

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и
качеству образования

_____ И. А. Долгова

15 апреля 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

**МЕТОДОЛОГИЯ НАУЧНЫХ 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:	2026

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 -1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПКМ-1.И-1. Обладает фундаментальными знаниями в сфере управления персоналом	ОПКМ-1.И-1.3-1.Знает передовые практики и результаты научных исследований в сфере управления персоналом ОПКМ-1.И-1.У-1. Умеет использовать фундаментальные знания в сфере управления персоналом ОПКМ-1.И-1.У-2. Умеет выявлять актуальные научные проблемы в сфере управления персоналом ОПКМ-1.И-1.В-1. Владеет навыками разработки методологического инструментария научно-практических исследований и аналитической работы	Текущий контроль: устный опрос, решение кейсов, доклад промежуточный тест, Промежуточная аттестация: контрольное задание, вопросы на зачете
	ОПКМ-1.И-2. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в управлении персоналом и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	ОПКМ-1.И-2.3-1.Знает технологии оценки научных исследований ОПКМ-1.И-2.У-Умеет разработать план прикладного и/или фундаментального исследования в сфере управления персоналом на основе оценки и обобщения результатов научных исследований, проведенных отечественными и зарубежными авторами ОПКМ-1.И-2.В-1 Владеет навыками проведения научного исследования в профессиональной деятельности	

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1. Вопросы для подготовки к семинарским/практическим занятиям

Тема 1. Введение в Методологию научных исследований в управлении человеческим капиталом

1. Наука как социальный институт, наука как процесс.
2. Основы современной методологии.
3. Уровни методологии. Понятие метода и методологии.
3. Научное исследование как особый тип деятельности.
4. Методы научного исследования.
5. Основы организации научных исследований в управлении человеческим капиталом.
6. Методологические особенности современной науки.
7. Свобода критики как условие научного исследования.

Тема 2. Методология научных исследований, особенность научного исследования в управлении человеческим капиталом

1. Современные проблемы научных знаний.
2. Принципы научного исследования.
3. Специфика научного исследования.
4. Структура, логика и основные процедуры проведения исследования.
5. Сущность, структура, функции, закономерности исследований в сфере управления человеческим капиталом.
6. Методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования.

Тема 3. Программа научного исследования.

1. Функции и значение программы научного исследования.
2. Программа и план исследования.
3. Актуальные научные проблемы управления человеческим капиталом.
4. Анализ проблемы и гипотеза исследования.
5. Коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.

Тема 4. Методы научных исследований. Анализ результатов

1. Классификация методов научного исследования.
2. Анализ результатов исследовательских задач, сбор, обработка, и систематизация информации по теме исследования, подготовка обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления человеческим капиталом, по теме исследования.

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. Специфика глобальных социальных методик
2. Специфика инновационных социальных методик
3. Специфика рутинных социальных методик
4. Специфика региональных социальных методик
5. Специфика информационных социальных методик
6. Специфика интеллектуальных социальных методик
7. Специфика исторических социальных методик
8. Специфика демографических социальных методик
9. Специфика политических социальных методик
10. Специфика методик согласия
11. Социальная диагностика
12. Разведывательное социологическое исследование
13. Описательное социологическое исследование
14. Аналитическое социологическое исследование
15. Функции программы исследования
16. Проблемная ситуация
17. Цель и задачи исследования
18. Объект и предмет исследования
19. Системный анализ объекта исследования
20. Выдвижение и проверка гипотез исследования
21. Виды гипотез исследования
22. Генеральная и выборочная совокупности
23. Метод анализа документов
24. Метод наблюдения
25. Метод опроса
26. Интервью
27. Анкетирование
28. Метод экспертной оценки
29. Метод эксперимента
30. Обработка результатов исследования
31. Социальная статистика, ее суть
32. Задачи социальной статистики

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	<ul style="list-style-type: none"> – 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

Критерии	Показатели	Баллы
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
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 -1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

99. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

Обладея способностью обобщать и критически оценивать результаты, раскройте не менее 3-х принципов формирования задач исследования и его структуры

100. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

Анализируя проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, назовите не менее 2-х критериев оценки результатов научного исследования

101. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

Решения в области управления персоналом могут быть более эффективными, если проводятся специальные исследования, так как более полная информация ведет к разработке более качественных решений возможных проблем. Проведение исследований часто является критически важным для решения проблем управления человеческими ресурсами, поскольку сложно принимать эффективные решения, не имея точной информации. Сформулируйте не менее 2-х направлений где результаты исследований могут использоваться.

102. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

Бенчмаркинг в управлении человеческими ресурсами — новейший тренд в прикладных исследованиях в сфере управления персоналом, который обладает аналогичными общему понятию бенчмаркинга характеристиками. Какими данными оперирует HR-бенчмаркинг и для чего он используется?

103. Задание комбинированного типа с выбором одного ответа из четырёх и обоснованием выбора

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Один из видов познавательной деятельности, представляющий собой процесс выработки новых научных знаний это:

- 1 искусство
- 2 научное исследование
- 3 научная деятельность

4 научные знания

104. Задание комбинированного типа с выбором одного ответа из четырёх и обоснованием выбора**Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа**

Наиболее высокая точность результатов исследования обеспечивается при:

- 1 контент-анализе
- 2 наблюдении
- 3 экспериментальном методе
- 4 методе анализа продуктов деятельности

105. Задание комбинированного типа с выбором одного ответа из четырёх и обоснованием выбора**Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа**

Какие существуют ограничения при реализации проекта существуют ограничения при реализации проекта?

- 1 социальные
- 2 культурологические
- 3 финансовые
- 4 исследование ситуации и развития компании

106. Задание комбинированного типа с выбором одного ответа из четырёх и обоснованием выбора**Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа**

Какая последовательность разделов отчета НИР соответствует требованиям ГОСТ?

- 1 Реферат, список исполнителей, оглавление
- 2 Список исполнителей, реферат, оглавление
- 3 Оглавление, список исполнителей, реферат
- 4 Реферат, оглавление, список исполнителей

3.2. Ключи к контрольным заданиям

99	<p>Принцип целенаправленности – исследование выполняется в соответствии с задачами совершенствования практики в управлении персоналом и смежных областях, утверждения в ней отношений гуманности;</p> <p>Принцип объективности – теоретические модели в исследовании должны отражать реальные объекты и процессы в управлении персоналом и смежных областях в их многомерности и многообразии;</p> <p>Принцип прикладной направленности – результаты исследования должны способствовать объяснению, прогнозированию и совершенствованию практики в управлении персоналом и смежных областях при множественности путей ее развития;</p> <p>Принцип системности – результаты исследования включаются в систему</p>
----	--

	<p>научного знания, дополняют имеющуюся информацию новыми сведениями;</p> <p>Принцип целостности – компоненты объекта в управлении персоналом и смежных областях изучаются в динамике многомерной картины их взаимосвязей и взаимозависимостей;</p> <p>Принцип динамизма – раскрываются закономерности становления и развития изучаемых объектов в управлении персоналом и смежных областях, объективный характер их многоаспектности и многовариантности.</p>
100	<p>Результат исследования оценивается в зависимости от области педагогики и типа работы с помощью общенаучных, типовых и конкретно-научных критериев.</p> <p>Критерий новизны характеризует содержательную сторону результата, новые теоретические положения и практические рекомендации, которые ранее не были известны и не были зафиксированы в науке и практике.</p> <p>Критерий теоретической значимости характеризует ценностную сторону результата, показывает влияние результатов исследования на существующие концепции, подходы, идеи, теоретические представления в области обучения и воспитания, определяет вклад работы в развитие педагогической науки, ценностную сторону результатов исследования.</p> <p>Критерии практической значимости характеризует реальные достижения в обучении и воспитании, организации различных видов деятельности, методике преподавания, которые стали результатом использования педагогических исследований в практику.</p> <p>Критерий актуальности указывает на необходимость и своевременность изучения и решения проблемы для дальнейшего развития теории и практики обучения и воспитания, характеризует противоречия, возникающие между общественными потребностями (спросом на научные идеи и практические рекомендации) и наличными средствами их удовлетворения. Критерий актуальности динамичен, зависит от времени, конкретных условий и специфических обстоятельств.</p>
101	<p>1) для наблюдения за текущей деятельностью по управлению персоналом;</p> <p>2) определения проблемных областей в управлении человеческими ресурсами организации и возможных решений этих проблем;</p> <p>3) прогнозирования тенденций и их влияния на управление персоналом;</p> <p>4) прогнозирования расходов и преимуществ от будущей деятельности по управлению человеческими ресурсами организации.</p>
102	<p>HR-бенчмаркинг оперирует как количественными, так и качественными данными для проведения сравнений между организациями, секторами, отраслями, ролями, практиками и процессами и внутри них. Он используется для обеспечения обратной связи с организациями, постоянного совершенствования их методов работы с персоналом и улучшения текущих HR-процессов</p>
103	<p>2</p> <p>искусство— вид человеческой деятельности, представляющий собой воспроизведение и преобразование действительности в художественных образах.</p> <p>научная деятельность - интеллектуальная творческая деятельность, направленная на получение и использование новых знаний</p> <p>научные знания - это объектный вид знания, удовлетворяющий следующим</p>

	критериям: доказанность, определенность, проверяемость, системность, рефлексивность, полезность, открытость к критике, методологичность, способность к изменению и улучшению.
104	3 Методы планирования эксперимента позволяют исследовать и оптимизировать сложные системы и процессы, обеспечивая высокую эффективность эксперимента и точность определения исследуемых факторов. В управлении персоналом эксперименты играют важную роль в понимании и оптимизации различных аспектов работы сотрудников. Эксперименты позволяют исследовать влияние различных факторов на производительность, мотивацию и удовлетворенность персонала. Эксперимент в управлении персоналом – это метод исследования, который позволяет оценить эффективность различных стратегий и подходов к управлению персоналом.
105	3 Общая стоимость проекта является одним основным ограничением для менеджера проекта. Менеджер проекта часто находит способы завершить проект без превышения выделенного бюджета. Управление затратами - это постоянная задача в ходе завершения проекта, поскольку менеджер проекта может постоянно контролировать расходы, чтобы убедиться, что они соответствуют требованиям бюджета. Если возникают какие-либо проблемы, менеджер проекта может разработать стратегии ограничения расходов, чтобы соблюсти бюджет.
106	2 "ГОСТ 7.32-2017. Межгосударственный стандарт. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Отчет о научно исследовательской работе. Структура и правила оформления" (пункт 4 Структурные элементы отчета)

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. Специфика исследований в теории и практике управления персоналом.
2. Методология социологии как теория об общих принципах и методах социального исследования.
3. Теоретическая и эмпирическая социология. Причины роста интереса к эмпирической социологии и социальным исследованиям.

4. Объект и предмет в научном исследовании.
5. Основные исследовательские подходы к социальным явлениям.
6. Понятие методологии исследования. Сущность, роль и место методологии в исследовании.
7. Сущность научного исследования. Элементы научного исследования: объект, предмет, цель, задачи, средства, результат.
8. Проблемная ситуация как начальный этап процесса социального исследования.
9. Классификация проблем в управлении человеческим капиталом.
10. Программа исследования: ее назначение и основные функции основные части программы: методологическая и методическая.
11. Определение объекта и предмета исследования в области управления человеческим капиталом.
12. Определение цели и задач исследования в области управления человеческим капиталом. Основные и дополнительные задачи. Последовательность выдвижения задач.
13. Формулировка гипотез исследования. Вероятностный характер гипотез. Виды гипотез: рабочая, основная, дополнительная. Основные требования, предъявляемые к гипотезе.
14. Основные этапы исследования, их планирование. Общий план и рабочий план исследования.
15. Классификация видов исследований в управлении человеческим капиталом.
16. Достоинства и недостатки. Применение анкетирования в управлении человеческим капиталом.
17. Разновидности социологического опроса: интервьюирование. Специфика применения. Достоинства и недостатки. Применение интервьюирования в управлении человеческим капиталом.
18. Организационные формы проведения опроса: по месту работы, по месту жительства, по месту учебы и т.п. Опросы массовые и специализированные (экспертные).
19. Виды анкетирования: сплошное и выборочное; личное и заочное; пресловое, почтовое, по электронной почте, раздаточное; анкетирование на сайтах; групповое и индивидуальное.
20. Структура анкеты: вводная часть, основная часть, «паспортичка». Содержание и основные функции каждой части анкеты. Перевод исследовательского вопроса в анкетные.
21. Понятие выборки (выборочной совокупности).
22. Понятие генеральной совокупности.
23. Понятие репрезентативной выборки.
24. Методики контроля качества работы интервьюеров, применяемые в России.
25. Методики контроля качества работы интервьюеров: зарубежный опыт.
26. Особенности социологического наблюдения как метода сбора информации, его достоинства. Основные области применения метода наблюдения, в том числе в процессе исследований в области социальной работы.
27. Этапы проведения наблюдения: подготовка исследования; сбор первичной социологической информации (схема проведения наблюдения); обработка материала; оформление выводов.
28. Понятия «документальная информация» и «документальный источник». Документальные источники как объект изучения социальных наук. Проблема достоверности документальной информации. Определение степени доверия к документальным источникам. «Золотые правила» в работе с документами.
29. Классификация документов в социальном исследовании.
30. Социологические измерения и шкалы.
31. Математические методы в социальных науках.
32. Проблема надежности измерения в социальном исследовании.
33. Способы обработки результатов социального исследования.
34. Этика экспериментального социального исследования.
35. Основные этические требования к условиям проведения исследования.

36. Проблемы манипулирования массовым сознанием с помощью результатов социальных исследований.