

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

**МЕТОДЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ**

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
<p>ПКМ-1 Способен определять цели, задачи кадровой политики, разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, оценивать человеческий капитал, кадровый потенциал, интеллектуальный капитал, персонала и организации в целом, принципы и технологию сбора необходимой информации, разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в соответствии с оперативными и стратегическими планами организации</p>	<p>ПКМ-1.И-3. Способен к организации и проведению фундаментальных и/или прикладных исследований в сфере управления персоналом</p>	<p>ПМК-1.И-3.3-1.Знает современные научные подходы проведения фундаментальных и/или прикладных исследований ПМК-1.И-3.У-1.Разрабатывает программу фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом ПМК-1.И-3.У-2.Проводит фундаментальное и/или прикладное исследование в сфере управления персоналом ПМК-1.И-3.У-3.Анализирует результаты проведенного фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом ПМК-1.И-3.В-1.Владеет навыками проведения фундаментальных и/или прикладных исследований в соответствии с оперативными и стратегическими целями организации</p>	<p>Текущий контроль: устный опрос, решение задач/кейсов, доклад, реферат, лабораторная работа, промежуточный тест, проект. Промежуточная аттестация: контрольное задание, вопросы на экзамене.</p>

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1. Вопросы для подготовки к семинарским/практическим занятиям

1. Роль и значение методов социологических исследований в управлении человеческими ресурсами

1. Логика исследования, специально-научная методология исследования социальных проблем, относящихся к компетенции управления человеческими ресурсами.
2. Функции социологических исследований в области управления человеческими ресурсами.
3. Виды методологического анализа и их применение к исследованию (в т. ч, проблем различных групп клиентов).
4. Основные закономерности и компоненты исследования проблем, находящихся в компетенции управления человеческими ресурсами.
5. Планирование исследования: выдвижение целей, задач и предположение о необходимости теоретического и/ или эмпирического исследования.
6. Особенности научных исследований в управления человеческими ресурсами.
7. Классификация проблем, относящихся к компетенции управления человеческими ресурсами по различным уровням.
8. Проблемы различных групп клиентов и способы их разрешения.
9. Постановка проблемы в управления человеческими ресурсами и доказательство её актуальности.

2. Методология социально экономических исследований в управлении человеческими ресурсами

1. Научные подходы и моделирование в исследовании и решении проблем в области управления человеческими ресурсами.
2. Определение объекта и предмета исследования, относящихся к области управления человеческими ресурсами.
3. Экспликация основных понятий, вводимых в исследование в управлении человеческими ресурсами (структура понятий, виды понятий, логические операции с понятиями, объём понятия).
4. Составление глоссария. Необходимость введения новых понятий в исследование в области управления человеческими ресурсами.
5. Десять положений Г.Брейкуэлла о применении теоретических моделей на практике.
6. Предметное моделирование явлений и процессов, содержащих проблему (проблемы), находящуюся в компетенции управления человеческими ресурсами.
7. Знаковое моделирование данных явлений и процессов.

3. Методы сбора информации о социально-экономических процессах, обработка и анализ данных, анализ результатов исследования.

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.
7. Специфика полуструктурированного интервью.
8. Типы фокусированного интервью.
9. Общие правила подготовки и проведения интервью.
10. Приемы установления психологического контакта.
11. Этика поведения исследователя.

4. Социологическое экспериментирование в практике управления человеческими ресурсами

1. Происхождение, назначение, виды
2. Возможности и особенности применения
3. Требования к проведению социального эксперимента Схема эксперимента
4. Типовая программа социального эксперимента
5. Инновационный социальный эксперимент
6. Методика социального эксперимента
7. Типичные нарушения внутренней валидности вывода
8. Типы квазиэкспериментальных и экспериментальных планов
 - Схема интервьюирования контрольных групп в исследовании П. Лазарсфельда, Б. Берельсона и Х. Года, Эри Коунти, 1940 г.
 - Реактивный эффект панельного интервьюирования в исследовании П. Лазарсфельда, Б. Берельсона и Х. Года, Эри Коунти, 1940 г
9. Пример реактивного эффекта: эксперимент Э. Мэйо, Ф. Ретлисбергера и У. Диксона в Хоуторне
10. Эксперимент по формированию групповых норм Музафера Шерифа
11. Эксперимент Курта Левина по изучению типов лидерства

5. Использование социологических методов в целях совершенствования программ развития человеческих ресурсов

1. Выдвижение и доказательство гипотезы в контексте предметной области Выдвижение и доказательство гипотезы в контексте предметной области управления человеческими ресурсами.
2. Доказательство и убеждение, значение гражданского пафоса в решении проблем, лежащих в компетенции управления человеческими ресурсами и необходимость логически выстроенного доказательства.
3. Специфика демонстрации аргументов в исследовании в области управления человеческими ресурсами. Важность проблемы демаркации: отделения научного знания от ненаучного в управлении человеческими ресурсами.
4. Фальсификация как свойство научной гипотезы.
5. Примеры научных дискуссий по поводу социальных проблем.
6. Переход от нерасчленённого описания изучаемого объекта исследования в управлении человеческими ресурсами к выявлению его строения, состава, свойств, признаков.
7. Классификация и типология в анализе данных выявленных проблем. Применение дескриптивной и структурной классификации к данным проблемам.
8. Применение эмпирической, теоретической, структурной и морфологической типологии в исследовании в управлении человеческими ресурсами.
9. Использование метода идеальных типов и метода конструированных типов в управлении человеческими ресурсами.

6. Социологические методы в технологиях управления человеческими при проведении инновационной политики

1. Опрос – сбор информации в виде ответов на поставленный вопрос.
 - анкетирование – письменное обращение к респондентам (исследуемым) и опросным листом анкеты, которая состоит из:
 - а) вводной части (введение, где объясняется кто проводит исследование и зачем); б) информационная часть (вопросы исследования).
- Вопросы
 - открытые или закрытые
 - полужакрытые
 - контрольные
 - вопросы-фильтры
- б) «паспортичка» (данные: пол, возраст, наличие детей, если это необходимо для исследования)

- заключительная (выражение благодарности респондентам.)
- интервьюирование – беседа,
- тестирование
- 2) Эксперимент – исследование в специально созданных, контролируемых и управляемых условиях (может
- 3) Наблюдение – целенаправленное, организованное, зрительное восприятие изучаемых процессов и явлений.
- 5) Анализ документов – извлечение из письменных источников информации, необходимой для решения исследовательских задач
- 6) Измерение – сравнение объектов по каким-либо сходным свойствам
- 7) Фокус-группа, как метод качественных исследований
- 8) Неструктурированное интервью,
- 9) Социометрия – структурный анализ малых групп (измеряет межличностные отношения).
- 10) Экспертная оценка – оценка личности на основе мнения специалистов.

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.
2. Основные виды социологических исследований.
3. Роль социологических исследований в изучении социальной деятельности.
4. Программа социологического исследования.
5. Основные этапы социологического исследования.
6. Специфика программы исследований проблем социальной сферы.
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 социальной сферы.
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.

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
----------	------------	-------

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
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)

ПКМ-1 Способен определять цели, задачи кадровой политики, разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, оценивать человеческий капитал, кадровый потенциал, интеллектуальный капитал, персонала и организации в целом, принципы и технологию сбора необходимой информации, разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в соответствии с оперативными и стратегическими планами организации

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

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

Прямой метод оценки человеческого капитала на основе подсчета прямых затрат основан на расчете

- 1 предельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала
- 2 общих экономических затрат компании на свой персонал, не включая затраты на оплату персонала
- 3 удельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала
- 4 общих экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала

190. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

Укажите затраты, которые не зависят от объема производства:

191. Задание комбинированного типа с выбором одного ответа из трех и обоснованием выбора

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

В современной системе экономических отношений основное место занимает

- 1 самозанятость
- 2 наемный труд
- 3 труд в домашнем хозяйстве

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

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

Косвенный метод оценки человеческого капитала на основе подсчета прямых затрат основан на

- 1 сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия)
- 2 расчете предельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала
- 3 сопоставлении текущей стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия)
- 4 сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью обновления данного объекта (предприятия)

--

3.2. Ключи к контрольным заданиям

189	<p>4</p> <p>Прямой метод основан на расчете общих экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала (и сопряженные с этим налоги и социальные платежи), охрану и улучшение условий труда, расходы на обучение и повышение квалификации.</p>
190	<p>постоянные.</p> <p>Постоянные затраты — затраты на производство, которые не зависят от объёма товаров или услуг. Это, например, зарплаты сотрудникам, налоги, стоимость аренды, кредиты, коммунальные платежи.</p>
191	<p>2</p> <p>Наемный труд -это труд работников, не владеющих средствами производства или капиталам и продающих свою рабочую силу и квалификацию, т.е. нанимающихся на работу на государственные или негосударственные предприятия, учреждения.</p>
192	<p>1</p> <p>Косвенный метод основан на сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия). Для этой цели Д. Тобин, лауреат Нобелевской премии в области экономики, предложил показатель q (коэффициент Д. Тобина), рассчитываемый как отношение рыночной стоимости объекта к стоимости его замены (замещения). Под стоимостью замещения объекта в данном случае понимаются затраты на создание предприятия и его функционирование с нормальной прибылью.</p>

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»

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

1. Социология как наука: определение, объект и предмет.
2. Мультипарадигмальность социологии. Место социологии в системе наук.
3. Структура социологического знания.
4. Функции социологии.
5. Историография проведения социологических исследований на Западе.
6. Проведение первых социологических исследований в отечественной социологии.
7. Конкретно-социологические исследования в СССР.
8. Современные эмпирические исследования в России.
9. Социологическое исследование, его разновидности.
10. Структура программы социологического исследования.
11. Методология, методика и процедура социологического исследования.
12. Общенаучные и специфичные методы социологии.
13. Опрос как метод сбора, обработки и анализа социологической информации.
14. Наблюдение как метод сбора, обработки и анализа социологической информации.
15. Эксперимент как метод сбора, обработки и анализа социологической информации.
16. Метод анализа документов, разновидности.
17. Измерение и шкалирование в социологии.
18. Сущность, основная характеристика «жестких, холодных» методов.
19. Группировка и типологизация информации количественных исследований.
20. Последовательность действий социолога при анализе данных количественной методологии.
21. Определение, характеристика «мягких, теплых» методов.
22. Сущность основных тактик социологического исследования.
23. Основные этапы концептуализации и интерпретации данных качественной стратегии.
24. Подготовка эмпирических данных к обработке и анализу.
25. Сущность и виды группировок. Таблицы и графики, их роль в анализе данных.
26. Структура отчета социологического исследования. Основные требования к составлению.
27. Обоснование выборки, её разновидности.
28. Метод Айзенка и опросник Кэттелла.
29. Применение психологических тестов. Метод «проекции».
30. Профессиональный личностный опросник. Методы изучения поведения работников (У. Мичел, К. Арджирис)