высших учебных заведений.

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

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

Другие выпускники не могут себе найти работу вообще.

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

2.1.6. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования

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

* 0 в журнал не ставится

**ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ
ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

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

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

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

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

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

1. Знание как единство чувственного и рационального познания.
2. Способы получения знаний.

3. Обыденное знание.
4. Мифологическое знание.
5. Религиозное знание.
6. Художественное знание.
7. Рациональное знание.
8. Иррациональное знание.
9. Научное знание как объективное, системно организованное и обоснованное знание.
10. Квазинаучное знание.

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

Максимальное количество баллов	Критерии
2	<ul style="list-style-type: none"> - полное раскрытие темы; - указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы; - правильная формулировка понятий и категорий; - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1,5	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений; - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1	<ul style="list-style-type: none"> - отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы
0,5	<ul style="list-style-type: none"> - содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

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

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

исследования работы персонала.

3. Использование теории информационной аналитики в арсенале средств познавательной деятельности.

4. Основные принципы удостоверения и аргументации получаемых знаний.

5. Логика процесса познания.

2.1.8. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений

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

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Методологический аппарат исследований

Тема 1.1. Эволюция научных теорий управления персоналом

Темы докладов

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

Тема 1.2. Основные научные понятия и категории

Темы докладов

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

Тема 1.3. Научное мышление. Особенности научного мышления

Темы докладов

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

Раздел 2. Методология и методы прикладных исследований

Тема 2.1. Методология научных исследований организационной культуры

Темы докладов

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

Тема 2.2. Методология научных исследований рынка труда

Темы докладов

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

Тема 2.3. Методология диагностического исследования конфликтов

Темы докладов

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

Раздел 3. Управление научными знаниями в процессе научного исследования

Тема 3.1. Проблемы управления научными знаниями

Темы докладов

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

Тема 3.2. Основные виды знаний

Темы докладов

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

Тема 3.3. Научные коммуникации

Темы докладов

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

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

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

ЗАДАЧИ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Тема 2.2. «Методология научных исследований рынка труда»
Задача

Исходные данные и постановка задачи

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

Возраст, лет	Численность	Коэффициент	Коэффициент
--------------	-------------	-------------	-------------

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

Задание:

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

Тема 2.1. «. Методология научных исследований организационной культуры»

Задача

Исходные данные и постановка задачи

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

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

Задание:

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

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену, практические задания, ситуационные задачи и т.д.)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопрос к экзамену		
Раздел 1. Методологический аппарат исследований		
Тема 1.1. Эволюция научных теорий управления персоналом		
1.	Роль научных исследований в решении задач управления персоналом	УК-1.5 З-1 УК-1.1 У-1
2.	Методы научных исследований в управлении персоналом: возможности, условия использования.	УК-1.1 З-1 УК-2.1 У-1
3.	Параметрический метод и общий порядок проведения оценок.	УК-1.1 В-1
4.	Поведение системы в условиях неопределённости, риск и принятие решений.	УК-1.1 З-1 УК-2.1 У-1
Раздел 1. Методологический аппарат исследований		
Тема 1.2. Основные научные понятия и категории		
5.	Системный анализ и системный подход.	УК-1.3 З-1

		УК-2.5 В-1
6.	Методология системного анализа.	УК-1.5 З-1 УК-1.3 В-1
7.	Основные задачи системного анализа.	УК-1.3 З-1 УК-2.5 В-1
8.	Структура системного анализа.	УК-1.3 У-1 УК-2.5 В-1
9.	Принципы системного анализа.	УК-1.3 З-1 УК-2.1 У-1

Раздел 1. Методологический аппарат исследований

Тема 1.3. Научное мышление. Особенности научного мышления

10.	Выработка гипотезы.	УК-1.1 З-1 УК-2.5 В-1
11.	Проверка гипотезы	УК-2.5 В-1 УК-1.1 В-1
12.	Логика теоретического анализа.	УК-1.1 З-1 УК-2.1 У-1
13.	Цель как желаемый облик объекта исследования.	УК-2.5 В-1 УК-1.1 В-1
14.	Объект исследования. Внутренняя и внешняя среда.	УК-1.1 У-1 УК-2.5 В-1

Раздел 2. Методология и методы прикладных исследований

Тема 2.1. Методология научных исследований организационной культуры

15.	Параметры организационной культуры предприятия.	УК-1.5 З-1 УК-1.2 В-1
16.	Балльная оценка элементов организационной культуры.	УК-1.2 З-1 УК-2.1 У-1
17.	Позитивные и негативные стороны различных типов организационных культур.	УК-1.2 У-1 УК-2.5 В-1

Раздел 2. Методология и методы прикладных исследований

Тема 2.2. Методология научных исследований рынка труда

18.	Рынок труда как ведущий компонент классической концепции занятости.	УК-1.1 У-1 УК-2.5 В-1
19.	Формирование кластеров в условиях концентрации фирм в пределах одной местности.	УК-1.1 З-1 УК-2.1 У-1
20.	Функциональный подход к анализу рынка труда.	УК-2.5 В-1 УК-1.1 В-1

Раздел 2. Методология и методы прикладных исследований

Тема 2.3. Методология диагностического исследования конфликтов

21.	Социальные конфликты: методология анализа причин и условий их разрешения.	УК-2.5 В-1 УК-1.3 В-1
22.	Социально-психологические конфликты в жизни современной организации.	УК-1.3 З-1 УК-2.5 В-1
23.	Роль фактора случайности в возникновении конфликта.	УК-1.5 З-1 УК-1.3 У-1

Раздел 3. Управление научными знаниями

Тема 3.1. Проблемы управления научными знаниями

24.	Эмпирическое обоснование научного знания	УК-1.1 У-1 УК-2.5 В-1
25.	Факторы взаимодействия субъекта и объекта познания.	УК-1.1 З-1 УК-2.5 В-1

26.	Эмпирические методы научного исследования.	УК-2.5 В-1 УК-1.1 В-1
27.	Теоретические методы научного исследования.	УК-1.1 З-1 УК-2.5 В-1
Раздел 3. Управление научными знаниями		
Тема 3.2. Основные виды знаний		
28.	Научные дискуссии по проблемам управления персоналом. Структура дискуссии	УК-2.5 В-1 УК-1.3 В-1
29.	Значение и сущность информационной поддержки исследовательской работы.	УК-1.3 З-1 УК-2.5 В-1
30.	Определение последовательности проведения исследования и эксперимента.	УК-1.5 З-1 УК-1.3 У-1
Раздел 3. Управление научными знаниями		
Тема 3.3. Научные коммуникации		
31.	Технология подготовки реферата, научного доклада, тезисов доклада.	УК-2.5 В-1 УК-1.2 В-1
32.	Технология подготовки научной статьи.	УК-1.2 З-1 УК-2.1 У-1
33.	Проблемы диалога в научном сообществе	УК-1.5 З-1 УК-1.2 У-1
34.	Основные виды научных мероприятий.	УК-1.2 В-1