

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и
качеству образования

_____ И. А. Долгова

16 апреля 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

Направление подготовки:	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации
Квалификация:	магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки:	2025

Самара
2025

1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА, СООТНЕСЁННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Вид аттестации и оценочных средств
ОПКМ - 2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПКМ-2.И-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	ОПКМ-2.И-1.3-1. Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, методики системного подхода для решения профессиональных задач. ОПКМ-2.И-1.У-1. Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений при решении управленческих и исследовательских задач ОПКМ-2.И-1.В-1. Владеет навыками научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами принятия решений.	Текущий контроль: устный опрос, решение кейсов Промежуточная аттестация: контрольное задание, вопросы на экзамене.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1. Вопросы для подготовки к семинарским/практическим занятиям

Тема 1. Место качественных методов в системе социального знания

1. Современные технологии управления персоналом. Основные технологические особенности развития организаций. Основы организации научных исследований в управлении персоналом.
2. Качественная традиция в социологии, подходы к изучению социальных явлений через призму «общества в индивидах».
3. Теоретические и методологические основания качественной социологии. Возникновение и историческое развитие качественных методов в эмпирических социальных исследованиях.
4. Качественные исследования в России.
5. Качественный подход как «другая» методология эмпирического исследования.
6. Проблема субъективности и объективности социологического знания.

7. Формы и методы проведения научных мониторинговых исследований в рамках социальной работы; современные теоретические основы и методические принципы организации системы социального мониторинга.

Тема 2. Основные стратегии качественного исследования

1. Структура, логика и основные процедуры проведения исследования; сущность, структура, функции, закономерности исследований в сфере управления персоналом, специфика социологических исследований.
2. Основные принципы и познавательные возможности качественных методов.
3. Области применения качественных методов.
4. Сравнительная характеристика основных стратегий качественного эмпирического исследования (подходы к типологии).
5. Понятие «случая». Концепция case study Р. Йина. Типология case study по целям. Единичное и сравнительное case study.
6. Монографическое исследование.
7. Этнографическое исследование. Этнографические приемы в современных маркетинговых исследованиях (домашний визит, день с потребителем, скрытое наблюдение).
8. Истории жизни (биографический метод), устная история. Обоснованная теория Б. Глайзера, А.Стросса, как исследовательская стратегия.

Тема 3. Проектирование качественного исследования

1. Программа и план исследования.
2. Коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.
3. Специфика проектирования качественного исследования. Функции и структура программы в качественном исследовании. Исследовательские вопросы и гипотезы.
4. Роль теории. Выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом.
5. Структурирование объекта. Понятие теоретической выборки. Способы отбора объектов исследования (случаев).
6. Возможности сочетания качественных и количественных методов.
7. Выбор адекватных решаемым задачам методов развития организаций, оценка воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации.

Тема 4. Интервью в качественном исследовании. Включенное наблюдение

1. Виды наблюдения.
2. Матрица наблюдения.
3. Включенное наблюдение как исследовательская стратегия.
4. Инструменты обеспечения надежности результатов (понятие триангуляции), виды триангуляции.
5. Требования к ведению записей.
6. Виды интервью. Специфика полуструктурированного интервью. Типы фокусированного интервью. Общие правила подготовки и проведения интервью.
7. Приемы установления психологического контакта. Этика поведения исследователя.

Тема 5. Методы и процедуры анализа качественных данных. Подготовка отчета и презентация результатов

1. Виды и специфика качественных данных. Общие принципы аналитического описания.
2. Концептуализация данных.
3. Процедуры кодирования: открытое, осевое и выборочное кодирование.
4. Презентация результатов качественного исследования.
5. Решение проблем в управлении персоналом на основе проведения прикладных исследований, в том числе опроса и мониторинга, использование полученных результатов и данных статистической отчетности для повышения эффективности управления персоналом.
6. Методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования.

7. Анализ результатов исследовательских задач, сбор, обработка, и систематизация информации по теме исследования, подготовка обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом.

8. Методы управления человеческим капиталом в корпоративной среде.

9. Составляющие методов и технологий управления человеческим капиталом.

Критерии оценки работы на практическом занятии

Критерии	Максимальное количество баллов за занятие
Устный опрос, коллоквиум	
Основные теоретические положения по вопросу раскрыты. Имеются элементы обоснования выводов. Имеются элементы систематизации информации, факты применения профессиональной терминологии. Очевидно использование источников рекомендованной литературы.	5 баллов

2.2. Темы докладов и рефератов

1. Сущность социологического исследования в управлении персоналом.
2. Основные виды социологических исследований в управлении персоналом.
3. Роль социологических исследований в изучении управления персоналом.
4. Программа социологического исследования.
5. Основные этапы социологического исследования.
6. Специфика программы исследований проблем в управлении персоналом.
7. Основные процедуры построения программы исследования.
8. Классификация методов сбора информации.
9. Основные методы сбора информации проблем социальной деятельности.
10. Алгоритм составления анкет.
11. Основные методы обработки информации в социологическом исследовании.
12. Подготовка данных исследования к анализу.
13. Способы обобщения материала в социологическом исследовании.
14. Понятие измерения в социологическом исследовании. Методы измерения.
15. Шкалирование в социологическом исследовании. Виды шкал.
16. Выборочный метод в социологическом исследовании. Специфика выборного метода при исследовании в управлении персоналом.
17. Сущность понятия ситуационный анализ. Типы ситуационного анализа.
18. Исследования торговой марки в социологическом исследовании.
19. Специфика исследований рынка в социологическом исследовании.
20. Методы исследования объема сбыта в социологическом исследовании.

Методические рекомендации по подготовке рефератов докладов, эссе
 Реферат представляет собой краткое изложение сущности предложенного для рассмотрения вопроса на основе изученных материалов по проблеме. Однако реферат не является механическим пересказом доступной литературы, помимо реферирования научной литературы от студента требуется и аргументированное изложение собственного мнения по рассматриваемому вопросу. Это предполагает развернутые аргументы, рассуждения, сравнения. Материал следует подавать не столько в развитии, сколько в форме констатации или описания.

Работа над рефератом начинается с выбора темы. Среди предложенных тем выделяются несколько основных блоков в соответствии с выбранной темой.

При выборе темы реферата следует учитывать информационные возможности библиотеки и доступные ресурсы сети Интернет.

Работа над рефератом включает несколько этапов:

подготовительный, включающий выбор темы, изучение предмета исследования и сбор материалов по проблеме;

изложение результатов изучения в виде связного текста;

устное сообщение (защита) по теме реферата.

Структура реферата.

1. После титульного листа на отдельной странице следует оглавление (план, содержание), в котором указаны названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.

2. После оглавления следует введение. Объем введения составляет 1,5-2 страницы.

3. Основная часть реферата может иметь одну или несколько глав, состоящих из 2-3 параграфов (подпунктов, разделов) и предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники. В том случае если цитируется или используется чья-либо неординарная мысль, идея, вывод, приводится какой-либо цифрой материал, таблицу - обязательно сделайте ссылку на того автора у кого вы взяли данный материал.

4. Заключение содержит главные выводы, и итоги из текста основной части, в нем отмечается, как выполнены задачи и достигнуты ли цели, сформулированные во введении.

5. Приложение может включать иллюстративный материал.

6. Библиография (список литературы) здесь указывается реально использованная для написания реферата литература. Список составляется согласно правилам библиографического описания.

Шкала и критерии оценки доклада

Критерии	Показатели	Баллы
1. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> – соответствие теме доклада; – полнота и глубина раскрытия основных понятий; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. 	70
2. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> – круг, полнота использования литературных источников по теме; – привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). 	15
3. Изложение	– литературный стиль.	15

Доклад оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

90 – 100 баллов – «отлично»;

70 – 89 баллов – «хорошо»;

50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

Шкала и критерии оценки реферата (эссе)

Критерии	Показатели	Баллы
1. Новизна реферированного текста	<ul style="list-style-type: none"> – актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений. 	20
2. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> – соответствие плана теме реферата (доклада); – соответствие содержания теме и плану; – полнота и глубина раскрытия основных понятий; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. 	30
3. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> – круг, полнота использования литературных источников по теме; – привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). 	20

Критерии	Показатели	Баллы
4. Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> – правильное оформление ссылок на используемую литературу; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом; – соблюдение требований к объему работы; – культура оформления: выделение абзацев; – использование информационных технологий. 	15
5. Изложение	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль. 	15

Реферат оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

90 – 100 баллов – «отлично»;

70 – 89 баллов – «хорошо»;

50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

2.3. Темы проектов (при наличии)

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Банк контрольных заданий (с указанием компетенции)

ОПКМ - 2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач

107. Задание закрытого типа на установление соответствия

Прочитайте текст и установите соответствие

Осуществляя поиск, критический анализ и синтез информации, применяя системный подход для решения поставленных задач используются следующие термины. Установите соответствие с их содержанием.

1 Диагностика	А преобразование, переустройство организационной структуры и управления предприятием при сохранении основных средств, производственного потенциала предприятия
2 Моделирование	Б концепция переноса и декомпозиции стратегических целей для планирования операционной деятельности и контроль их достижения
3 Сбалансированная система показателей	В всесторонний анализ деятельности, который призван выявить и понять проблемы компании, слабые и сильные стороны, место компании на рынке и среди конкурентов, дать количественную и качественную оценку состояния компании как целостного организма по отношению к внешнему бизнес – окружению и в то же время сложной системы
4 Реорганизация	Д исследование объектов познания на их моделях; построение и изучение моделей реально существующих объектов, процессов или явлений с целью получения объяснений этих явлений, а также для предсказания явлений, интересующих исследователя

1	2	3	4

108. Задание закрытого типа на установление последовательности

Прочитайте текст и установите последовательность

Важной тенденцией современной теории и практики управления является повышенное внимание к сотрудникам компании как к ключевому ресурсу конкурентоспособности и долгосрочного развития организации в непредсказуемой и сложной среде. Значение данного ресурса усиливается в условиях повышения мобильности рабочей силы, появления «работников знаний», роста в экономике доли интеллектуально ёмких «производств» и сектора услуг. Организационные изменения направлены на повышение эффективности управления. Для того чтобы добиться эффективной реализации намечаемых перемен, установите последовательность шагов, которые необходимо предпринять:

- 1 Подготовка и реализация плана обучения
- 2 Привлечение внешних консультантов и тренинговых компаний
- 3 Формирование общего видения будущего
- 4 Оценка уровня развития необходимых знаний и навыков управленческого персонала организации
5. Разработка системы мотивации к изменениям
- 6 Распознавание основных угроз
- 7 Выбор проводников изменений в организации

109. Задание закрытого типа на установление последовательности

Прочитайте текст и установите последовательность

Вы специалист по управлению, член команды по организации и проведению кадрового аудита в одной из организаций потребительской кооперации, а именно, на небольшом консервном заводе, занимающемся переработкой овощей и фруктов.

На предприятии работает 80 человек из них 25- управленцы и специалисты, остальные – рабочие.

В последние годы предприятие стало терять конкурентоспособность из-за недостаточного качества выпускаемой продукции и не возможности ее реализации на насыщенном подобными товарами рынке.

Руководство предприятия приняло решение о широкомасштабном внутреннем исследовании с целью выявления причин такой ситуации и пригласило специалистов для проверки разных направлений деятельности предприятия, в том числе и по управлению персоналом.

Определите направление Вашей работы и последовательность Ваших действий.

110. Задание закрытого типа на установление последовательности**Прочитайте текст и установите последовательность**

Работа по исследованию систем управления в организации проводится в последовательности.

Расставьте последовательно виды работ по исследованию систем управления в организации.

1. Анализ функционально-структурной организации фирмы, компании.
2. Обоснование выбора функциональной области и подсистемы управления.
3. Характеристики функциональной области, основные результаты функционирования, имеющиеся проблемы.
4. Требования к функциональной области и подсистеме(ам) управления.
5. Факторы внешней среды организации.
6. Общая характеристика организации.
7. Разработка мероприятий по внедрению предложений.
8. Разработка предложений по совершенствованию организации и системы управления.
9. Анализ подсистем(ы) управления и оценка их (ее) соответствия предъявляемым требованиям.
10. Оценка эффективности внедрения предложений.

111. Задание закрытого типа на установление последовательности**Прочитайте текст и установите последовательность**

Процесс поиска информации состоит из нескольких этапов, посредством которых обеспечивается сбор данных, их обработка и предоставление. как правило поиск осуществляется поэтапно. Установите последовательность этапов поиска информации.

- 1 Информация извлекается из выявленных источников
- 2 Определяется информационная потребность и формулируется запрос
- 3 Происходит ознакомление с данными, и оценивается результат поиска
- 4 Определяется комплекс источников, в которых может находиться нужная информация

112. Задание открытого типа с развёрнутым ответом**Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ**

Критический анализ информации не несет отрицательной коннотации. Что отражает критический анализ информации?

3.2. Ключи к контрольным заданиям

107	1В 2Д 3Б 4А
108	6357412
109	<p>1. Для преодоления возникшего кризиса необходимо провести диагностику кадрового потенциала организации, разработку стратегии реорганизации и кадровых программ поддержки реорганизации, сокращение персонала, повышение производительности труд, разрешение конфликтов. Т.к. предприятие находится в стадии спада производства – входит в кризисную фазу, то конфликты на заводе неизбежны.</p> <p>2. В данном случае, можно работать по таким направлениям, как ротация кадров: Определение соответствия сотрудников занимаемым позициям. На основе фактических результатов работы и субъективного мнения руководства возможно выявить работников, заведомо неэффективных на данных должностях. Далее, руководство решает, уволить особо не эффективных сотрудников, обучить их либо оставить на прежнем месте с понижением в должности/ на той же должности.</p> <p>3. При обследовании ситуации на заводе возможно и то, что какие-то работники нуждаются в переобучении, повышении квалификации. Возможно, на завод было поставлено оборудование, на котором сотрудники работать не умеют. Возможно, специалисты и управленцы владеют устаревшими знаниями по своей специальности. В таком случае, заводу может помочь принятие решения о направлении определенных работников на обучение. На основе данных о наиболее трудных и перспективных для развития данного сотрудника областях при условии эффективности для работодателя, принимается решение о направлении сотрудника на переобучение.</p> <p>4. При проведении различных тестов, анкет, опросов возможно выявить проблемы в обстановке коллектива на заводе и создать благоприятный и устойчивый психологический климат.</p> <p>5. Также возможно с учетом точных знаний о потребностях и возможностях работника, разработать соответствующие локальные нормативные акты (должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка), где работники будут четко знать свои права и обязанности, полномочия, что позволит им работать более эффективно.</p>
110	6 5 1 2 4 3 9 8 10 7
111	2413
112	Отражает необходимость оценки приведенных сведений по критериям: актуальность, правдивость, достоверность, полнота. Критический анализ информации неразрывно связан с ее сбором, т.е. с работой с источниками сведений.

Шкала и критерии оценки текущего тестирования

Число правильных ответов	Оценка
--------------------------	--------

90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»
50-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»

3.3. Перечень тем для проверки образовательных результатов на знания (вопросы к зачёту/экзамену, при наличии)

1. Достоинства и недостатки традиционного метода изучения документов.
2. Формулировка содержательных типовых задач анализа первичной информации.
3. Методы формализованного анализа документальных источников.
4. Исследование систем управления через исследование управленческих ситуаций.
5. Классификация типов исследования в управлении персоналом.
6. Объект, предмет, цели и задачи исследования.
7. Характеристика исследований в управлении персоналом по новизне, актуальности, научной и практической значимости.
8. Общая методология проведения исследования в управлении персоналом.
9. Формулировка и задание ограничений в исследованиях.
10. Этапы работы с фактами в процессе исследования.
11. Индуктивные и дедуктивные методы исследования в управлении персоналом.
12. Правила проведения формально-логических исследований.
13. Метод наблюдения.
14. Моделирование экономических процессов.
15. Имитационное моделирование.
16. Методы аппроксимации, интерполяции и экстраполяции.
17. Методы исследования документов.
18. Методы тестирования.
19. Программа исследования.
20. Работа с информацией при проведении исследований.
21. Методы диагностики объектов исследования.
22. Фактологическое обеспечение исследования.
23. Принципы и методы работы с фактами.
24. Наиболее характерные ошибки при работе с фактами в процессах исследования.
25. Требования к показателям, полученным в ходе исследования.
26. Виды оценок результатов исследования.
27. Принципы оценивания результатов исследования.
28. Критерии оценок результатов исследования.
29. Цели и предназначение прикладных исследований в сфере управления персоналом.
30. Особенности проведения исследований в сфере управления персоналом.
31. Проблемы, с которыми могут столкнуться специалисты при проведении исследования в сфере управления персоналом.
32. Определение проблемы, целей и задач конкретного прикладного исследования управления персоналом.
33. Программа прикладного исследования в сфере управления персоналом.
34. Правила проведения исследования.
35. Методы анализа документальных источников.
36. Методы анализа данных.
37. Методы изучения профессиональной деятельности
38. Особенности внутреннего и внешнего анализа документов.
39. Основные формы представления заключений по итогам экспертизы.
40. Традиционный анализ документальных источников.