

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:  
на заседании кафедры  
протокол № 10 от « 2 » июня 2017 г.

Согласовано:  
Председатель УМК Института

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ /У.А.Назарова

 \_\_\_\_\_ /Н.Г. Вишневская

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Современные методы исследования в системе управления персоналом  
базовая часть

**программа магистратуры**

Направление подготовки  
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы  
Управление деловой карьерой персонала

Квалификация  
магистр

Разработчик (составитель):  
доцент, к.ф.н., доцент



Алексеев О.А.

Для приема: 2017

Уфа 2017 г.

Составитель : \_\_\_\_\_ Алексеев О.А. \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства\_ протокол от «\_2\_»\_июня\_2017\_ г. №\_10\_

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: вопросы к зачету, перечень основной и доп. литературы , протокол №\_12\_ от «\_8\_»\_июня\_2018\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / Назарова У.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: программное обеспечение, протокол №\_6\_ от «\_18\_»\_января\_2019\_ г.

И.о. заведующего кафедрой \_\_\_\_\_ / Назарова У.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ заседании \_\_\_\_\_ кафедры \_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ заседании \_\_\_\_\_ кафедры \_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Ф.И.О/

## Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине .....	9
4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания .....	9
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций .....	12
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины .....	24
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	24
Дополнительная:.....	24
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины.....	24
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	26

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	1. Знать логико-интуитивные методы исследования систем управления	<b>ОК-1</b> способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	
	2. Знать актуальные научные проблемы управления персоналом	<b>ОПК-11</b> умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	
	3. Знать: основы методологии научных исследований; - методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом	<b>ОПК-12</b> умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	
Умения	1. Уметь применять логико-интуитивные методы в исследовании систем управления	<b>ОК-1</b> способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	
	2. Уметь выявлять проблемы в системе управления персоналом, формулировать гипотезу, цели и задачи исследования	<b>ОПК-11</b> умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	
	3. Уметь разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	<b>ОПК-12</b> умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	
Владения	2. Владеть навыками выдвижения и формулирования гипотезы исследования по разрешению проблем управления персоналом	<b>ОПК-11</b> умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	
	3. Владеть навыками разработки программы исследования	<b>ОПК-12</b> умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	

## **2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина Б1.Б.07 «Современные методы исследования в системе управления персоналом» относится к базовой части.

Дисциплина изучается на 1 курсе (2-3 сессии) заочной формы обучения.

Целью изучения дисциплины является формирование у обучающихся умений выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения дисциплины «Основы научных исследований».

Дисциплина «Современные методы исследования в системе управления персоналом» является значимой для освоения таких дисциплин, как «Формирование управленческой команды и современные аспекты руководства и лидерства в организации», «Корпоративное лидерство и руководство компанией», «Научно-исследовательская работа» и «Научно-исследовательская работа (научный семинар "Управление деловой карьерой персонала")», а также для подготовки ВКР.

## **3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины

Современные методы исследования в системе управления персоналом  
на 1 курсе (2-3 сессии)  
заочной формы обучения

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2/72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	4
практических/ семинарских	8
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	55,8
Учебных часов на подготовку к зачету (Контроль)	4

Форма контроля: зачет \_\_1\_\_ курс (3 сессия)

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнитель ная литература, рекомендуе мая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Модуль 1. Теоретико-методологические и организационные основы исследования в системах управления «человек – человек»</b>								
1.	Теоретико-методологические основы организации исследовательской деятельности в системе управления персоналом	1			4	1, 2, 3 - 6	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара
2.	Исследование как составная часть управления организацией и организационным развитием	1			4	1, 2, 3 - 6	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара
3.	Методология исследования систем управления, основные составляющие исследования.	1			6	1, 2, 3 - 6	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара, тест
<b>Модуль 2. Научно-методическое обеспечение проведения исследований в системе управления персоналом</b>								
4.	Логико-интуитивные методы исследования систем управления. Экспертные методы исследования систем управления. Метод тестирования. Метод «деревя» целей. Метод ССВУ (SWOT)-анализа	1			6	1, 2, 7 - 10	Вопросы семинарского занятия, задание 1	Вопросы для семинара, индивидуальное задание
5.	Методы поиска и формирования решений. Эмпирические методы исследования. Комплексно-комбинированные методы исследования систем управления		1		6	1, 2, 7 - 10	Вопросы семинарского занятия, задание 2	Вопросы для семинара, практическое задание
6.	Диагностика систем управления. Построение проблемного поля		1		6	1, 2, 7 - 10	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара

	организации и определение корневой проблемы. Методы и инструментарий диагностики СУ							
7.	Социологические исследования систем управления. Предмет социологического исследования СУ. Методы социологических исследований. Задачи, функции и права социологической службы предприятия		1		6	1, 2, 7 - 10	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара, индивидуальное задание
8.	Метод ассессмент-центра.		1		5,8	1, 2, 7 - 10	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара, индивидуальное задание, контрольная работа
<b>Модуль 3. Организация исследования системы управления</b>								
9.	Организационные основы исследования систем управления. Основные условия проведения и участники исследования. Консультирование как форма организации процесса исследования.		2		6	1, 2, 7, 11	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара, индивидуальное задание
10.	Технология исследования систем управления. Организация исследования системы управления. Бенчмаркинг. Методики оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации. Оценка экономической эффективности исследования системы управления персоналом		2		6	1, 2, 7, 11	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара, контрольная работа
	<b>Всего часов:</b>	4	8		55,8			



#### 4. Фонд оценочных средств по дисциплине

##### 4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

**ОК-1** способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать логико-интуитивные методы исследования систем управления	Отсутствие или фрагментарные представления о логико-интуитивных методах исследования систем управления	Сформированные знания о логико-интуитивных методах исследования систем управления
Второй этап (уровень)	Уметь применять логико-интуитивные методы в исследовании систем управления	Отсутствие или фрагментарные умения применять логико-интуитивные методы в исследовании систем управления	Сформированное умение применять логико-интуитивные методы в исследовании систем управления

**ОПК-11** умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено

Первый этап (уровень)	Знать актуальные научные проблемы управления персоналом	Отсутствие или фрагментарные представления об актуальных научных проблемах управления персоналом	Сформированные знания об актуальных научных проблемах управления персоналом
Второй этап (уровень)	Уметь выявлять проблемы в системе управления персоналом, формулировать гипотезу, цели и задачи исследования	Отсутствие или фрагментарные умения выявлять проблемы в системе управления персоналом, формулировать гипотезу, цели и задачи исследования,	Сформированное умение выявлять проблемы в системе управления персоналом, формулировать гипотезу, цели и задачи исследования
Третий этап (уровень)	Владеть навыками выдвижения и формулирования гипотезы исследования по разрешению проблем управления персоналом	Отсутствие или фрагментарное владение навыками выдвижения и формулирования гипотезы исследования по разрешению проблем управления персоналом	Сформированное систематическое владение навыками выдвижения и формулирования гипотезы исследования по разрешению проблем управления персоналом

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

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать основы методологии научных исследований; - методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом	Отсутствие или фрагментарные представления об основах методологии научных исследований; методах и инструментах проведения исследований в системе управления персоналом	Сформированные знания об основах методологии научных исследований; методах и инструментах проведения исследований в системе управления персоналом

Второй этап (уровень)	Уметь разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Отсутствие или фрагментарные умения разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Сформированное умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
Третий этап (уровень)	Владеть навыками разработки программы исследования	Отсутствие или фрагментарное владение навыками разработки программы исследования	Сформированное систематическое владение навыками разработки программы исследования

Показатели сформированности компетенции:

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках дисциплины проводится на основе критериев оценки результатов обучения и осуществляется в формах текущего, рубежного и итогового контроля уровня освоения дисциплины.

Критерии оценивания за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины) и соответствующие оценочные средства представлены в разделе 4.2.

**4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
1-й этап Знания	1. Знать логико-интуитивные методы исследования систем управления	<b>ОК-1</b>	Вопросы семинарского занятия, тест; контрольная работа, вопросы к зачету
	2. Знать актуальные научные проблемы управления персоналом	<b>ОПК-11</b>	Вопросы семинарского занятия, тест, контрольная работа, вопросы к зачету
	3. Знать: основы методологии научных исследований; - методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом	<b>ОПК-12</b>	Вопросы семинарского занятия, тест, контрольная работа, вопросы к зачету
2-й этап Умения	1. Уметь применять логико-интуитивные методы в исследовании систем управления	<b>ОК-1</b>	индивидуальное задание, контрольная работа
	2. Уметь выявлять проблемы в системе управления персоналом, формулировать гипотезу, цели и задачи исследования	<b>ОПК-11</b>	индивидуальное задание
	3. Уметь разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	<b>ОПК-12</b>	индивидуальное задание, контрольная работа
3-й этап Владения	5. Владеть навыками выдвижения и формулирования гипотезы исследования по разрешению проблем управления персоналом	<b>ОПК-11</b>	практическое задание, контрольная работа

	6. Владеть навыками разработки программы исследования	<b>ОПК-12</b>	практическое задание, контрольная работа
--	---	---------------	--

## Типовые контрольные задания

### Задания для текущего контроля

#### Вопросы для семинаров

##### Занятие № 1:

1. Что понимают под системой, подсистемой и элементом?
2. По каким признакам классифицируются связи в системах?
3. Что такое системный анализ? Каковы основные принципы системного анализа?
4. Раскройте понятия система организации, СУ организацией?
5. Какие работы должны выполняться при проведении анализа СУ и СУП организации?

##### Занятие № 2:

1. Каково содержание процесса исследования как вида деятельности человека?
2. Зачем нужно исследовать системы управления?
3. Какие виды исследований знаете?
4. Из каких этапов состоит исследование СУ?
5. Почему исследование СУ – составная часть управления организацией?
6. Каковы основные направления исследований в системе управления персоналом?

##### Занятие № 3:

1. Какова функциональная роль исследования в развитии систем управления, системы управления персоналом в том числе?
2. Каково содержание понятия «метод исследования»?
3. Каковы сущность и основные значения понятия «методология»?
4. Что такое проблема и какова ее роль в методологии исследования?
5. Что понимается под научной проблемой?
6. Какие виды проблем существуют в организации?

##### Занятие № 4:

1. Что такое интуиция и каковы основные положения ее использования при исследовании СУ?
2. Какую роль играет интуиция при проведении исследований СУ?
3. Какими положениями определяется выбор и использование различных стратегий интуитивного поиска?

4. В чем сущность методов экспертных оценок?
5. Раскройте содержание и порядок проведения организационных работ по использованию экспертных методов в исследованиях СУ.
6. Каков типовой состав экспертной комиссии?

#### Занятие № 5:

1. В чем состоит сущность метода «мозгового штурма»?
2. Какие проблемы могут наиболее эффективно решаться методом «мозгового штурма»?
3. Какие требования предъявляются к участникам мозгового штурма» и как они подбираются в группы?
4. Как эффективно обеспечить взаимодействие участников при «мозговом штурме»?
5. Как методом наблюдения можно получать информацию для исследования СУ?
6. В чем сущность метода изучения документации и информационных материалов?

#### Занятие № 6:

1. В чем основная цель диагностики?
2. Что представляет собой диагностика объектов СУ?
3. Какие группы методов можно использовать при диагностике СУ?
4. В чем заключается сущность диагностического анализа СУ?
5. Какие оцениваемые и базовые показатели используются при проведении диагностики СУ?
6. Каков порядок определения приоритетности проблем и их причин в СУ?

#### Занятие № 7:

1. В чем сущность социологического исследования систем управления?
2. Каковы варианты целей социологического исследования систем управления?
3. Перечислите основные направления практического применения социологических методов в исследовании систем управления.
4. Почему и в какой степени точность социологических исследований зависит от выборки респондентов?
5. Перечислите задачи, основные функции и права социологической службы организации.

#### Занятие № 8:

1. Назовите основные правила организации и проведения ассессмента
2. Каковы области применения ассессмент-центра?
3. Какие модификации ассессмент-центра применяются на практике?
4. Являются ли личностные черты компетенциями?
5. Каковы требования к описанию компетенций?

6. Сколько моделей компетенций должно быть в компании?

Занятие № 9:

1. В чем сущность организации процесса исследования систем управления?
2. Какие характеристики учитываются в процессе организации исследования систем управления?
3. Перечислите основные формы организации проведения исследования систем управления.
4. Какие критерии следует использовать при выборе методов исследования СУ?

Занятие № 10:

1. Какие особенности, возникающие при организации исследовательской работы, можно отметить?
2. Раскройте содержание понятия «экономическая эффективность исследований систем управления».
3. Раскройте содержание понятия «социальная эффективность исследований систем управления».
4. Какие вы знаете принципы определения эффективности исследований?

### Критерии оценивания ответа на вопрос семинарского занятия:

Критерии оценивания	оценки
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

### Примеры индивидуальных заданий

*Задание 1.*

*Основная часть:* Написать эссе на одну из выбранных тем

1. Матричный метод Бостонской консультативной группы в исследовании конкурентоспособности
2. Комплексно-комбинированные методы исследования систем управления
3. Метод функционально-стоимостного анализа в исследовании системы управления персоналом
4. Аудит как метод исследования
5. Прогнозные и плановые исследования систем управления
6. Моделирование как метод исследования систем управления

7. Социологические исследования систем управления персоналом
8. Управление исследованиями в организации
9. Эффективность исследовательской деятельности систем управления
10. Оценка уровня качества исследования
11. Методологические подходы и принципы определения эффективности
12. Ассесмент-центр как метод комплексной оценки персонала

*Дополнительная часть:*

Подготовьте на основе эссе доклад с презентацией и выступите перед аудиторией.

*Задание 2.*

*Основная часть:*

Постройте матрицу анализа и граф поиска решения конкретной проблемы, с которой вы столкнулись в практике управления или работы с персоналом.

*Дополнительная часть:*

Подготовьтесь к проведению метода 6-3-5 в учебной группе по поиску решения какой-либо известной Вам проблеме в практике управления или работы с персоналом. Опишите суть проблемы. Напишите, что Вам понадобится для проведения групповой работы по этому методу.

**Критерии оценивания индивидуального задания:**

Критерии оценивания	оценки
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: тема раскрыта, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты по дополнительной части	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме и содержит существенные недочеты: тема не раскрыта, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

**Пример практического задания**

*1. Подготовительная часть:*

Изучите тему, используя материал дистанционного курса в системе дистанционного обучения вуза (тема: «Комплексно-комбинированные методы исследования систем управления»)



<http://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/view.php?id=23714>) и рекомендованную литературу к теме.

Ответьте на вопросы:

1) В чем заключается метод функционально-стоимостного анализа (ФСА)?

2) Раскройте основные положения метода ФСА и последовательность этапов исследования СУ методом ФСА.

2. *Основная часть:* Соберите данные и проведите функционально-стоимостной анализ (ФСА) функций службы персонала в организации, где Вы работаете или проходите практику. Постройте функционально-стоимостную диаграмму (FAST) деятельности службы персонала.

3. *Дополнительная часть:*

Сформулируйте на основе функционально-стоимостной диаграммы (FAST) квалифицированное заключение и рекомендации для службы персонала организации (базы практики).

### **Критерии оценивания практического задания:**

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью в обязательной (основной), подготовительной и дополнительной части: получен верный результат, в алгоритме выполнения задания нет ошибок, приведены значимые аргументы, сделан обоснованный вывод, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты в дополнительной части	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме, нет верных ответов в предварительной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

### **Задания для рубежного контроля**

Тест по модулю 1.

Описание тестирования:

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (15 тестовых вопросов, контрольное время 10 мин.).

### **Пример варианта теста**

Что позволяет диалектический подход к исследованию?

1. Учитывать человеческий фактор.
2. Найти связанные между собой противоречия.
3. Отрицать использование других подходов к исследованию.
4. Давать количественные оценки.

2. Что является основным в системном подходе к исследованию?

1. Знание предмета исследования.
2. Возможность имитационного моделирования явлений.
3. Тип мышления исследователя.
4. Совокупность необходимой информации.
5. Целостность, взаимосвязи и взаимодействие элементов исследуемого объекта.

3. Что такое методология исследования?

1. Логическая схема исследования.
2. Методические положения исследования.
3. Совокупность методов и принципов исследования.
4. Соответствие целей, средств и методов исследования.
5. Эффективный прием получения знаний.

4. Что представляют собой методы исследования?

1. Исследовательские способности менеджера.
2. Определение состава проблем.
3. Способы проведения исследования.
4. Средства оптимизации исследования.
5. Алгоритм исследования.

5. Какое определение более полно соответствует термину «система управления»?

1. Совокупность целостных взаимосвязанных и взаимодействующих элементов.
2. Организационная структура управления.
3. Организационно-правовая форма.
4. Комплекс показателей, определяющих состояние управления.

6. Что позволяет исследователю проведение классификации исследования?

1. Удачно формировать коллектив исследователей.
2. Группировать объекты исследования по классификационному признаку.
3. Дает возможность объективно оценить проблемы.
4. Позволяет эффективно распорядиться ресурсами.
5. Определить последовательность проведения исследования.

7. Что представляет собой проблема в системе управления?

1. Направление исследования системы управления.
2. Совокупность информации о состоянии системы управления.
3. Признак системы управления.
4. Противоречие, требующее разрешения.

8. Что представляет собой цель исследования?

1. Выбор предмета исследования
2. Соразмерность использованных ресурсов.
3. Желаемый результат исследования.
4. Противоречие, требующее разрешения.

9. Какое определение соответствует термину «качество исследования»?

1. Совокупность свойств исследования.
2. Успешное решение проблем.
3. Практическое содержание и значимость исследования.
4. Методы исследования, позволяющие раскрыть содержание проблемы

10. Что позволяет достичь прикладное исследование системы управления?

1. Определить тенденции развития системы управления.
2. Получить новые знания.
3. Обеспечить нахождение путей и использования новых знаний по разрешению проблем управления.
4. Выявить проблемы в управлении.

11. Какой главный признак концепции исследования?

1. Наличие всей необходимой информации.
2. Наличие ресурсов, необходимых для проведения исследования.
3. Комплекс ключевых взглядов и положений по методологии и организации исследования.
4. Совокупность планов проведения и эффективных подходов к исследованию.

12. Каково наибольшее преимущество использования методов тестирования в управлении?

1. Глубина раскрытия проблемы
2. Простота и доступность, не требует специальных знаний.
3. Оперативное количественное обобщение высказываний.
4. Позволяет исключить психологические и личностные нюансы.

13. Что характеризует валидность показателя?

1. Конструкцию показателя
2. Соответствие измеряемому параметру.

3. Синтетичность показателя
4. Цели практического использования.

14. Почему исследовательские функции становятся необходимостью для современных специалистов по управлению персоналом?

1. Повысился образовательный уровень специалистов по управлению персоналом.
2. Обостряется конкуренция
3. Расширились возможности технических средств управления и науки в целом.
4. Повысилась сложность решаемых проблем.

15. Какой из личных факторов является наиболее важным в успехе исследования?

1. Доступ к информации
2. Организация исследования
3. Методология исследования
4. Творческий потенциал исследователей.

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 15 вопросов теста.

**Критерии оценивания:**

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	зачтено
60 - 80 %	
45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

**Задания для контрольной работы**

Тематика контрольных работ:

- 1) Логико-интуитивные методы исследования систем управления
- 2) Методы поиска и формирования решений
- 3) Методы и инструментарий диагностики СУ

Описание контрольной работы:

Письменная контрольная работа для рубежного контроля по модулю включает три части: вводную (выборочные контрольные вопросы по темам модуля), основную (разбор ситуации, или решение кейса) и дополнительную. Содержание частей контрольной работы варьируется по вариантам.

### **Пример варианта контрольной работы:**

#### *Вводная часть:*

Составьте алгоритм построения дерева целей для исследования системы управления персоналом.

#### *Основная часть:*

Составьте типовую технологическую схему проведения метода «мозгового штурма» для проведения группового поиска решения проблемы, с которой вы столкнулись в практике управления или работы с персоналом. Подготовьтесь применить её в учебной группе: сформулируйте суть проблемы, схему проведения метода. Продумайте, что еще Вам понадобится для проведения.

#### *Дополнительная часть:*

Составьте последовательность вопросов наводящих условных участников группового обсуждения на решение конкретной проблемы, с которой вы столкнулись в практике управления или работы с персоналом.

### **Описание методики оценивания:**

Итоговая оценка за контрольную работу складывается в зависимости от качества выполненных заданий по частям контрольной работы.

### **Критерии оценивания контрольной работы:**

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью (в вводной, основной и дополнительной части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы или имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответа, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода	зачтено
Задание в целом не выполнено или не в полном объеме (фрагментарно), рассмотрены отдельные случаи при отсутствии логически связанного ответа, основные понятия не определены, логика в рассуждениях отсутствует. Ответ неверный или отсутствует четко сформулированный ответ	не зачтено

## **Итоговый контроль по дисциплине**

### **Описание методики оценивания:**

Перед проведением итогового контроля по дисциплине преподаватель подводит итоги по каждому обучающемуся.

Обучающийся допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть оценены все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Зачет проводится в виде устного собеседования (коллоквиума) по учебному материалу дисциплины, оцениваемому по критериям для зачета. Результат сдачи зачета фиксируются отметкой «зачтено» или «не зачтено».

### **Примерные вопросы к зачету:**

1. Классификацию видов систем управления.
2. Характеристика основных свойств систем управления.
3. Элементы и подсистемы системы управления организации.
4. Общесистемные принципы построения и функционирования системы управления организацией.
5. Состав элементов производственно-хозяйственной СУ организацией.
6. Понятие исследования и его типы.
7. Основные характеристики исследования и раскройте их содержание.
8. Роль исследования в управлении организацией и в организационном развитии.
9. Виды исследований СУ.
10. Основные составляющие исследования систем управления.
11. Общенаучные эмпирические методы исследования: сущность, отличительные особенности
12. Общенаучные теоретические методы исследования: сущность, отличительные особенности.
13. Методы исследования СУ.
14. Типичные проблемы исследования управления.
15. Понятие “методология исследования”. Виды методологий исследования СУ.
16. Основные составляющие исследования СУ.
17. Основные принципы исследования СУ. Раскройте их содержание
18. Основные формы организации проведения исследования систем управления.
19. Основные логико-интуитивные методы исследования СУ.

20. Основные положения логики и ее применение при проведении исследований СУ с использованием логических методов.
21. Сущность стратегий интуитивного поиска, используемых при проведении исследования СУ.
22. Требования, предъявляемые к экспертам экспертной комиссии.
23. Основные положения оценки согласованности мнений экспертов.
24. Основные понятия и сущность метода тестирования.
25. Основные правила конструирования и формулирования тестов.
26. Правила структуризации и формулирования целей и анализ целеполагания в СУ.
27. Алгоритм построения дерева целей для исследования системы управления персоналом.
28. Сущность метода ССВУ-анализа.
29. Основные положения построения матрицы метода ССВУ-анализа.
30. Унифицированную принципиальную форму матрицы метода ССВУ-анализа.
31. Сущность основных творческих методов исследования СУ (творческого коллективного обсуждения, коллективного блокнота, контрольных вопросов, 6—3—5, морфологического анализа, генерирования идей, деловых игр).
32. Типовые технологические схемы использования метода «мозгового штурма».
33. Алгоритм построения дерева целей для исследования системы управления персоналом
34. Сущность методов определения показателей, используемых при исследовании СУ
35. Алгоритм организации проведения аудита
36. Сущность и содержание диагностики системы управления. Стратегическая и оперативная диагностика системы управления
37. Сущность метода ССВУ-анализа.
38. Сущность экспресс-диагностики СУ.
39. Социологические методы исследования системы управления персоналом
40. Правила организации и проведения ассессмент-центра

### Критерии оценивания на зачете:

Критерии оценивания	Оценка
Показывает знание теоретического материала; последовательно и четко отвечает на поставленные вопросы; ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала.	зачтено

Имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом.	не зачтено
--	------------

## 5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

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

#### Основная литература:

1. Игнатъева, А.В. Исследование систем управления: учебное пособие / А.В. Игнатъева, М.М. Максимцов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 167 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119173> (10.11.2018).
2. Мишин, В.М. Исследование систем управления: учебник / В.М. Мишин. - 2-изд., стер. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 527 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115176> (10.11.2018).

#### Дополнительная литература:

3. Алексеев, О. А. Основы системного исследования и моделирования [Электронный ресурс]: курс лекций / О. А. Алексеев; Башкирский государственный университет. — Уфа: РИЦ БашГУ, 2012. — Электрон. версия печ. публикации. — Доступ возможен через Электронную библиотеку БашГУ. — <URL:[https://elib.bashedu.ru/dl/read/Alekseev\\_coct\\_osnov\\_sicstem.isl.i.modul\\_1\\_kurs\\_lekciy\\_2012.pdf](https://elib.bashedu.ru/dl/read/Alekseev_coct_osnov_sicstem.isl.i.modul_1_kurs_lekciy_2012.pdf)>.
4. Фомичев, А.Н. Исследование систем управления : учебник / А.Н. Фомичев. - 2-е изд. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2015. - 348 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=385768>
5. Баранов, В.В. Исследование систем управления : учебное пособие / В.В. Баранов, А.В. Зайцев, С.Н. Соколов ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Альпина Паблицер, 2016. - 213 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279380>
6. Жуков, Б.М. Исследование систем управления : учебное пособие / Б.М. Жуков, Е.Н. Ткачева. - Москва : Дашков и Ко, 2012. - 207 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112227>
7. Ключников, А.В. Исследование систем управления : учебное пособие / А.В. Ключников ; Российская международная академия туризма. - Москва : Советский спорт, 2010. - 114 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258218>
8. Алексеев, С.И. Исследование систем управления : учебно-методический комплекс / С.И. Алексеев. - Москва : Евразийский открытый



институт, 2008. - 194 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90619>

9. Родионова, Н.В. Методы исследования в менеджменте : учебник / Н.В. Родионова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - Модуль 1. Организация исследовательской деятельности. - 415 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119007>

10. Гуцыкова, С.В. Метод экспертных оценок. Теория и практика / С.В. Гуцыкова. - Москва : Институт психологии РАН, 2011. - 144 с. - (Методы психологии). - То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86272>

11. Горбунова, Н.Э. Анализ и оценка личности менеджера на основе социологических исследований / Н.Э. Горбунова. - Москва : Лаборатория книги, 2011. - 93 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139288>

## **5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины**

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет-ресурс
1	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	<a href="https://elib.bashedu.ru/">https://elib.bashedu.ru/</a>
2	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	<a href="http://www.biblioclub.ru/">http://www.biblioclub.ru/</a>
3	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	<a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a>
4	Научная электронная библиотека (eLibrary)	<a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a>
5	База данных периодических изданий (на платформе East View)	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>
6	Taylor and Francis	<a href="http://www.tandf">http://www.tandf</a>
7	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	<a href="http://www.mintrudrb.ru">www.mintrudrb.ru</a>
8	Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации	<a href="http://www.economy.gov.ru">www.economy.gov.ru</a>
9	Официальный сайт Министерства экономического развития Республики Башкортостан	<a href="http://www.minecon.bashkortostan.ru">www.minecon.bashkortostan.ru</a>
10	Журнал «Управление персоналом» (электронная версия)	<a href="http://www.top-personal.ru">http://www.top-personal.ru</a>
11	Онлайн-журнал «Управление персоналом»	<a href="http://www.hro.ru/hrm">http://www.hro.ru/hrm</a>
12	Научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	<a href="http://www.personal-mix.ru">http://www.personal-mix.ru</a>
13	Международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»	<a href="http://www.zarplata.com">www.zarplata.com</a>
14	Журнал «Справочник кадровика»	<a href="http://www.kadrovik.ru">http://www.kadrovik.ru</a>
15	Газета «Работа для Вас»	<a href="http://www.job-today.ru">http://www.job-today.ru</a>

16	Газета «Труд»	<a href="http://www.trud.ru">http://www.trud.ru</a>
17	Газета «Работа&зарплата»	<a href="http://www.zarplata.ru">http://www.zarplata.ru</a>

### Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007

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

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Практические/семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для	Групповые и	Учебная мебель, доска,

<p><b>проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.</b></p>	<p>индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация</p>	<p>проекторный экран, проектор, персональные компьютеры.  1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.  2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.  3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p><b>Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).</b></p>	<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.</p>
<p><b>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115 , 118</b></p>	<p>-</p>	<p>115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге</p>