



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДВФУ)

---

---

**ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

Согласовано

«УТВЕРЖДАЮ»

Руководитель ОП  
Управление персоналом

Заведующая кафедрой  
управления персоналом и экономики труда

Гнездилов Е.А.  
« 17 » июня 2015 г.

Савинкина Л. А.  
« 17 » июня 2015 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

«Научно-исследовательская работа в управлении персоналом»

**Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата)**

Профиль подготовки: «Аудит и контроллинг персонала»

**Форма подготовки: очная**

Школа Экономики и менеджмента  
Кафедра управления персоналом и экономики труда  
Курс 4, семестр 7,8  
Лекции – час.  
Лабораторные работы – час.  
Практические занятия – 100 час.  
Самостоятельная работа – 134 час.  
Всего часов аудиторной нагрузки – 100 час.  
Курсовая работа / курсовой проект – семестр  
Контрольные работы – не предусмотрены  
Зачет – 7 семестр  
Экзамен – 8 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», утверждённого приказом Министерства образования и науки № 1461 от 14 декабря 2015 г. с изменениями, утвержденными приказом Минобрнауки РФ от 20.04.2016 № 444.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда, протокол № 6 от «17» июня 2015 г.

Заведующая кафедрой Савинкина Л. А.

Составитель: : к.г.н., доцент Савинкина Л. А.

**I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись) (И.О. Фамилия)

**II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись) (И.О. Фамилия)

## ABSTRACT

**Bachelor's degree in 38.03.03 Human Resources Management**

**Study profile:** Audit and controlling personnel

**Course title:** Research in personnel management

**Variable part of Block 1, 8 credits**

**Instructor:** Golovachev Stanislav Borisovich

**At the beginning of the course a student should be able to:**

- use the basics of socio-economic knowledge in various spheres of activity
- engage in self-development activities
- communicate with personnel organizations and associations

**Learning outcomes:**

- ability to analyse the results of research for the benefit of the organisation
- ability to perceive and generalise economic data
- ability to develop innovations in human resource management

**Course description: the course** is aimed at strengthening the research component in the learning process and on the development of students' research skills. The main course components are methods of scientific research, research strategies, studying actual problems of human resource management.

**Main course literature:**

1. Kibanov, A.y. Fundamentals of personnel management: Tutorial/Alexander Kibanov; The Ministry of education and science of the Russian Federation. -2-e ed., revised. and extras. -M.: SIC infra-m, 2014.

<http://znanium.com/bookread.php?book=426081>

2. Prudnikov V.m. research and development. Management. Volume 1. Issue 5. October 2013: scientific and practical journal/HL. V.m. Editor Prudnikov. -M.: CH DR., 2013 <http://znanium.com/bookread.php?book=451952>

3. Organization of scientific research work of students (masters): textbook/v.v. Kukushkina. -M.: SIC infra-m, 2014. -265 s.: 60 x 90 1/16.

<http://znanium.com/bookread.php?book=405095>

4. Shklyar, M.f. research Basics: a tutorial for Bachelors/M.f. Shklyar. -4-e IZD. -M.: dashkov and co, 2012 <http://znanium.com/bookread.php?book=340857>

**Form of final control:** pass/fail exam, exam

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Научно-исследовательская работа в управлении персоналом»**

Учебный курс «Научно-исследовательская работа в управлении персоналом» предназначена для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профили подготовки «Аудит и контроллинг персонала».

Дисциплина «Научно-исследовательская работа в управлении персоналом» входит в состав дисциплин по выбору вариативной части.

Трудоемкость дисциплины составляет 8 зачетных единиц, 288 часов. Учебным планом предусмотрены практические занятия (100 часов), самостоятельная работа студентов (188 часов, в том числе на подготовку к экзамену 54 часа). Дисциплина реализуется на 4 курсе в 7 и 8 семестрах.

Дисциплина «Научно-исследовательская работа в управлении персоналом» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения: «Технология развития потенциала сотрудников», «Управление персоналом организации», «Формирование профессиональной команды», «Теория организации и организационное поведение», «Управление организационной культурой».

Содержание дисциплины состоит из 3-х разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Методология научного исследования, работа с литературными источниками и базами данных.

Природа социально-экономических исследований. Свойства и особенности социально-экономических процессов. Социально-экономические процессы как объект социальных исследований. Формулировка темы исследования. Формулировка и детализация общего направления исследования метод «мозговой атаки». Детализация общего направления исследования. Формулировка темы и целей исследования. Составление плана проведения исследования. Критерии оценки плана исследования. Обзор литературных источников, отчеты; протоколы научных конференций, диссертации. Планирование и поиск литературы. Сбор литературы и ее оценка. Ведение записей, библиографические данные; краткое содержание; дополнительная информация

2. Методы организации исследований, исследовательские стратегии и ее апробация.

Методы организации исследовательского процесса .Выбор исследовательской стратегии: эксперимент, опрос, изучение практической ситуации, стратегия обоснованной теории, стратегия этнографии, исследование действием; временные параметры сбора данных: поперечный анализ, продольный анализ, поисковые, описательные и причинно-следственные исследования: поисковое исследование, описательное исследование, причинно-следственное исследование; практик-исследователь. Использование многометодного подхода. Оценка качества результатов исследования: надежность информации; причины снижения надежности данных; валидность данных. Вопросы этики в исследовании. Доступ к информации и вопросы этики. Стратегии получения доступа к информации: резервирование времени; использование существующих связей и установление новых; четкая формулировка цели получения доступа; преодоление неуверенности руководства организации; заинтересованность организации в проведении исследования; использование адекватного языка; ускорение получения ответа: поэтапное получение доступа; завоевание доверия. Исследовательская этика: понятие исследовательской этики; природа и типы этических проблем, возникающих при проведении социально-экономических исследований.

Выборочные методы в исследованиях. Потребность в выборке: типы выборки. Случайная выборка; выбор базы выборки; виды выборки, определение оптимального объема выборки, проверка репрезентативности выборки. Детерминированная выборка. Использование вторичных данных. Типы вторичных данных: документальные вторичные данные; вторичные данные, собранные при помощи опросов; вторичные данные множественных источников. Получение вторичных данных: установление наличия необходимых вторичных данных; поиск данных. Преимущества и недостатки использования вторичных данных. Оценка качества источников вторичных данных. Сбор первичных данных методами наблюдения. Внутреннее наблюдение. Понятие внутреннего наблюдения; ситуации, в которых используется метод внутреннего наблюдения, Сбор и анализ данных: сбор данных, анализ данных, возможные причины снижения и валидности

данных, достоинства и недостатки метода внутреннего наблюдения. Структурированное наблюдение. Сбор первичных данных посредством частично структурированных и неструктурированных интервью. Типы интервью и их связь с целями исследования. Ситуации, в которых рекомендуется проводить «качественные» интервью. Проблемы качества собираемых данных. Навыки исследователя при проведении интервью: постановка вопросов: открытые вопросы, пробные вопросы, закрытые вопросы; регистрация данных. Контрольный список вопросов по организации частично структурированных и неструктурированных интервью. Использование телефонных и групповых интервью. Сбор первичных данных посредством анкетирования. Обзор методов анкетирования. Разработка анкеты, формулировка вопросов анкеты и оценка валидности. Сбор данных при помощи анкеты: интерактивное анкетирование; почтовое анкетирование; анкетирование с персональной доставкой; телефонное анкетирование; структурированные интервью. Анализ количественных данных. Подготовка данных: тип данных; формат данных; кодирование: кодирование измеряемых данных, кодирование категориальных данных, кодирование недостающих данных; взвешивание показателей; контроль ошибок. Изучение собранных данных и их презентация. Описание данных с использованием статистики: описание центральной тенденции: мода, медиана, среднее значение; описание рассеяния данных: размах и интерквартильная широта, стандартное отклонение. Анализ качественных данных. Понятие качественных данных. Стратегии качественного анализа: использование теоретической или описательной базы; проведение анализа без исходной теоретической или описательной базы. Аналитические стратегии и процедуры, основанные на дедуктивном принципе. Аналитические стратегии и процедуры, основанные на индуктивном принципе. Количественные представления качественных данных. Использование компьютера при проведении качественного анализа.

Экспертные методы исследования социально-экономических процессов. Область применения экспертных методов. Классификация экспертных методов. Подготовка и презентация отчета о проведении исследования. В чем заключается процесс написания отчета. Структура отчета о проведенном исследовании. Устная презентация отчета: планирование и подготовка; использование наглядных пособий; проведение

презентации. Научная статья как один из основных видов научной работы. Структурные элементы статьи. Апробация научно-исследовательской работы. Выступление на круглом столе, конференции.

Составление тезисов. Подготовка презентации работы. Требования к докладу и электронной презентации. Процедура публичного выступления на круглом столе, семинаре, конференции.

### 3. Исследование актуальных проблем управления персоналом.

Виды обучения персонала. Их преимущества и недостатки. Организация системы обучения персонала. Подходы и методы оценки эффективности профессионального обучения.

Роль руководителя в формировании общественного мнения в группе. Сущность деятельности руководителя. Виды деятельности руководителя. Коллективные методы принятия решений и проектирование организационных систем. Организационно-управленческий механизм управления карьерой персонала.

Особенности реализации основных технологий управления персоналом в социальных службах и организациях: гендерный подход. Подготовка и повышение квалификации сотрудников (на примере конкретной организации). Технологии введения в должности. Регулирование трудовой адаптации персонала. Управление деловой карьерой. Система планирования кадрового резерва.

Методы управления текучестью кадров. Истоки активности человека в трудовой деятельности. Проблемы, существующие при подготовке творческих работников организации. Персонал управления: самоорганизация и самореализация. Основные условия развития творческих способностей персонала управления.

Организация труда персонала: современные методы и технологии. Аттестация: залог хорошей работы персонала или пережиток прошлого. Особенности управления женским коллективом. Особенности управления мужским коллективом. Особенности управления персоналом в современных корпорациях. Совершенствование технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом. Тактика управления персоналом. Современные тенденции выдвижения и подготовки

руководящих кадров.

**Цель** изучения дисциплины «Научно-исследовательская работа в управлении персоналом» - создание условий для овладения студентами теоретическими знаниями и практическими навыками по организации научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом, необходимыми для решения профессиональных задач.

**Задачи:**

усвоение сведений о природе научного исследования, роли логики в научном исследовании, основных логических категориях и направлениях;

овладение знаниями о специфике и процедуре логического рассуждения, обучение умению использовать логические законы и принципы в научных исследованиях;

усвоение знаний, составляющих содержание правильной аргументации и критики, ведения полемики.

Для успешного изучения дисциплины «Научно-исследовательская работа в управлении персоналом» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способность использовать основы социально-экономических знаний в различных сферах деятельности;

- способность к самоорганизации и самообразованию;

- владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);

- владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз», «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся



формируются следующие компетенции (элементы компетенций):

<b>Код и формулировка компетенции</b>	<b>Этапы формирования компетенции</b>	
ОПК-5 способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Знает	как анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
	Умеет	анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
	Владеет	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-6 владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Знает	как воспринимать, обобщать и экономически анализировать информацию, ставить цель и выбирать пути ее достижения
	Умеет	воспринимать, обобщать и экономически анализировать информацию, ставить цель и выбирать пути ее достижения; отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
	Владеет	культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
ПК-35 знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	Знает	основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, его планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом
	Умеет	применять основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, вносить вклад в планирование, создавать и реализовывать инновационные проекты в области управления персоналом
	Владеет	основами разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, созданием и реализацией инновационных проектов в области управления персоналом

Для формирования вышеуказанных элементов компетенции в рамках дисциплины применяются следующие методы активного и интерактивного обучения: метод контекстного обучения, портфолио и другие.

## **I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА**

Не предусмотрена

## **II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА**

### **Практические занятия (100 час.)**

**1. Методология научного исследования, работа с литературными источниками и базами данных. 12 час**

**Практическое занятие 1. Природа социально-экономических исследований 4 час**

1. Понятие социально-экономических процессов.
2. Виды и типы социально-экономических процессов.
3. Свойства и особенности социально-экономических процессов.
4. Управление социально-экономическими процессами.
5. Формирование и развитие методологии исследования социально-экономических процессов.
6. Социально-экономические процессы как объект социальных исследований.

**Практическое занятие 2. Формулировка темы исследования 4 час**

1. Формулировка и детализация общего направления исследования: формулировка общего направления исследования; оценка собственных сильных сторон и интересов; просмотр тем проектов прошлых лет; обсуждение; мониторинг литературы; ведение «тетради идей»; исследование личных предпочтений на основе проектов прошлых лет; построение «дерева относительной важности»; метод «мозговой атаки»;
2. Детализация общего направления исследования: метод Дельфи; предварительное изучение темы исследования; завершение детализации общего направления; детализация темы исследования, полученной от заказчика;
3. Формулировка темы исследования: формулировка контрольных вопросов; формулировка целей исследования; важность теории при формулировке контрольных вопросов и целей исследования;

4. Составление плана проведения исследования: цель составления плана исследования: формулировка и систематизация идей, способ убедить аудиторию, возможность получить хороший контракт; содержание плана исследования: заглавие, введение, контрольные вопросы и цели исследования, методы, график выполнения исследовательского проекта, ресурсы, список использованной литературы;
5. Критерии оценки плана исследования: согласованность элементов плана; осуществимость проекта; отсутствие предвзятого мнения.

### **Практическое занятие 3. Изучение литературы 4 час**

1. Обзор литературных источников: цель обзора; содержание обзора литературы; критический подход к написанию обзора; структура обзора литературы; оценка качества обзора литературы.
2. Литературные источники: типы источников литературы; вторичные источники литературы: журналы, книги, газеты; первичные источники литературы: отчеты; протоколы научных конференций; докторские диссертации.
3. Планирование поиска литературы: задание параметров поиска; выбор ключевых слов: обсуждение ключевых слов, предварительное ознакомление с литературой (словари, энциклопедии, учебники); метод «мозговой атаки»; построение «дерева относительной важности».
4. Поиск литературы: третичные источники литературы; поиск литературы с использованием третичных источников; печатные третичные источники, базы данных; пролистывание и сканирование.
5. Поиск в Интернете: домашние веб-страницы; поисковые инструменты; Функция «Добавить в избранное»
6. Сбор литературы и ее оценка: сбор литературы; оценка литературы; определение ценности отобранной литературы; оценка достаточности литературы
7. Ведение записей: библиографические данные; краткое содержание; дополнительная информация

## **2 Методы организации исследований, исследовательские**

**стратегии и ее апробация.**

#### **Практическое занятие 4. Методы организации исследований 4 час**

1. Методы организации исследовательского процесса: философские концепции: позитивизм, интерпретивизм, реализм; выбор метода организации исследований: дедукция: проверка теории, индукция: построение теории, сочетание двух методов;
2. Выбор исследовательской стратегии: исследовательские стратегии: эксперимент, опрос, изучение практической ситуации, стратегия обоснованной теории, стратегия этнографии, исследование действием; временные параметры сбора данных: поперечный анализ, продольный анализ, поисковые, описательные и причинно-следственные исследования: поисковое исследование, описательное исследование, причинно-следственное исследование; практик-исследователь;
3. Использование многометодного подхода;
4. Оценка качества результатов исследования: надежность информации; причины снижения надежности данных; валидность данных; причины снижения валидности данных: исторические причины, проблема тестирования, давление извне, потеря участников, внешний фактор, неопределенность в отношении причинной направленности; возможность генерализации данных; логические ошибки и ложные допущения: идентификация генеральной совокупности, сбор данных, интерпретация данных, заключительная часть
5. Вопросы этики в исследовании.

#### **Практическое занятие 5. Доступ к информации и вопросы этики**

1. Проблемы получения доступа к данным;
2. Стратегии получения доступа к информации: резервирование времени; использование существующих связей и установление новых; четкая формулировка цели получения доступа; преодоление неуверенности руководства организации; заинтересованность организации в проведении исследования; использование адекватного языка; ускорение получения

ответа: поэтапное получение доступа; завоевание доверия;

3. Исследовательская этика: понятие исследовательской этики; природа и типы этических проблем, возникающих при проведении экономических исследований: общие этические вопросы исследовательского процесса, этические проблемы, возникающие на этапе планирования исследований и получения доступа к данным, этические проблемы на этапе сбора данных, этические проблемы, возникающие на этапе анализа данных и при составлении отчета, защита данных и исследовательский процесс.

### **Практическое занятие 6. Выборочные методы в исследованиях 4 час**

1. Потребность в выборке: типы выборки;

2. Случайная выборка; выбор базы выборки; определение оптимального объема выборки: учет доли респондентов, оценка доли респондентов и расчет необходимого объема выборки; методы формирования случайной выборки:

простая случайная выборка, систематическая случайная выборка, расслоенная случайная выборка, кластерная выборка, многоступенчатая выборка; проверка репрезентативности выборки;

3. Детерминированная выборка: выбор метода формирования выборки: выборка по квоте, преднамеренная выборка, выборка по методу «снежного кома», добровольная выборка, удобная выборка.

### **Практическое занятие 7. Использование вторичных данных 4 час**

1. Типы вторичных данных: документальные вторичные данные; вторичные данные, собранные при помощи опросов; вторичные данные множественных источников;

2. Получение вторичных данных: установление наличия необходимых вторичных данных; поиск данных;

3. Преимущества и недостатки использования вторичных данных: преимущества: меньший объем используемых ресурсов, простота получения, возможность проведения продольного анализа, возможность получения контекстуальных данных, возможность получить неожиданный результат,

неизменность данных; недостатки: возможность несоответствия вашим потребностям, трудность получения доступа, агрегированные данные могут оказаться непригодными, отсутствие контроля качества данных, зависимость презентации данных от целей исследования;

4. Оценка качества источников вторичных данных; общая пригодность данных: валидность измерения, охват материала и неизмеренные переменные; точная пригодность: надежность и валидность, предвзятость при проведении измерений, сопоставление выгод и затрат.

### **Практическое занятие 8. Сбор первичных данных методами наблюдения 4 час**

1. Внутреннее наблюдение: понятие внутреннего наблюдения; ситуации, в которых используется метод внутреннего наблюдения;

2. Внутреннее наблюдение: роль исследователя: чистый участник, чистый наблюдатель, участвующий наблюдатель, наблюдающий участник; факторы, определяющие выбор роли исследователя: цель исследования, время на проведение исследования, ваша способность провести внутреннее наблюдение, доступ в организацию, вопросы этики;

3. Внутреннее наблюдение: сбор и анализ данных: сбор данных, анализ данных, возможные причины снижения и валидности данных, достоинства и недостатки метода внутреннего наблюдения;

4. Структурированное наблюдение: введение: ситуации, в которых можно использовать метод структурированного наблюдения, достоинства и недостатки метода структурированного наблюдения;

5. Структурированное наблюдение: сбор и анализ данных: использование кодовых таблиц: выбор готовой системы кодирования; анализ данных; возможные причины снижения валидности и надежности данных: ошибка при выборе участника, временная ошибка, влияние присутствия наблюдателя.

### **Практическое занятие 9. Сбор первичных данных посредством частично структурированных и неструктурированных интервью 4 час**

1. Типы интервью и их связь с целями исследования: типы интервью, связь типа интервью с задачами исследования и исследовательской стратегией;
2. Ситуации, в которых рекомендуется проводить «качественные» интервью: избранная стратегия, необходимость установления личного контакта с участниками исследований, типы вопросов, продолжительность и законченность процесса сбора данных;
3. Проблемы качества собираемых данных: обеспечение качества данных: надежность, предвзятость исследователя и предвзятость участника: подготовленность к собеседованию, информация, полученная участниками интервью, внешний вид исследователя, вступительное слово перед началом интервью, способ постановки вопросов, влияние поведения исследователя на ответы участника, умение быть внимательным слушателем, оценка правильности понимания полученной информации, способ регистрации данных, культурные особенности среды и искажение информации, возможность генерализации результатов исследований;
4. Навыки исследователя при проведении интервью: постановка вопросов: открытые вопросы, пробные вопросы, закрытые вопросы; регистрация данных;
5. Вопросы логистики, ресурсного обеспечения и их решение: вопросы логистики и ресурсного обеспечения, решение вопросов логистики и ресурсного обеспечения;
6. Контрольный список вопросов по организации частично структурированных и неструктурированных интервью;
7. Использование телефонных и групповых интервью: телефонное интервью, групповое интервью.

### **Практическое занятие 10. Сбор первичных данных посредством анкетирования 4 час**

1. Обзор методов анкетирования: когда необходимо проводить анкетирование, типы анкетирования, выбор метода анкетирования;
2. Какие данные необходимо собирать при помощи анкетирования: требования к плану проведения исследований, типы переменных, обеспечение получения необходимых данных;



3. Разработка анкеты: формулировка вопросов анкеты: открытые вопросы, структурированные вопросы, категорийные вопросы, ранговые вопросы, рейтинговые вопросы, количественные вопросы, матричные вопросы; формулировка вопросов; кодирование вопросов; разработка анкеты: порядок постановки вопросов, дизайн анкеты; объяснение цели анкеты: сопроводительное письмо, предварительное знакомство с анкетой, завершающая часть анкеты; пилотное тестирование и оценка валидности; проверка надежности;

4. Сбор данных при помощи анкеты: интерактивное анкетирование; почтовое анкетирование; анкетирование с персональной доставкой; телефонное анкетирование; структурированные интервью.

### **Практическое занятие 11. Анализ количественных данных 4 час**

1. Подготовка данных: тип данных; формат данных; кодирование: кодирование измеряемых данных, кодирование категорийных данных, кодирование недостающих данных; взвешивание показателей; контроль ошибок;

2. Изучение собранных данных и их презентация: изучение и презентация отдельных переменных: специфические значения переменной, наибольшие и наименьшие значения, тренд, пропорции, распределение значений; сравнение нескольких переменных: специфические значения переменных и их взаимозависимость, наибольшие и наименьшие значения нескольких переменных, сравнение пропорций, сравнение трендов, сравнение общих (суммарных) показателей, сравнение пропорций и общих (суммарных) показателей, сравнение распределения значений переменных, связь между значениями переменных;

3. Описание данных с использованием статистики: описание центральной тенденции: мода, медиана, среднее значение; описание рассеяния данных: размах и интерквартильная широта, стандартное отклонение;

4. Исследование связи между переменными, различий между ними и трендов: проверка связи между переменными и различий между ними: ошибки первого и второго рода, проверка связи между двумя переменными,

проверка различий двух групп данных: категориальные данные, измеряемые данные, проверка различия трех и более групп данных; оценка силы связи переменных: оценка силы связи между парами переменных, оценка силы связи между парами переменных, оценка силы причинно-следственной связи между переменными, прогнозирование значения зависимой переменной; изучение трендов: сравнение двух трендов, выявление тренда и предсказание будущих значений переменной.

### **Практическое занятие 12. Анализ качественных данных 4 час**

1. Понятие качественных данных;
2. Общее понятие качественного анализа: категоризация данных; пакетирование данных; выявление связи между элементами набора данных и разработка категорий; разработка и проверка гипотез; взаимосвязь процессов сбора и анализа данных; аналитические помощники: резюме, заметки, дневник исследований;
3. Стратегии качественного анализа: использование теоретической или описательной базы; проведение анализа без исходной теоретической или описательной базы;
4. Аналитические стратегии и процедуры, основанные на дедуктивном принципе: сопоставление характеристик данных; формирование объяснения; влияние дедуктивного подхода на процедуру анализа данных;
5. Аналитические стратегии и процедуры, основанные на индуктивном принципе: визуализация данных; анализ по шаблону: аналитическая индукция; стратегия обоснованной теории: открытое кодирование, осевое кодирование, селективное кодирование, общие выводы об использовании стратегии обоснованной теории; описательный анализ;
6. Несколько слов о количественном представлении - качественных данных;
7. Использование компьютера при проведении качественного анализа

### **Практическое занятие 13. Экспертные методы исследования социально-экономических процессов 4 час**

1. Область применения экспертных методов.

2. Классификация экспертных методов.
3. Метод Дельфи.

#### **Практическое занятие 14. Подготовка и презентация отчета о проведении исследования 4 час**

1. В чем заключается процесс написания отчета: найдите время для написания отчета; пишите «на свежую голову»; найдите постоянное место для написания отчета; ставьте цели и достигайте их; используйте текстовый процессор; составьте общий план работы; попросите ваших друзей перечитать ваш отчет;
2. Структура отчета о проведенном исследовании: резюме, введение, обзор литературы, методы, результаты, заключения, список использованной литературы, приложения, административный отчет;
3. Устная презентация отчета: планирование и подготовка; использование наглядных пособий; проведение презентации.

#### **Практическое занятие 15. Научная статья как один из основных видов научной работы. 4 час**

1. Изложение промежуточных или конечных результатов научного исследования. Оптимальный объем научной статьи. Структурные элементы статьи.
2. Формат IMRAD (introduction, methods, results and discussion - введение, методы, результаты и обсуждение результатов),
3. Структуризация с использованием подзаголовков: Введение. Теоретический анализ. Эмпирический анализ. Результаты.
4. Апробация научно-исследовательской работы. Выступление на круглом столе, конференции.
5. Составление тезисов. Подготовка презентации работы. Требования к докладу и электронной презентации.
6. Рецензирование.

#### **Практическое занятие 16. Публичное выступление. 4 час**

1. Процедура публичного выступления на круглом столе, семинаре, конференции.
2. Психологический аспект готовности к выступлению.
3. Культура выступления и ведения дискуссии.

### **3 Исследование актуальных проблем управления персоналом.**

Практическое занятие 17. Виды обучения персонала. Их преимущества и недостатки. Организация системы обучения персонала. Подходы и методы оценки эффективности профессионального обучения. 4 час

Практическое занятие 18. Роль руководителя в формировании общественного мнения в группе. Сущность деятельности руководителя. Виды деятельности руководителя. 4 час

Практическое занятие 19. Современные тенденции в области мотивации и стимулирования труда. 4 час

Практическое занятие 20. Особенности реализации основных технологий управления персоналом в социальных службах и организациях. Современные тенденции выдвижения и подготовки руководящих кадров. Подготовка и повышение квалификации сотрудников. Технологии введения в должности. Регулирование трудовой адаптации персонала. Управление деловой карьерой. Система планирования кадрового резерва. 4 час

Практическое занятие 21. Методы управления текучестью кадров. Истоки активности человека в трудовой деятельности. Проблемы, существующие при подготовке творческих работников организации. Персонал управления: самоорганизация и самореализация. Основные условия развития творческих способностей персонала управления. 4 час

Практическое занятие 22. Организация труда персонала: современные методы и технологии. 4 час

Практическое занятие 23. Оценка и аттестация: залог хорошей работы персонала или пережиток прошлого. 4 час

Практическое занятие 24. Особенности управления персоналом в современных корпорациях. Совершенствование технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом. Тактика управления персоналом . 4 час

Практическое занятие 25. Создание эффективных управленческих команд. 4 час

### **Содержание практических занятий 1 и 2 разделов**

#### **Тема 1**

- выбрать направление исследования для последующей формулировки темы исследования;
- определить признаки хорошей темы исследования;
- сформулировать на основании выбранного направления исследования контрольные вопросы и цели исследования;
- составить план выполнения исследовательского проекта.

#### **Тема 2.**

##### **Ситуация для анализа**

##### **Стратегические вопросы развития британской пивоваренной промышленности**

Стив — студент последнего курса университета. Его желанием было провести исследование в области стратегического менеджмента. В поисках темы Стив решил просмотреть свои конспекты по различным дисциплинам и в одном из них нашел следующий фрагмент текста:

Когда отрасль переживает пик экономической активности, в ней можно заметить ряд характерных тенденций. Усиливается конкуренция между компаниями, внутренний рынок открыт для зарубежных производителей, перепроизводство приводит к снижению относительных

показателей валовой прибыли, что, в конечном счете, ведет к слиянию компаний и поглощению слабых сильными. Совсем недавно ряд секторов британской экономики переживал подобную ситуацию. Характерными примерами здесь можно считать банковский сектор и пивоваренную промышленность.

Стив решил более детально ознакомиться с историей развития пивоваренной промышленности, взяв в университетской библиотеке несколько дисков CD-ROM с номерами газеты *Financial Times* за последние годы. Он восстановил хронологию событий, начиная с 1989 г., и добавил раздел, в котором описал свои намерения в рамках исследовательского проекта. Вот что получилось:

### **Анализ изменений в пивоваренной промышленности Великобритании План исследовательского проекта Стива Смита**

С момента опубликования отчета 1989 г. Комиссии по монополиям и слияниям британская пивоваренная промышленность претерпела серьезные изменения:

#### **Год События**

1989 Комиссия по монополиям и слияниям ввела ограничения на продажу пива через сеть пабов. Так, каждый производитель имел право продавать пиво не более чем в 2000 пабов плюс 50% от общего количества пабов, в которых продажа осуществлялась до введения ограничения. Это правило было пересмотрено в 1997 г., однако ликвидация вертикальной интеграции внутри промышленности была начата в 1989 г. Ограничение резко изменило систему распределения пивной продукции, о чем свидетельствовала повсеместная распродажа пабов.

1995 Компания **Scottish & Newcastle** приобрела компанию **Courage**, поменяв название на **Scottish Courage**, и стала крупнейшим производителем пива в Великобритании.

1996 Компания **Allied Domecq** решила продать 50% своих акций в **Carlsberg-Tetley** компании **Bass**, однако такое слияние не получило одобрения Комиссии: та посчитала, что подобная операция может нарушить свободную конкуренцию в отрасли. Это решение оказалось определяющим в судьбе компании **Bass**. В 1999 г. она продала свое производство бельгийской компании **Interbrew** и сменила название на **Six Continents**. Сейчас она

работает в гостиничном секторе.

1999-2000 Компания **Interbrew** расширилась за счет приобретения отделения компании **Whitbread** и разрешения на производство светлого пива **Becks**. Комиссия по вопросам монополий и слияний предписала **Interbrew** продать производство пива **Becks**. После обжалования этого решения компании **Interbrew** было позволено производить ряд брендов компании **Bass**, включая **Tennents Scottish Lager**. Но было также решено, что монополия **Interbrew** в производстве светлого пива должна быть нарушена. Поэтому ей было предписано продать не позднее февраля 2002 г. компанию **Carling**, являющуюся подразделением **Bass**, американскому производителю пива — компании **Coors**.

### **Замечания**

Основными тенденциями развития отрасли являются:

- увеличение спроса на пиво, реализуемое через супермаркеты;
- рост общих показателей персонального импорта;
- повсеместное сокращение количества пабов;
- рост популярности пабов, расположенных в центре города, особенно в вечернее время.

Указанные тенденции свидетельствуют об изменении повседневных привычек британцев и не являются следствием изменений в отрасли. В пивоваренной промышленности наблюдается перепроизводство, относительные показатели валовой прибыли снижаются, а отрасль в целом находится на пике цикла деловой активности. В Интернете есть огромное количество материалов о пивоваренной промышленности Великобритании.

### **Методы**

Для анализа ситуации в отрасли используем модель конкурентного преимущества, предложенную М.Е. Портером (Porter M.E. *Comprehensive Strategy*, **Free Press**, 1980).

Уверенный, что он имеет хороший набросок плана проведения исследования. Стив отправился на встречу с руководителем. Последний остался доволен его работой, заметив, однако, что Стиву не хватает четкости идей, и посоветовал существенно переработать план. Он также отметил, что область исследования должна быть более узкой, поскольку подход Стива к изучению отрасли оказался слишком неопределенным.

Причем при выборе темы исследования надо опираться также на накопленный в данной области теоретический опыт. Далее он посоветовал Стиву хорошо продумать исследовательскую стратегию и методы сбора данных, поскольку одним из требований к выполнению проекта был сбор первичных данных. Затем они обсудили форму плана исследования и его содержание. В итоге руководитель посоветовал Стиву сдать переработанный план на несколько дней раньше запланированной даты. Это, по его словам, сделает его следующее обсуждение более предметным.

#### Вопросы

1. Исходя из информации, собранной Стивом, сформулируйте, по меньшей мере, два контрольных вопроса.
2. Какими критериями вы бы воспользовались, чтобы определить, насколько хорошо сформулирована тема исследования?
3. Как, по вашему мнению, Стив должен решить вопрос сбора первичных данных (это требование учебной программы)?
4. Опишите в общих чертах структуру плана исследования Стива, указав:
  - a) какие разделы плана, предложенного Стивом, проработаны хуже всего;
  - b) как в содержании плана должна быть отражена одна из тем, которые вы сформулировали, отвечая на первый вопрос.
5. Оцените приблизительный график выполнения плана проекта Стива, принимая во внимание ваш ответ на четвертый вопрос.

Какие выводы можно сделать из плана Стива на основании результатов его встречи с руководителем проекта?

#### Тема 3.

##### \* Совершенствуем навыки проведения исследований

##### \* Обзор литературных источников

Постоянно обращайтесь к контрольным вопросам и целям исследования. Используйте конспекты, учебники и рефераты для определения параметров поиска (выбор языка, область исследования, сектор экономики, географический регион, время публикации и тип литературы). Я выбирайте ключевые слова, используя один или несколько методов, таких



как «мозговая атака» или «дерево относительной важности». Обсуждайте ваши идеи с коллегами, библиотекарями и преподавателями.

Начинайте поиск вторичной литературы, используя как базы данных, так и печатные третичные источники. Начинать работать с теми третичными источниками, которые содержат реферативное описание работ и имеют вид каталогов. Старайтесь найти работы, на которые есть ссылки в статьях, уже изученных вами.

Расширьте рамки поиска, используя другие возможности – Интернет или методы пролистывания и сканирования последних журнальных поступлений в библиотеку.

По мере чтения отобранной литературы делайте заметки. Помните также о необходимости учета библиографической информации и краткого описания работы; определите, какая дополнительная информация может быть вам полезной. Организуйте ее учет в виде картотеки или базы данных.

Обзор литературы начинайте писать как можно раньше, а ее мониторинг продолжайте на протяжении всего исследования с тем, чтобы иметь информацию о последних работах по теме вашего исследования.

#### **Тема 4.**

#### **Совершенствуем навыки проведения исследований**

#### **Разработка общей схемы исследования**

Перечитайте контрольные вопросы и цели вашего исследования. Определите, какой метод вы будете использовать — дедуктивный (проверка теории на основе данных наблюдений) или индуктивный (разработка теории на основе собранных данных). Объясните свой выбор.

Решите, какая исследовательская стратегия наиболее подходит для ваших контрольных вопросов и целей исследования. Ознакомьтесь с литературой по теме вашего проекта. Какие стратегии использованы в этих работах? Как их авторы объясняли свой выбор?

Подготовьте список ограничений в выполнении вашего проекта. Препятствуют ли они, например, проведению продольного анализа данных?

Как вы можете сочетать различные исследовательские методы в вашем проекте? Напишите список преимуществ использования многометодного подхода к вашему исследованию

Перечислите все возможные причины снижения надежности и валидности данных, заложенные в схеме вашего проекта.

## **Тема 5.**

### **Совершенствуем навыки проведения исследований**

#### **Доступ к данным и этические проблемы**

Внимательно рассмотрите следующие вопросы:

- Какие типы данных вам нужны для того, чтобы ответить на ваши контрольные вопросы?
- Какие методы исследования вы предполагаете использовать для получения этих данных?
- Какого типа доступ вам необходим, чтобы собрать нужные данные?
- Какие проблемы вам надо решить, чтобы получить доступ к данным?
- Какие стратегии получения доступа могут помочь вам справиться с этими проблемами?

В зависимости от предполагаемого типа доступа и вашего исследовательского статуса (внешний исследователь, внутренний исследователь и т.д.) напишите запрос в организацию вместе с проформой-вкладышем, а также запрос на получение доступа к предполагаемым участникам исследований.

Опишите этические проблемы, которые могут повлиять на выполнение вашего исследовательского проекта. Обсудите с коллегами, как можно справиться с этими проблемами, Прodelайте эту работу на каждом этапе выполнения проекта.

Запишите ваши ответы.

## **Тема 6.**

### **Совершенствуем навыки проведения исследований**

#### **Формирование выборки**

Внимательно перечитайте контрольные вопросы и цели вашего исследования. Вам нужно решить, как вы будете собирать данные — по генеральной совокупности или по выборке.

Если вы решили формировать выборку, определите, должна ли она быть случайной. Если да, убедитесь, что вы можете получить базу выборки, и

рассчитайте необходимый фактический объем выборки, учитывая показатель доли респондентов. Если вы решили, что нет необходимости формировать случайную выборку или не можете получить нужную для этого базу, вы должны формировать детерминированную выборку.

Выберите наиболее подходящий метод, проанализировав все альтернативные методы. При необходимости обратитесь к списку рекомендованной литературы. Стройте вашу выборку так, как описано в настоящей главе.

Помните о необходимости записывать все соображения относительно сделанного вами выбора, поскольку каждый свой выбор вы должны обосновывать при написании отчета.

#### **Тема 7.**

#### **Совершенствуем навыки проведения исследований**

#### **Оценка пригодности вторичных данных для ваших исследований**

Прежде всего вспомните формулировку ваших контрольных вопросов и целей исследования. Решите, нужны ли вам какие-либо вторичные данные для получения ответа на контрольные вопросы. (Если вы пришли к выводу, что ваш курсовой или дипломный проект будет опираться исключительно на вторичные данные, обязательно поинтересуйтесь, не требуется ли от студентов обязательный сбор данных в рамках выполнения проекта.)

Если вы решили, что вам нужны вторичные данные, убедитесь, что вы четко понимаете, почему они вам нужны и как вы намерены с ними работать. Определите местонахождение интересующих вас вторичных данных и убедитесь, что вероятность получения доступа к ним сравнительно высока. Оцените пригодность данных с точки зрения полноты ответа на контрольные вопросы, сопоставьте возможные выгоды с требуемыми затратами.

Запищите в рабочую тетрадь причины вашего выбора, включая дополнительные возможности и потенциальные ограничения. При описании исследовательской методологии в отчете, объясните ваш выбор.

#### **Тема 8.**

#### **Совершенствуем навыки проведения исследований**

#### **Нужно ли проводить наблюдение?**

Еще раз обратитесь к вашим контрольным вопросам и целям исследования. Предполагает ли ваша исследовательская стратегия проведение наблюдения?

Если вы считаете, что такая потребность есть, сформулируйте связь между формулировкой контрольных вопросов и целей исследования и предполагаемой процедурой наблюдения. Если вы считаете, что проводить наблюдение нет смысла, обоснуйте вашу точку зрения и в этом случае. Рассмотрите эти вопросы как в отношении внутреннего, так и структурированного наблюдения.

Положим, вы решили провести внутреннее наблюдение. Какие практические проблемы могут возникнуть при этом? Возможны ли проблемы этического характера? Если да, то как можно справиться с ними?

Вы решили проводить внутреннее наблюдение. Какие проблемы, связанные с возможным снижением надежности и валидности данных могут возникнуть? Каким образом вы можете предупредить эти проблемы?

Вы решили провести структурированное наблюдение. Какого рода практические проблемы могут возникнуть при этом? Как можно с ними справиться?

Вы решили проводить структурированное наблюдение. Какие проблемы, связанные с возможным снижением надежности и валидности данных могут возникнуть? Каким образом вы можете предупредить эти проблемы?

Решив применить структурированное наблюдение, разработайте собственный исследовательский инструмент (бланк регистрации данных и схему кодирования).

## **Тема 9.**

### **Совершенствуем навыки проведения исследований**

#### **Проведение частично структурированных и неструктурированных интервью**

Внимательно оцените формулировку контрольных вопросов и целей исследования. Насколько эффективным было бы использование «качественных» интервью для сбора данных? Постарайтесь сформулировать взаимосвязь между формулировкой контрольных вопросов и целей исследования и выбранным вами методом сбора, данных.

Если в качестве метода сбора данных вы избрали частично структурированное или неструктурированное интервью, какие практические проблемы вы предвидите? Каким образом можно решить эти проблемы?

Каковы возможные причины снижения надежности ваших данных? Каким образом можно решить эту проблему?

Составьте список вопросов, которые вы хотели бы обсудить во время интервью, и оцените его с точки зрения формулировки контрольных вопросов и целей вашего исследования.

Проконсультируйтесь у вашего руководителя на предмет целесообразности проведения в вашем случае «качественных» интервью, решения сопряженных с этим подходом проблем, а также способов их решения.

## **СИТУАЦИЯ ДЛЯ АНАЛИЗА 9**

### **Система параллельного производственного обучения**

«Система параллельного производственного обучения» (СППО) — это программа, принятая многими вузами Великобритании. Сегодня в рамках этой программы более 50 тысяч студентов университетов получают практические навыки и знания, совмещая учебу с работой в различных организациях. Продолжительность такого обучения шесть или двенадцать месяцев (Bowes and Harvey, 2000).

Джим работает лектором в одном из университетов Лондона. Недавно его заинтересовал вопрос, как программа СППО помогает студентам его вуза получить степень бакалавра. Тщательное изучение соответствующей литературы позволило ему сделать вывод, что большинство авторов посвятило свои работы изучению потенциальных выгод, получаемых студентами, участвующими в программе, и только немногие из них пытались ответить на вопрос, как производственный опыт помогает студентам в их учебе. Авторы двух исследований на эту тему, проведенных на основании опроса, показали, что студенты в основном не склонны использовать приобретенный опыт в рамках учебных программ. Поэтому Джим решил, что он сможет внести большую ясность в понимание этой ситуации, если на примере своих студентов выпускного курса постарается разобраться, используют ли они приобретенный опыт, и если да, то в чем это проявляется.

Джим понимал, что данные, собранные посредством опроса не дают полного ответа на интересующий его вопрос. Он также понимал сложность избранной темы и то, что составить анкету, позволяющую получить валидные данные, — дело очень трудное. Также он понимал, что имеющиеся в его распоряжении ресурсы предельно ограничены, однако его не покидала уверенность в том, что существует способ получить ответ на поставленный вопрос. Автор одной из работ по интересующей Джима теме (Kolb, 1984) утверждал, что приобретенный человеком опыт всегда находит отражение в его понимании теории. На этом основании Джим предположил, что опыт, полученный его студентами в рамках программы СППО, должен найти свое отражение в их деятельности. В частности, это должно проявиться в том, что студенты стремятся распространить приобретенные теоретические знания на свой практический опыт. Анализ работы студентов с этой точки зрения, по мнению Джима, должен был четко показать, используют ли студенты-выпускники свой практический опыт и в какой степени.

На первой же лекции Джим дал задание своим студентам написать реферат на одну из тем, связанных с деятельностью коммерческого предприятия. Студентам он предложил рассмотреть такие теоретические аспекты деятельности предприятия, как культура управления компанией, используемые технологии, стратегическое планирование, организация производственного процесса. После этого Джим сформировал выборку из своих студентов, половину которой составляли бывшие участники программы СППО. Свой анализ он провел по методике Дж. Муна (Moon, 1999), признанного авторитета в области применения практических навыков в процессе обучения.

Изучив рефераты студентов-членов выборки, Джим сделал четыре заключения, которые необходимо было проверить в процессе общения со студентами. После этого предложил всем студентам, входившим в выборку, принять участие в групповом собеседовании, объяснив им, какие вопросы он собирается обсудить, и указав предполагаемую продолжительность интервью. Получив согласие всех студентов, он уточнил время и место встречи с ними.

Процесс проведения интервью Джим разделил на три этапа. На первом этапе он в общих чертах описал цель встречи, а также объяснил, почему это

собеседование является важным для его исследования. Он также подчеркнул, что разговор будет конфиденциальным, и попросил разрешения записать интервью на диктофон, отметив, что каждый студент в любой момент имеет право потребовать от интервьюера выключить диктофон и даже стереть с пленки любой эпизод дискуссии. Убедившись, что студенты готовы начать работу, Джим формально начал собеседование. Так начался второй этап интервью, длившегося более часа. Все это время Джим старался поддерживать беседу, быть немногословным, побуждая своих собеседников высказываться как можно полнее. Он поддерживал инициативу отдельных студентов вступить в диалог со своими товарищами, что позволяло расширить область обсуждения, прерывая дискуссию только тогда, когда она выходила за рамки обозначенной им темы. Джима приятно удивило, что студенты проявляют искреннее желание выразить и отстаивать свою точку зрения. При этом он постоянно вел записи по мере того, как в ходе дискуссии появлялась новая информация. Третья, последняя, стадия интервью предполагала завершение дискуссии. На этом этапе каждый участник имел последнюю возможность поднять любой вопрос, который, по его мнению, не был рассмотрен, хотя непосредственно касается темы дискуссии. После этого Джим поблагодарил студентов за их участие в исследовании и еще раз подчеркнул, что полученная им информация останется конфиденциальной. Ответом студентов было их заверение в том, что они получили удовольствие от интервью.

Анализируя интервью, Джим посчитал особенно важными комментарии студентов относительно преподавателей, которые читали лекции и вели занятия на выпускном курсе. Студенты отмечали, что эти преподаватели не стремились поощрять или использовать приобретенный ими практический опыт в обучении. Поэтому Джим решил обсудить ситуацию с тремя опытными преподавателями университета, активно работающими со студентами выпускного курса. Проведенное интервью показало, что эти преподаватели оценивают ситуацию совершенно иначе. Они утверждали, что всегда стремятся мотивировать желание студентов использовать их новые знания в повседневном учебном процессе, подтверждая свои высказывания примерами. Но интервью показало, что подобная мотивация скорее подразумевалась, чем была открытой.

Исследование подтвердило, что студенты-выпускники бизнес-школы, принимавшие участие в программе СППО, не склонны использовать приобретенный опыт в учебном процессе. Это стало следствием того, что, в представлении студентов, преподаватели не стремились стимулировать соответствующее желание студентов. Главная рекомендация Джима была такой: преподавателям, работающим со студентами-выпускниками, необходимо всячески поощрять стремление студентов, участвовавших в программе СППО, применять приобретенные ими практические знания.

Использованная литература

Bowes L., Harvey L. *The Impact of Sandwich Education on the Activities of Graduates Six Months Post-Graduation.* — London : **National Council for Work Experience and the Centre for Research into Quality**, 2000.

Kolb D.A. *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development.* — New Jersey: *Prentice Hall* 1984.

Moon J. *Learning Journals: A Handbook for Academics, Students and Professional Development.* — London : *Kogan Page*, 1999.

Вопросы

1. Почему, прежде чем провести интервью со студентами выпускного курса, Джим решил проанализировать их рефераты?
2. Почему настолько важно было спланировать и провести интервью так, как это сделал Джим?
3. Как Джим решал этические проблемы, связанные с проведением интервью?
4. Почему Джим посчитал целесообразным провести интервью с преподавателями, хотя это и не входило в его первоначальные планы?

Каковы сильные и слабые стороны проведенного Джимом исследования?

**Тема 10.**

**Совершенствуем навыки проведения исследований**

**Проведение анкетирования в исследованиях**

Прежде всего, обратитесь к контрольным вопросам и целям исследования. Оцените, насколько уместно проведение анкетирования в рамках избранной вами исследовательской стратегии. Если вы пришли к



выводу, что проводить анкетирование необходимо, запишите причины, подтверждающие вашу точку зрения. Если вы полагаете, что проведение анкетирования неуместно, также обоснуйте свою точку зрения.

Если вы решили проводить анкетирование, внимательно перечитайте о методах формирования выборки, а также определите, какой тип анкетирования наиболее уместен для вашего исследования. Запишите, почему вы считаете свое решение правильным.

Постройте таблицу необходимых данных и четко определите, какие данные вы должны собрать, чтобы ответить на субвопросы. Помните, что формулировка субвопросов, а также собираемые вами данные должны согласовываться с изученной вами литературой и исследованиями, проведенными вами ранее.

Сформулируйте вопросы анкеты, с помощью которых вы соберете необходимые вам данные. Всегда старайтесь ограничиваться закрытыми вопросами. Если для обработки данных вы собираетесь использовать компьютер, прочитайте раздел 11.2 и везде, где это возможно, сопровождайте ответы на вопросы соответствующими кодами.

При определении последовательности размещения вопросов в анкете старайтесь сделать так, чтобы респондент видел логику. Помните, что в анкете, которую будет заполнять респондент, должны содержаться четкие инструкции для него.

Предваряйте анкету вводной частью, а при необходимости — сопроводительным письмом.

Пилотное тестирование анкеты старайтесь проводить с респондентами, схожими с предполагаемыми участниками анкетирования. Особое внимание уделяйте вопросам валидности и надежности данных.

При проведении анкетирования помните о необходимости своевременной рассылки писем-напоминаний нереспондентам.

## **СИТУАЦИЯ ДЛЯ АНАЛИЗА 10**

**Определение степени удовлетворенности работой сотрудников некоммерческого предприятия Centrefink**

**Centrelink** — это крупная австралийская некоммерческая организация, оказывающая помощь гражданам Австралии и других стран в получении

многочисленных социальных услуг, предоставляемых австралийским правительством. Ее руководство придерживается мнения, что удовлетворенность сотрудников организации своей работой определяет высокое качество обслуживания ее клиентов. В штате Западная Австралия численность сотрудников компании составляет приблизительно 1500 человек. Руководители отделения компании, обслуживающего этот штат, решили провести исследование, цель которого — определить уровень удовлетворенности сотрудников компании своей работой и влияющие на него факторы.

Провести исследование было поручено внешним исследователям. Предполагалось сделать это в два этапа — предварительная поисковая работа с последующим сбором основной информации. На каждом этапе должно было проводиться анкетирование с использованием как внутренней компьютерной сети предприятия, так и Интернета. В такой постановке задачи исследователи видели три основных преимущества по сравнению с использованием других способов анкетирования:

- точность данных: ответы сотрудников компании будут регистрироваться немедленно, что позволит избежать ошибок ввода;
- экономность: хотя организация и несла издержки, связанные с установкой и отладкой исследовательских инструментов, затраты на регистрацию данных в этом случае были практически нулевыми;
- универсальность: все сотрудники компании имели постоянный доступ к ее внутренней компьютерной сети и умели пользоваться необходимыми средствами.

Сбор данных на первом, поисковом, этапе предполагал рассылку всем сотрудникам компании электронного письма с просьбой ответить на три вопроса анкеты:

1. Какие аспекты Вашей работы позволяют Вам говорить о том, что Вы удовлетворены работой?
2. Какие факторы, по Вашему мнению, влияют на то, что Вам не удается выполнять свою работу наилучшим образом?
3. Что могут сделать руководство компании и Ваши сотрудники для того, чтобы ваша работа приносила вам больше удовлетворения?

Из всех сотрудников компании на вопросы анкеты ответили лишь 60 человек, следовательно, показатель доли респондентов составил 4%. Тем не менее, эти 4% были в существенной мере репрезентативны относительно всего западноавстралийского отделения компании. Анализ содержания анкет позволил выявить 23 ключевых мнения респондентов. Эта информация вполне согласовалась со многими замечаниями сотрудников компании в адрес своих руководителей.

На основании собранных данных была разработана детальная анкета. При этом широко использовались шкалы мнений, что обеспечило высокую валидность и надежность собираемой информации. Все 23 ключевых мнения были сгруппированы в четыре категории.

Мнения первой категории было решено назвать «рабочая атмосфера». Здесь исследователи изучали оценку респондентами авторитетности руководителей организации справедливости решений менеджеров, возможности продвижения по службе, а также распределения рабочей нагрузки. По мнению исследователей, эти оценки в большей или меньшей мере определялись поведением менеджеров. Вторую категорию мнений исследователи назвали «характеристики рабочего процесса». Используемые при их анализе шкалы оценок представляли собой модификацию шкал Дж. Р. Хэкмана и Г. Р. Олдхэма (Hackman and Oldham, 1975), использованных ими в исследовании качества организации рабочих мест. Хотя план исследования не предусматривал раскрытия причинно-следственных связей, опубликованные результаты позволяли предположить, что мнения, высказанные сотрудниками организации, формировались под воздействием общей рабочей атмосферы и зависели от конкретных характеристик рабочего процесса. Поэтому третью категорию мнений решили назвать «формирование мнений». При ее изучении использовались шкалы для измерения:

- степени доверия к руководству;
- приверженности сотрудников целям компании;
- степени удовлетворенности вознаграждением за труд;
- степени удовлетворенности работой.

Кроме этого, предварительное анкетирование позволило выявить ряд моделей поведения, обусловленных общей рабочей атмосферой, характеристиками рабочего процесса и результатами мнений. Эту категорию мнений было решено назвать «формирование поведенческих моделей». Для ее изучения использовались шкалы, измеряющие гражданскую позицию, нацеленность на работу, а также намерения продолжать работать на прежнем рабочем месте или сменить место работы.

После пилотного тестирования анкеты и внесения необходимых изменений она содержала 178 вопросов. Из них 144 — это вопросы анкеты кактаковой, а приблизительно 20 были направлены на сбор личных данных и сведений об опыте работы на предприятии. Кроме того, анкета содержала еще ряд вопросов, имевших отличные типы шкал.

Для измерения степени удовлетворенности респондентов своей работой исследователи использовали шкалы из трех и четырех, а для измерения характеристик рабочего процесса — из пяти и семи оценок.

Анкета была размещена на одном из сайтов внутренней сети компании **Centrelink**. после чего каждый сотрудник компании получил электронное письмо с просьбой ответить на вопросы анкеты. База данных, на которую отсылались заполненные анкеты, была размещена на сервере, не принадлежащем компании, что позволило обеспечить конфиденциальность собранной информации. Анкета была реализована таким образом, что респондент может, частично заполнив анкету, сохранить и продолжить ее заполнение позже. Многие респонденты, используя эту возможность, заполняли анкету за несколько раз. По истечении срока заполнения анкет исследователи очистили базу данных от частично заполненных анкет, в результате чего получили 371 заполненную анкету. Доля респондентов, таким образом, составляла приблизительно 25%.

Анализ данных показал, что степень удовлетворенности сотрудников компании своей работой зависит от различных аспектов, определяющих рабочую атмосферу в компании, а также от характеристик рабочего процесса. Это помогло руководителям компании определить меры влияния на ситуацию с целью повысить степень удовлетворенности сотрудников

своей работой. Исследование также выявило наличие связи между степенью удовлетворенности сотрудников, некоторыми «сформировавшимися мнениями» и каждой из измеренных «сформировавшихся поведенческих моделей». Другое подобное исследование показало, что формирование этих поведенческих моделей зависит от успехов (или неудач) в работе сотрудников компании. Таким образом, результаты этого исследования подтвердили тезис, что повышение степени удовлетворенности сотрудников способствует улучшению показателей деятельности компании. В определенной мере это подтвердило правильность деятельности руководства компании в направлении повышения удовлетворенности ее сотрудников своей работой, как одной из важнейших составляющих общего успеха предприятия.

#### **Использованная литература**

Hackman J.R., Oldham G.R. Development of the Job Diagnostic Survey // **Journal of Applied Psychology**. — №60. — 1975. P. 159-170.

#### **Вопросы**

1. Построение исследовательского процесса предполагало только выяснение связи мнения сотрудников компании с уровнем их удовлетворенности и показателями успешности их деятельности. Исследование также можно было направить на изучение причин изменения уровня удовлетворенности сотрудников. Каковы, по вашему мнению, эти причины?
2. При каких условиях наиболее рационально использовать сетевые компьютерные инструменты для сбора данных?
3. При каких условиях такой подход не следует использовать?
4. Насколько уверенными могут быть исследователи в том, что предварительное поисковое анкетирование позволило им определить все актуальные вопросы?
5. Как можно повысить эффективность этого анкетирования?
6. Правильно ли, по вашему мнению, поступили исследователи, использовав такое большое количество уже существующих шкал оценок при проведении основного анкетирования?
7. Обоснуйте свой ответ.

## **Тема 11.**

**Совершенствуем навыки проведения исследований**

### **Анализ количественных данных**

Внимательно изучите предполагаемые методы сбора данных (для этого еще раз обратитесь к контрольным вопросам и целям исследования). Определите, нужно ли вам собирать данные, требующие количественного анализа.

Если вы решили, что вам необходимо собирать количественные данные, то должны убедиться, что выбранные вами методы сбора данных позволяют эффективно использовать компьютер. Особое внимание уделите разработке схемы кодирования и определению формата матрицы данных.

Вводя данные в компьютер, определите, каким образом следует их представить. Решение о наиболее подходящих способах презентации данных принимайте, исходя из формулировки контрольных вопросов. Рассмотрите все возможные методы. Все диаграммы снабжайте четкими пояснениями, а электронные файлы диаграмм сохраните на диске, поскольку они могут понадобиться вам для отчета.

Хорошо изучив данные, опишите их статистически и исследуйте все необходимые связи. Сохраните распечатки результатов статистического анализа, снабженные необходимыми пояснениями, поскольку в отчет вам нужно будет включить все необходимые статистические данные, подтверждающие ваши выводы.

## **Тема 12.**

**Совершенствуем навыки проведения исследований**

### **Анализ количественных данных**

В рамках вашего проекта проведите предварительное частично структурированное или неструктурированное интервью, расшифруйте его и распечатайте несколько копий расшифровки.

Если ваш проект основан на дедуктивной стратегии, разработайте на основании формулировки контрольных вопросов систему категорий, теоретическую базу, а также исследовательскую тематику. Дайте описание каждой из этих категорий. Периодически проводите оценку этих категорий, чтобы убедиться в том, что структура категорий отражает цели

исследования.

Используя распечатку расшифровок, постарайтесь распределить элементы набора данных по соответствующим категориям, присваивая им коды в поле слева от текста. Оцените, насколько эффективна ваша система категорий, и внесите в нее необходимые коррективы.

Если ваше исследование строится на индуктивной стратегии, внимательно изучите текст распечатки и на ее основании постарайтесь идентифицировать категории, отражающие ваши исследовательские цели. Для всех категорий разработайте индивидуальные коды, присваивая их соответствующим фрагментам текста в поле, расположенном слева от текста. Разработайте описание каждой категории.

После того как данные распределены по категориям, составьте картотеку по всем данным, внося в одну карточку одну единицу информации и сообщая в карточке идентификатор собеседования, местоположение в тексте, дату и другие необходимые данные. Просматривайте все карточки в рамках одной категории.

Начинайте анализ этих данных, задавая себе следующие вопросы: каковы особенности каждой категории данных? Как вы намерены развивать тематику исследования в следующих сессиях интервью? Как собранный посредством интервью материал связан с каким-либо теоретическим объяснением или вашей исходной теоретической базой? Очевидна ли какая-либо взаимосвязь между категориями?

Напишите конспект каждого интервью и приложите его к распечатке расшифровки. К этому файлу добавляйте любые письменные замечания.

Повторите эту процедуру для всех интервью.

## **СИТУАЦИЯ ДЛЯ АНАЛИЗА 12**

### **Сколько стоит профессионализм в Invested?**

Хелин провела серию интервью в компании, где полностью менялась система оплаты труда. Поскольку была изменена система тарифных разрядов компании, изменялись и факторы, определяющие уровень оплаты труда. Руководители компании хотели, чтобы система оплаты труда отражала рыночную стоимость труда, что, по их мнению, должно было удержать сотрудников в компании. Новая система предполагала стимулирование

качества выполнения служебных обязанностей, а также приобретение трудовых навыков, необходимых для успешного выполнения производственных заданий. Среди контрольных вопросов Хелин были такие: какие факторы используются в работе новой системы оплаты труда? Каковы возможные последствия введения новой системы оплаты труда? Ниже приведен фрагмент одного из интервью.

**Существует ли связь между уровнем оплаты труда и повышением квалификации сотрудников компании Investco?**

Сегодня мы практически полностью устранили связь между уровнем оплаты труда и повышением нашими сотрудниками своих профессиональных качеств. Проблема начинается тогда, когда вы слышите от своих сотрудников: «Если я сделаю так-то и так-то, то наверняка заработаю больше денег». Мы пересмотрели свое отношение к вознаграждению сотрудников за стремление повысить уровень своего профессионализма и решили больше не придерживаться прежней практики.

**Расскажите, пожалуйста, более подробно, почему вы решились на этот шаг?**

Думаю, что для этого было несколько соображений. Одни из них были связаны с тем, что ожидали получить от повышения квалификации наши сотрудники, другие связаны с ожиданиями нашего руководства, а третьи — с практическими выгодами, которые наши сотрудники могли получить только от того, что они всячески демонстрируют желание повысить квалификацию. Для многих заветной целью стал сам процесс повышения профессионализма. При этом работники часто получали при этом профессиональные знания, которые им попросту были не нужны. Часть их постоянно находилась на тренингах, стремясь получить или повысить квалификацию презентатора, хотя далеко не во всех наших подразделениях нужны такие специалисты. Я понимаю, что, например, в работе с клиентами эти данные очень важны, но неужели нам необходимо такое количество людей, способных сделать презентацию продукта? При таком положении вещей было очень трудно сравнивать профессиональный уровень сотрудников, чтобы определить, кто из них наиболее ценен для нас, а следовательно, кому и сколько платить.

С этой точки зрения мы никогда не оценивали наших сотрудников. Сама идея материальной заинтересованности людей в повышении их



профессионального уровня хороша — теоретически, конечно. Мы за то, чтобы наши люди занимались самосовершенствованием, росли по службе и в итоге оставались с нами. Это звучит очень красиво, но на практике все намного сложнее. В нашем подразделении мы задали себе вопрос, чего мы хотим на самом деле, что нам нужно от наших сотрудников, чтобы выполнялись поставленные задачи. И пришли к выводу, что нам необходимо прекратить существующую практику и задуматься над тем, что же нам нужно в действительности. Если я провожу два дня на тренинге, то кто вместо меня поднимет трубку моего телефона? Кто будет заниматься возникшими на моем участке проблемами? Нам в самом деле нужны грамотные специалисты, но только там, где в них действительно есть необходимость.

Когда мы собрались вместе и начали обсуждать эти вопросы, то поняли, что просто и быстро решить их мы не сможем. Возможно, в других подразделениях компании измерить уровень профессионализма легче, поскольку трудовые процессы там больше стандартизованы. А у нас измерить этот показатель значительно сложнее. Хотя, действительно, это было бы решением проблемы, поэтому мы все еще думаем над этим. Пока мы решили прекратить оплачивать стремление к повышению профессионализма.

**Скажите, существует ли связь между уровнем оплаты и уровнем профессионализма в настоящее время — любая непрямая связь?**

Да, конечно. Мы уже не платим за повышение квалификации, но постоянно проводим оценку производительности каждого сотрудника, что во многом определяет уровень оплаты. Мы устанавливаем целевые показатели производительности труда, причем некоторые из них предполагают определенный уровень профессионализма работников. С этой точки зрения связь, конечно, существует, хотя она и скрытая. Мы не платим за то, что наш специалист приобрел какие-либо новые профессиональные знания или навыки. Но он будет вознагражден за выполнение поставленных перед ним задач. Значит, для достижения успешного результата ему, несомненно, придется принимать участие в тренингах и действительно улучшать свои профессиональные качества.

**Как я понимаю, вы считаете такой подход более эффективным, чем система прямой оплаты повышения профессионального уровня?**

О да! Именно так я и думаю.

**Объясните, пожалуйста, почему?**

Для этого есть несколько причин. Если повышение профессиональных качеств происходит на фоне усложнения задач, которые мы ставим нашему сотруднику, то можно с уверенностью сказать, что приобретенные на тренингах знания и навыки актуальны для данного вида деятельности. Старая система оплаты повышения профессионализма была слишком общей и не была достаточно четко определена. Приобретаемые навыки, как правило, не были связаны с производственной необходимостью.

**Использование системы оценки выполнения поставленной задачи означает, что ваши сотрудники заинтересованы только в развитии тех навыков, которые будут действительно им нужны?**

Думаю, что такой подход заставляет менеджера быть более осмотрительным. Предыдущая система была слишком общей, и она породила конфликт между тем, что требовалось от сотрудника, и тем, что люди делали в действительности. Это не очень хорошо.

**Вопросы**

На основании контрольных вопросов исследовательского проекта проведите подготовительный этап для анализа качественных данных, а именно:

Разработайте систему категорий и проведите кодирование данных, используя коды этих категории.

Видите ли вы какую-либо связь между отдельными данными, и если да, то в чем это выражается?

Какие основные темы должны быть отражены в категориях, которые вы будете развивать в последующих интервью?

**Тема 13.**

**Совершенствуем навыки проведения исследований**

**Написание отчета о проведении исследования**

Разработайте четкую структуру отчета в соответствии с указаниями, содержащимися в разделе 13.3.

Напишите резюме вашего отчета. Помните, что вам нужно будет переписать его после написания первого варианта отчета.

Напишите основную часть отчета. Как можно предусмотреть, чтобы обзор литературы согласовывался с последующими разделами отчета?

Каким образом можно провести грань между результатами исследования и заключениями?

Окончательный вариант отчета дайте сначала прочитать друзьям, чтобы с их помощью избавиться от ошибок в тексте.

### **Ситуация для анализа**

#### **История Амины**

Амина была студенткой магистратуры и отличалась прилежностью и усердием. Ее исследование было посвящено изучению маркетинговых стратегий, разрабатываемых дилерскими автомобильными компаниями на фоне все более усиливающейся среди британцев тенденции покупать машины в континентальной Европе.

Закончив писать отчет в черновом варианте, Амина подала его на проверку своему руководителю проекта. Она понимала, что работа над отчетом еще не закончена, но предполагала, что эта работа будет заключаться во внесении некоторых несущественных изменений. Но встретившись с руководителем, доктором Вангом, она была удивлена его критическому отношению к ее работе. В беседе с Аминой руководитель отметил, что написанный ею отчет не соответствует уровню студента магистратуры, добавив, что, если она хочет получить степень магистра, отчет нужно существенно доработать.

Амина была поражена услышанным, но, овладев собой, внимательно выслушала своего руководителя, делая по ходу беседы необходимые записи в рабочем блокноте. Главным недостатком отчета доктор Ванг посчитал отсутствие в нем четкой структуры и недостаточную лаконичность. История исследуемого явления была изучена достаточно четко, и доктор Ванг высказал предположение, что Амина потратила слишком много времени на описание британского рынка автомобилей. Постановка задачи в отношении

существующей проблемы была также четкой. Но руководитель подверг критике использованную Аминой литературу. Он предположил, что по автомобильной тематике литературы было в избытке, а по теме маркетинга в этой области — слишком мало. На всех консультациях преподаватель подчеркивал, что Амина должна понять, как британские компании разрабатывают свои маркетинговые стратегии, когда на рынке начинает работать новый конкурент, появления которого никто не ожидал. С этой точки зрения проект мог касаться любого дилера, но в отчете слишком много места было отведено анализу рынка, и слишком мало — теории маркетинга.

Амина провела ряд интервью с топ-менеджерами дилерских компаний, которые представляли основных мировых производителей автомобилей. Она четко объяснила, как была собрана информация, но мало внимания уделила альтернативным методам сбора данных. Доктор Ванг был очень критичным в оценке методов сбора данных, а наибольшей критике подверг третью часть отчета. В этой части Амина детально описала результаты интервью, но за обширным разделом о результатах следовали лишь две страницы заключений. Причем по форме этот раздел напоминал краткий перечень результатов.

Доктор Ванг отметил, что отчет написан хорошо и его интересно читать, но в целом работа не соответствует уровню студента магистратуры. Он особенно подчеркнул, что для объяснения и, тем более, для решения возникших проблем нужно пользоваться теоретическими знаниями.

Сначала Амина очень расстроилась, и даже несколько раз жаловалась подругам по общежитию на несправедливость доктора Ванга. Но несколько дней раздумий о том, что она услышала от своего руководителя, заставили ее изменить свое мнение. И в очередном разговоре с подругами она сказала:

«Мне кажется, что во всем виновата я сама. Доктор Ванг с самого начала говорил, что начинать отчет нужно как можно раньше. Он также говорил, что отчет должен быть разбит на разделы, каждый из которых отражает определенный аспект исследовательского процесса, и что изложение должно быть логически последовательным, а отчет — представлять единый рассказ о выполнении задания. Однако я так увлеклась проведением интервью, что у меня практически не осталось времени на отчет. Я сильно волновалась и даже запаниковала, но мне удалось меньше

чем за неделю написать отчет, работая днем и ночью. Сейчас я хорошо понимаю, что мне следовало начать писать его намного раньше, многократно перечитывать, вносить изменения, но у меня постоянно не хватало времени. Но хватит об этом. За работу!».

### **III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине **«Научно-исследовательская работа в управлении персоналом»** представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;
- критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

### **IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА**

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			текущий контроль	промежуточная аттестация	
1.	Раздел I. 1.Методология научного исследования, работа с литературными источниками и базами данных.	ОПК-5	знает	ПЗ 1-4 Тест 1 раздела	Тестовые задания 1 раздела
			умеет	ПЗ 1-4 Тест 1 раздела	Тестовые задания 1 раздела
			владеет	ПЗ 1-4 Тест 1 раздела	Тестовые задания 1 раздела
2.	РАЗДЕЛ 2. 2.	ОПК-	знает	ПЗ 5-7	Тестовые задания 2 раздела

	Методы организации исследований и исследовательские стратегии.	5, ОПК-6		Тест 2 раздела	
			умеет	ПЗ 5-7 Тест 2 раздела	Тестовые задания 2 раздела
			владеет	ПЗ 5-7 Тест 2 раздела	Тестовые задания 2 раздела
3.	РАЗДЕЛ 3. Исследование актуальных проблем управления персоналом.	ПК-35	знает	ПЗ 8-9 Тест 3 раздела	Тестовые задания 3 раздела
			умеет	ПЗ 8-9 Тест 3 раздела	Тестовые задания 3 раздела
			владеет	ПЗ 8-9 Тест 3 раздела	Тестовые задания 3 раздела

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

## **V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Основная литература**

*(электронные и печатные издания)*

### **Основная литература**

1. Кукушкина, В.В. Организация научно-исследовательской работы студентов (магистров): Учебное пособие / В.В. Кукушкина. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 265 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=405095>

2. Шкляр, М.Ф. Основы научных исследований: Учебное пособие для бакалавров / М.Ф. Шкляр. - 4-е изд. - М.: Дашков и К, 2012. - 244 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=340857>

3. Прудников В.М. Научные исследования и разработки. Менеджмент. Том 1. Выпуск 5. Октябрь 2013: Научно-практический журнал / Гл. редактор В.М. Прудников. - М.: ИЦ РИОР, 2013. - 258 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=451952>

4. Герасимов, Б.И. Основы научных исследований / Б.И. Герасимов, В.В. Дробышева, Н.В. Злобина и др. - М.: Форум, 2009. - 272 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=415041>

5. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=426081>

#### **Дополнительная литература**

1. Сондерс, М. Методы проведения экономических исследований / М. Сондерс, Ф. Льюис, Э. Торихилла: [пер. с англ.]. - 3-е изд. - М.: Эксмо, 2006. - 640 с.

2. Кукушкина В.В. Организация научно-исследовательской работы студентов (магистров) / В.В. Кукушкина. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 272 с.

3. Щеглов Е.В. Методические принципы организации и планирования научных исследований студентов/ Щеглов Е.В., Козлов С.А., Максимов В.И.-М.: ФГОУ ВО МГАВМиБ, 2010.-45 с.

4. Студент вуза: технологии и организации обучения: Учебное пособие / Под ред. д-ра экон. Наук, проф. С. Д. Резника. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 475 с.

5. Трайнев В. А., Мкртчян С. С., Савельев А. Я. Повышение качества высшего образования и Болонский процесс. Обобщение

отечественной и зарубежной практики. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2008. – 392 с.

6. Исследование: шестнадцать уроков для начинающих авторов / У. К. Бут, Г. Дж. Коломб, Дж. М. Уильямс; пер. с англ. А. СтаНИРлавского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Флинта: Наука, 2007. – 360 с.

7. Колесникова Н. И. От конспекта к диссертации: Учебное пособие по развитию навыков письменной речи. – М.: Флинта: наука, 2002. – 288 с.

8. Менеджмент организации: итоговая аттестация студентов, преддипломная практика и дипломное проектирование: Учеб. Пособие / Под общ. ред. Э. М. Короткова и С. Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 378 с.

9. Менеджмент организации: учебные и производственные практики: Учеб. Пособие. – 2-е изд., перераб. и доп./ Под общ. ред. Э. М. Короткова и С. Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 174 с.

10. Научные работы: Методика подготовки и оформления./Авт-сост. И. Н. Кузнецов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2000. – 544 с.

11. Шекшня, С. Управление персоналом в современной организации. - М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2004. – с.

12. Управление персоналом: Учебник для вузов / Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерёмина. – М.: ЮНТИ, 2005. – 560 с.

13. Энциклопедический словарь работника кадровой службы / В.М. АНИРимов и др. - М.:ИНФРА-М, 1999.

14. Энциклопедический словарь работника кадровой службы / В.М. АНИРимов и др. - М.:ИНФРА-М, 1999.

15. Калимонов И.К. Основы научных исследований (зарубежная история): Практикум (Тексты для самостоятельного изучения) / И.К. Калимонов. 2006. <http://window.edu.ru/resource/718/66718>



16. Новиков Д.А., Модели и механизмы управления научными проектами в вузах / Д.А. Новиков, А.Л. Суханов. 2005. <http://window.edu.ru/resource/754/47754>

17. Фененко Н.А. Методические указания по работе с научным текстом (для студентов, аспирантов, соискателей и научных работников естественных факультетов). Часть 1 / Н.А. Фененко. 1999. <http://window.edu.ru/resource/148/40148>

18. Специализированные журналы: «Кадровик», «Справочник по управлению персоналом», "Управление персоналом", "Служба кадров", "Служба персонала", "Кадры", "Социальная защита", "Проблемы теории и практики управления", "Труд за рубежом", "Человек и труд".

19. Моор, С.М., Моор, А.П. Наука и искусство управления персоналом / Лаборатория мультимедиа ТюмГУ – 2006 г

### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

Интернет-источники

1. Журнал исследований социальной политики <http://www.jsps.ru>

2. Социологические исследования <http://www.isras.ru/socis.html>

3. Человек и труд <http://www.chelt.ru>

Реферативно-библиографические базы в Интернете:

1. <http://diss.rsl.ru/>

2. <http://cyberleninka.ru/>

3. <http://elibrary.ru/>

4. <http://www.fid.su/lib/>

5. [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Psihol/dict/](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/dict/)

6. <http://www.edu.ru/db/portal/sites/elib/e-lib.htm>
7. <http://psychological.slovaronline.com/>
8. <http://znanium.com/>
9. Электронная библиотечная система <http://www.book.ru>
10. Библиотека экономической и деловой литературы.  
<http://www.aup.ru/library/>
11. Библиотека экономической и управленческой литературы  
<http://eup.ru/Catalog/All-All.asp>

Сайты учебных и научных учреждений:

1. <http://www.asou-mo.ru/biblioteka.shtml> – сайт библиотеки АСОУ;
2. <http://www.psy.msu.ru> – сайт факультета психологии МГУ им. М. В. Ломоносова;
3. <http://www.psychol.ras.ru> – сайт Института психологии РАН;
4. <http://www.pirao.ru> – сайт Психологического института РАО.

### **Перечень информационных технологий и программного обеспечения**

1. Microsoft Word
2. Microsoft Excel
3. Microsoft PowerPoint
4. Microsoft Publisher
5. КонсультантПлюс / Гарант

1. [www.pmpofy.ru](http://www.pmpofy.ru)
2. [www.pmforum.org](http://www.pmforum.org)
3. [www.pmi.org](http://www.pmi.org)

4. [www.ipma.ch](http://www.ipma.ch)
5. [www.sovnet.ru](http://www.sovnet.ru)
6. [www.upma.kiev.ua](http://www.upma.kiev.ua)

## **VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Реализация курса «Научно-исследовательская работа в управлении персоналом» предусматривает следующие виды учебной работы: практические занятия, самостоятельную работу студентов, кейсы, подготовку и защиту проектов, деловую (ролевою) игру, текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Освоение курса дисциплины предполагает рейтинговую систему оценки знаний студентов и предусматривает со стороны преподавателя текущий контроль за посещением студентами лекций, подготовкой и выполнением всех практических занятий с обязательным предоставлением отчета о работе, выполнением всех видов самостоятельной работы.

Промежуточной аттестацией по дисциплине «Научно-исследовательская работа в управлении персоналом» является экзамен, который проводится в виде тестирования.

В течение учебного семестра обучающимся нужно:

- освоить теоретический материал (20 баллов);
- успешно выполнить аудиторные и контрольные задания (50 баллов);
- своевременно и успешно выполнить все виды самостоятельной работы (30 баллов).

Студент считается аттестованным по дисциплине при условии выполнения всех видов текущего контроля и самостоятельной работы, предусмотренных учебной программой.

Критерии оценки по дисциплине для аттестации на экзамене следующие: 86-100 баллов – «отлично», 76-85 баллов – «хорошо», 61-75 баллов – «удовлетворительно», 60 и менее баллов – «неудовлетворительно».

Пересчет баллов по текущему контролю и самостоятельной работе

производится по формуле:

$$P(n) = \sum_{i=1}^m \left[ \frac{O_i}{O_i^{max}} \times \frac{k_i}{W} \right],$$

где:  $W = \sum_{i=1}^n k_i^n$  для текущего рейтинга;

$W = \sum_{i=1}^m k_i^n$  для итогового рейтинга;

$P(n)$  – рейтинг студента;

$m$  – общее количество контрольных мероприятий;

$n$  – количество проведенных контрольных мероприятий;

$O_i$  – балл, полученный студентом на  $i$ -ом контрольном мероприятии;

$O_i^{max}$  – максимально возможный балл студента по  $i$ -му контрольному мероприятию;

$k_i$  – весовой коэффициент  $i$ -го контрольного мероприятия;

$k_i^n$  – весовой коэффициент  $i$ -го контрольного мероприятия, если оно является основным, или 0, если оно является дополнительным.

### **Рекомендации по планированию и организации времени, отведенного на изучение дисциплины**

Оптимальным вариантом планирования и организации студентом времени, необходимого для изучения дисциплины «Научно-исследовательская работа в управлении персоналом», является равномерное распределение учебной нагрузки, т.е. систематическое ознакомление с теоретическим материалом на лекционных занятиях и закрепление полученных знаний при подготовке и выполнении лабораторных работ и заданий, предусмотренных для самостоятельной работы студентов.

Подготовку к выполнению практических работ необходимо проводить заранее, чтобы была возможность проконсультироваться с преподавателем по возникающим вопросам. В случае пропуска занятия, необходимо предоставить письменную разработку пропущенной работы.

Самостоятельную работу следует выполнять согласно графику и

требованиям, предложенным преподавателем.

### **Алгоритм изучения дисциплины**

Изучение курса «Научно-исследовательская работа в управлении персоналом» должно вестись систематически и сопровождаться составлением подробного конспекта. В конспект рекомендуется включать все виды учебной работы: самостоятельную проработку рекомендуемой основной и дополнительной литературы, отчеты по работам, решение ситуационных задач, ответы на вопросы для самоконтроля и другие задания, предусмотренные для самостоятельной работы студентов.

Основным промежуточным показателем успешности студента в процессе изучения дисциплины является его готовность к выполнению практических работ.

Приступая к подготовке к практическим работам, прежде всего, необходимо ознакомиться с планом занятия, изучить соответствующую литературу, нормативную и техническую документацию. По каждому вопросу работы студент должен определить и усвоить ключевые понятия и представления. В случае возникновения трудностей студент должен и может обратиться за консультацией к ведущему преподавателю.

Критерием готовности к работам является умение студента ответить на все контрольные вопросы, рекомендованные преподавателем.

Знания, полученные студентами в процессе изучения дисциплины «Научно-исследовательская работа в управлении персоналом», должны закрепляться не повторением, а применением материала. Этой цели при изучении дисциплины «Научно-исследовательская работа в управлении персоналом» служат активные формы и методы обучения, такие как метод ситуационного анализа, который дает возможность студенту освоить профессиональные компетенции и проявить их в условиях, имитирующих профессиональную деятельность.

Особое значение для освоения теоретического материала и для приобретения и формирования умений и навыков имеет самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов по данной дисциплине предусматривает изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, написание рефератов, подготовку к выполнению и защите

практических работ и промежуточной аттестации – экзамену.

Для самопроверки усвоения теоретического материала, подготовки к выполнению и защите практических работ и сдаче экзамена студентам предлагаются вопросы для самоконтроля.

### **Рекомендации по использованию методов активного обучения**

Для повышения эффективности образовательного процесса и формирования активной личности студента важную роль играет такой принцип обучения как познавательная активность студентов. Целью такого обучения является не только освоение знаний, умений, навыков, но и формирование основополагающих качеств личности, что обуславливает необходимость использования методов активного обучения, без которых невозможно формирование специалиста, способного решать профессиональные задачи в современных рыночных условиях.

Для развития профессиональных навыков и личности студента в качестве методов активного обучения целесообразно использовать методы ситуационного обучения, представляющие собой описание деловой ситуации, которая реально возникала или возникает в процессе деятельности.

Реализация такого типа обучения по дисциплине «Научно-исследовательская работа в управлении персоналом» осуществляется через использование ситуационных заданий, в частности ситуационных задач, которые можно определить как методы имитации принятия решений в различных ситуациях путем проигрывания вариантов по заданным условиям.

Ситуационные задачи предназначены для использования студентами конкретных приемов и концепций при их выполнении для того, чтобы получить достаточный уровень знаний и умений для принятия решений в аналогичных ситуациях на предприятиях, тем самым уменьшая разрыв между теоретическими знаниями и практическими умениями.

Решение ситуационных задач студентам предлагается в конце практических работ в завершении изучения определенной учебной темы, а знания, полученные на занятиях, должны стать основой для решения этих задач. Из этого следует, что студент должен владеть достаточным уровнем знания теоретического материала, уметь работать с действующей нормативной и технической документацией. Это предполагает осознание студентом

процесса принятия решений при оценке качества и вынесения решения по ситуационной задаче.

Студент должен уметь правильно интерпретировать ситуацию, т.е. правильно определять – какие факторы являются наиболее важными в данной ситуации и какое решение необходимо принять в соответствии с действующей нормативной и технической документацией.

Таким образом, решение ситуационных задач призвано вырабатывать следующие умения и навыки у студентов:

- работать с увеличивающимся и постоянно обновляющимся потоком информации, связанной с изменяющейся рыночной ситуацией и применением законодательной базы;

- высказывать и отстаивать свою точку зрения четкой, уверенной и грамотной речью;

- вырабатывать собственное мнение на основе осмысления теоретических знаний и проведения экспериментальных исследований;

- самостоятельно принимать решения.

Технология выполнения ситуационных задач включает в себя организацию самостоятельной работы обучающихся с консультационной поддержкой преподавателя. На этапе ознакомления с задачей студент самостоятельно оценивает ситуацию, изложенную в тексте, исследует теоретический материал, устанавливает ключевые факторы и проводит анализ проблем, изложенных в условии задачи. Затем составляет план действий и оценивает возможности его реализации. По окончании самостоятельного анализа студент должен ответить на вопросы, выполнить задания и составить письменный отчет по данному заданию.

### **Рекомендации по работе с литературой**

При самостоятельной работе с рекомендуемой литературой студентам необходимо придерживаться определенной последовательности:

- при выборе литературного источника теоретического материала лучше всего исходить из основных понятий изучаемой темы курса, чтобы точно знать, что конкретно искать в том или ином издании;

- для более глубокого усвоения и понимания материала следует читать не только имеющиеся в тексте определения и понятия, но и конкретные примеры;

– чтобы получить более объемные и системные представления по рассматриваемой теме необходимо просмотреть несколько литературных источников (возможно альтернативных);

– не следует конспектировать весь текст по рассматриваемой теме, так как такой подход не дает возможности осознать материал; необходимо выделить и законспектировать только основные положения, определения и понятия, позволяющие выстроить логику ответа на изучаемые вопросы.

### **Рекомендации по подготовке к экзамену**

Подготовка к экзамену и его результативность также требует у студентов умения оптимально организовывать свое время. Идеально, если студент ознакомился с основными положениями, определениями и понятиями курса в процессе аудиторного изучения дисциплины, тогда подготовка к экзамену позволит систематизировать изученный материал и глубже его усвоить.

Подготовку к экзамену лучше начинать с распределения предложенных контрольных вопросов по разделам и темам курса. Затем необходимо выяснить наличие теоретических источников (конспекта лекций, учебников, учебных пособий).

При изучении материала следует выделять основные положения, определения и понятия, можно их конспектировать. Выделение опорных положений даст возможность систематизировать представления по дисциплине и, соответственно, результативнее подготовиться к экзамену.

## **VII. МАТЕРИАЛЬНО - ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Научно-исследовательская работа в управлении персоналом» необходимы:

- аудитория, оснащенная мультимедийным проектором, персональными компьютерами на рабочих местах студентов с выходом в Интернет и установленным программным обеспечением (как минимум – Microsoft Office, Консультант Плюс / Гарант).

- настенный экран;

- микрофон – 1 шт.





## Приложение 1

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
**«Дальневосточный федеральный университет»**  
(ДФУ)

---

### **ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
по дисциплине «Научно-исследовательская работа в управлении  
персоналом»**

**Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»**

Профиль подготовки: «Аудит и контроллинг персонала»

**Форма подготовки: очная**

**Владивосток  
2015**

**План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине «Научно-исследовательская работа в управлении персоналом»**

<b>№ п/п</b>	<b>Дата / сроки выполнения</b>	<b>Вид самостоятельной работы</b>	<b>Примерные нормы времени на выполнение</b>	<b>Форма контроля</b>
1.	8 неделя	Выполнение реферата, эссе	13	Защита реферата
	14 неделя			
2.	10 неделя	Подготовка к практическим занятиям	50	Защита проекта
	16 неделя			
3.	В течение семестра	Подготовка к проекту	17	Устный опрос Зачет
4.	4 неделя	Подготовка к практическим занятиям	50	Тестирование
	6 неделя			
	9 неделя			
	12 неделя	Подготовка к экзамену	54	
	15 неделя			
18 неделя				
<b>ИТОГО</b>			<b>184</b>	

**Рекомендации по самостоятельной работе студентов**

Самостоятельная работа студентов состоит из подготовки к практическим занятиям, работы над рекомендованной литературой, написания эссе, создание аналитического отчета, проведение анкетирования и обработка результатов, подготовка и защита проекта, подготовка к участию в дискуссии, подготовка к экзамену и др.

**Цели организации самостоятельной работы:**

1. Овладения понятийным аппаратом изучаемого курса.
2. Самостоятельная проработка теоретических материалов.
3. Изучение основной и дополнительной литературы по курсу.
4. Овладение опытом проектной деятельности.
5. Самопроверка полученных знаний и приобретённых исследовательских умений.
6. Подготовка к выполнению заданий (промежуточных, итоговых).

**Рекомендации по работе с литературой**

Изучение литературы следует начинать с основных рекомендуемых источников, приведенных в разделе «Список учебной литературы» настоящего УМКД. При этом полезно конспектировать литературу, делать выписки, сноски и т.д. Это помогает систематизировать и структурировать имеющийся материал. Кроме того такой подход дает возможность вычленять в тексте главное, что чрезвычайно важно при большом объеме используемой информации.

По изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников. Подобная работа будет весьма полезной с точки зрения накопления материала для дальнейшей организации научной работы.

#### **Рекомендации по работе в библиотеке**

Важным элементом самоподготовки является работа с библиотечным фондом ДВФУ. Студент может: а) получить книги на научном абонементе библиотеки для домашней работы в течение семестра; б) изучать литературу (учебники, журнальные и газетные статьи) в читальном зале; в) воспользоваться электронным каталогом; г) прибегнуть к литературе, имеющейся в методическом кабинете кафедры; д) прибегнуть, в случае необходимости получения сведений об источниках информации, к помощи библиотечных работников.

При пользовании библиотечным фондом рекомендуется использовать различные источники информации, но предпочтение следует отдавать научной литературе - монографиям, научным журналам. Могут понадобиться законодательные и нормативные документы.

Весь собранный материал следует систематизировать, сгруппировать по темам, вычленить ключевые проблемы, по возможности осуществить сравнительный анализ мнений различных авторов по существу изучаемых вопросов. Приветствуется умение студента обобщать материал, делать собственные выводы.

#### **Рекомендации по изучению сайтов по темам курса в сети Интернет**

Ресурсы Интернета являются одним из наиболее эффективных источников быстрого поиска необходимой информации.

Поиск информации можно осуществлять с помощью сайта ДВФУ. Для помощи студенту в самостоятельной работе в сети Интернет используются:

- программы ICQ (Pro, Lite, Trillian, Miranda, QIP);
- Интернет-телефония Skype, MSN messenger, Same-Time и др.;
- сайты периодических изданий (журналов и т.п.), официальных органов государственной власти, управления, отраслевых и специализированных организаций (институтов, центров и т.п.) и др.

### **Рекомендации по написанию расширенного эссе**

Эссе в дословном переводе означает – опыт, очерк, попытка (франц.- *essai*, англ.-*essay*). Это форма представления письменного материала, отличительным признаком которой является сочетание глубины и актуальности рассматриваемой проблемы с простым и искренним (личностным) тоном ее изложения. Создателем формы считается Мишель Эйкли де Монтень, озаглавивший свое основное философское сочинение «Опыты». (Основной мотив произведения - *Que je sais? Что я знаю?*)

Целесообразность использования этой формы самостоятельной работы в процессе обучения подтверждается, прежде всего, тем, что она позволяет формировать и развивать у студентов навык выработки суждения, что является одним из основных критериев оценки качества специалиста. Использование формы эссе дает возможность преподавателям выявлять способность и умение студентов излагать изученный материал своими словами, оценивать уровень понимания и усвоения ими полученной информации. Студенты получают возможность в свободном, доступном для них стиле высказать свое мнение о предмете.

Использование эссе как одной из форм представления результатов самостоятельной работы студентов должно основываться на следующих методических позициях и требованиях:

- форма эссе дает возможность студенту высказываться свободно и открыто, не оглядываясь на авторитеты, устоявшиеся мнения, не стесняться критиковать, указывать на нечетко или непонятно сформулированные позиции, противоречия, замеченные при ознакомлении с тем или иным

источником информации. При этом критика должна быть по возможности аргументированной и конструктивной, т.е. - носить созидательный характер;

- форма эссе вполне допускает заблуждение, высказывание ошибочной и, даже, заведомо неверной точки зрения (как известно, это условия появления новых и оригинальных идей);

- в эссе должна быть высказана собственная точка зрения студента, его согласие или несогласие с имеющимися позициями и высказываниями по данному вопросу, эссе не должно быть простым изложением полученных сведений;

- написание эссе должно быть основано на предварительном ознакомлении не менее чем с тремя первичными текстами;

- в эссе должны иметь место сопоставление и оценка различных точек зрения по рассматриваемому вопросу;

- в эссе должно быть сведено до минимума или исключено дословное переписывание литературных источников, материал должен быть изложен своими словами;

Эссе представляются преподавателю для проверки.

Тематика докладов (эссе)

1. Роль и место исследовательской деятельности в учебном процессе.
2. Наука в современном обществе.
3. Методологические основы научного познания.
4. Законодательные и нормативно-правовые документы, регламентирующие вопросы научной и исследовательской деятельности в РФ.
5. Научно-технический потенциал и его составляющие.
6. Научное исследование и его сущность.
7. Этапы проведения научно-исследовательских работ.
8. Общие и специальные методы научного познания.
9. Планирование научного исследования.
10. Прогнозирование научного исследования.
11. Эффективные методы поиска и сбора научной информации.
12. Основные виды литературной продукции.

13. Организационные формы передачи результатов научной работы.
14. Нормы научной этики.
15. Требования, предъявляемые к ВКР и курсовым работам.
16. Этапы организации исследовательской работы.
17. Элементы структуры исследовательской работы.
18. Важнейшие условия предупреждения ошибок в исследовательской работе.
19. Стилистика и особенности языка письменной научной речи.
20. Композиция и рубрикация исследовательского проекта.
21. Порядок оформления тезисов научного исследования.
22. Мероприятия по стимулированию исследовательской работе в высшем учебном заведении.
23. Особенности научно-исследовательской работы студента.
24. Методика выполнения авторефератов научных исследований и проектов.
25. Особенности подготовки к защите научных работ.
26. Процедура защиты научного исследования.

### **Рекомендации по созданию проекта.**

Проект должен включать в себя:

1. Введение, которое разъяснение актуальности, указание сферы применения, функционального назначения, выявление конкретной, решаемой проблемы.
2. Постановку цели деятельности и конкретных, измеряемых и достижимых задач.
3. Содержание и механизм реализации (модули, этапы, формы и методы, план конкретных действий).
4. Характеристику и способ оценки планируемых результатов.
5. Выводы. Заключение.
6. Список использованной литературы.

### **Требования к оформлению проекта**

Титульный лист.

Нумерация страниц проекта должна быть сквозной. Титульный лист считается первой страницей, но номер страницы не ставится. Нумерация начинается со 2 страницы, где размещается оглавление.

### **Рекомендации по выполнению кейса.**

Метод кейс-стади предоставляет студентам отличную возможность творчески применять пройденный материал на базе своих профессиональных знаний и позволяет студентам адаптироваться к реальным и потенциально возможным ситуациям.

Задачи, решаемые в процессе реализации метода case-study:

1. Осуществление проблемного структурирования, предполагающего выделение комплекса проблем ситуации, их типологии, характеристик, последствий, путей разрешения (проблемный анализ).
2. Определение характеристик, структуры ситуации, ее функций, взаимодействия с окружающей и внутренней средой (системный анализ).
3. Установление причин, которые привели к возникновению данной ситуации, и следствий ее развертывания (причинно-следственный анализ).
4. Диагностика содержания деятельности в ситуации, ее моделирование и оптимизация (праксеологический анализ).
5. Построение системы оценок ситуации, ее составляющих, условий, последствий, действующих лиц (аксиологический анализ).
6. Подготовка предсказаний относительно вероятного, потенциального и желательного будущего (прогностический анализ).
7. Выработка рекомендаций относительно поведения действующих лиц ситуации (рекомендательный анализ).
8. Разработка программ деятельности в данной ситуации (программно-целевой анализ).

Исходя из описанных выше методов анализа кейсов и общей характеристики задач, решаемых в процессе реализации метода case-study, можно сформулировать основные рекомендации по их решению.

Решение кейсов рекомендуется проводить в 5 этапов:

Первый этап — знакомство с ситуацией, ее особенностями.

Второй этап — выделение основной проблемы (основных проблем), выделение факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать.

Третий этап — предложение концепций или тем для «мозгового штурма».

Четвертый этап — анализ последствий принятия того или иного решения.

Пятый этап — решение кейса — предложение одного или нескольких вариантов (последовательности действий), указание на возможное возникновение проблем, механизмы их предотвращения и решения.

Анализ кейсов может быть как специализированным, так и всесторонним. Специализированный анализ должен быть сосредоточен на конкретном вопросе или проблеме. Всесторонний (подробный) анализ подразумевает глубокое погружение в ключевые вопросы кейса.

Статистические материалы исследования оформляются в виде таблиц, диаграмм, гистограмм, рисунков, схем.

Оформление таблиц, рисунков, схем, фотоматериалов согласно требованиям ГОСТ.

Цитируемый фрагмент из источника берется в кавычки, и далее обязательно идут ссылки на источник. Они оформляются в виде сносок.

### **Рекомендации по выполнению Деловой (ролевой) игры**

Деловая игра, предлагаемая к проведению на практическом занятии по курсу, отражают логику практической деятельности и являются эффективным средством усвоения знаний и формирования умений, играют большую роль в подготовке кадров, ориентируя на создание условий для творческой активности.

Моделирование конкретных экономических ситуаций предоставляет возможность студентам принимать самостоятельные решения, закреплять полученные теоретические знания.



## Цели и задачи деловой игры

Основной целью проведения деловых игр является формирование профессиональных качеств у студентов посредством погружения в конкретную экономическую ситуацию, смоделированную конструктором игры.

Деловая игра достаточно реально имитирует существующую действительность, создает динамичные организационные модели, более интенсивно побуждает к решению намеченных целей.

Работа в группе дает эффект взаимодействия, основанный на обмене знаниями, кооперации участников и опыте совместной выработки управленческих решений.

При конструировании игры предполагается организация совместной деятельности игроков, имеющая характер ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. Достижение цели происходит путем принятия групповых и индивидуальных решений. В основу разработки положена деятельность, отражающая согласование различных интересов. Содержанием выступает явление, к которому имеется множество подходов (теоретических и практических), обусловленных различными смысловыми позициями участников.

Развивающая: развитие логического мышления; активизация мыслительной деятельности учащихся, приобретение навыков деловой расчетливости, умение производить быстрый анализ сложившейся в ходе игры ситуации, расчет наиболее эффективных путей выхода из кризисных ситуаций, формирование активной творчески мыслящей личности.

Воспитательная: проявление в процессе игры деловой активности и качеств личности, активизация внимания. Формирование устойчивых интересов к профессии. Воспитание профессионально важных качеств: творческая активность, дисциплинированность, потребность в постоянном совершенствовании своих профессиональных знаний и умений.

### 1. Тема (проблема).

В рамках практических занятий курса предусмотрено проведение Деловой игры «Генератор новых идей по созданию управленческой команды».

## 2. Концепция игры.

Цель - относительно быстро, при небольшом расходе ресурсов, оценить перспективность идеи; провести выбор среди альтернативных вариантов (в случае нескольких альтернативных идей).

## 3. Роли.

Студент в ходе индивидуальной (групповой) работы реализует полный первичный цикл бизнес-генерации методом «воронки»: выступает генератором (носителем) предпринимательской бизнес-идеи, далее выступает в роли эксперта, далее выступает в роли генерального директора и подготавливает первичное обоснование и осуществляет презентацию результатов, далее выступает в роли внешнего эксперта при оценке других докладов.

## 4. Ожидаемый результат.

Вырабатываются профессиональные компетенции в области генерации бизнес-идей, навыки практической реализации методологии оценки управленческих рисков, навыки подготовки материалов и презентации результатов работы, навыки работы в команде, осуществление коммуникаций и др.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
**«Дальневосточный федеральный университет»**  
(ДВФУ)

---

**ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**по дисциплине «Научно-исследовательская работа в управлении**  
**персоналом»**

**Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»**  
Профиль подготовки: «Аудит и контроллинг персонала»

**Форма подготовки: очная**

**Владивосток**  
**2015**

## Паспорт фонда оценочных средств

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Знает	как анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
	Умеет	анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
	Владеет	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-6 владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Знает	как воспринимать, обобщать и экономически анализировать информацию, ставить цель и выбирать пути ее достижения
	Умеет	воспринимать, обобщать и экономически анализировать информацию, ставить цель и выбирать пути ее достижения; отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
	Владеет	культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
ПК-35 знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	Знает	основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, его планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом
	Умеет	применять основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, вносить вклад в планирование, создавать и реализовывать инновационные проекты в области управления персоналом
	Владеет	основами разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, созданием и реализацией инновационных проектов в области управления персоналом

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Раздел I. Методология научного исследования, работа с литературными источниками и базами данных.	ОПК-5	знает	ПЗ 1-9 Тест 1 раздела	Тестовые задания 1 раздела
			умеет	ПЗ 1-9 Тест 1 раздела	Тестовые задания 1 раздела
			владеет	ПЗ 1-9 Тест 1 раздела	Тестовые задания 1 раздела
2	РАЗДЕЛ 2. Методы организации исследований и исследовательские стратегии.	ОПК-5, ОПК-6	знает	ПЗ 10-18 Тест 2 раздела	Тестовые задания 2 раздела
			умеет	ПЗ 10-18 Тест 2 раздела	Тестовые задания 2 раздела
			владеет	ПЗ 10-18 Тест 2 раздела	Тестовые задания 2 раздела
3	РАЗДЕЛ 3. Исследование актуальных проблем управления персоналом.	ПК-35	знает	ПЗ 19-29 Тест 3 раздела	Тестовые задания 3 раздела
			умеет	ПЗ 19-25 Тест 3 раздела	Тестовые задания 3 раздела
			владеет	ПЗ 19-25 Тест 3 раздела	Тестовые задания 3 раздела

### Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		Критерии	Показатели
ОПК-5 способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей	знает (пороговый уровень)	как анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	знание: основных теорий, подходов и методов анализа результатов исследований в контексте целей	способность перечислить и охарактеризовать основные методы анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации,

организации			и задач своей организации	систематизировать методы диагностики данных результатов
	умеет (продвинутый)	анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	умение применять основные теории и методы анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации	способность осуществлять применение в конкретной ситуации методы анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации
	владеет (высокий)	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Владеет: -современными навыками практического использования методов анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации	-способность самостоятельно использовать - современные методы анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-6 владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическом	знает (поро- знает (поро- знает (поро- говый знает	как воспринимать, обобщать и экономически анализировать инф как воспринимать, обобщать и	знание: основных теорий восприятия, обобщения и экономического анализа информации, постановки	способность перечислить и охарактеризовать основные теории восприятия, обобщения и экономического анализа информации, постановки целей и

у анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	знает знает (пороговый уровень)	экономически анализировать информацию, ставить цель и выбирать пути ее достижения; экономически анализировать информацию, ставить цель и выбирать пути ее достижения	целей и выбора путей ее достижения	выбора пути ее достижения
	умеет (продвинутый)	воспринимать, обобщать и экономически анализировать информацию, ставить цель и выбирать пути ее достижения; отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	умение применять основные теории восприятия, обобщения и экономического анализа информации, постановки целей и выбора путей ее достижения	способность осуществлять применение в конкретной ситуации теории восприятия, обобщения и экономического анализа информации, постановки целей и выбора путей ее достижения
	владеет (высоко владеет)	культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность	Владеет: -современными навыками практического использования основных теорий восприятия, обобщения и экономического анализа информации, постановки цели	-способность самостоятельно использовать - современные методы и основные теории восприятия, обобщения и экономического анализа информации, постановки цели и выбора путей ее достижения; способностью

		отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
--	--	---	--	---

ПК-35 знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	знает (пороговый уровень)	основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	знание: основных теорий, методов и подходов разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	способность перечислить, охарактеризовать и систематизировать основные методы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом
--	---------------------------	--	---	---



	умеет (продви- нутый)	применять основные теории, подходы и методы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	умение применять основные теории, подходы и методы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом для решения стратегических и оперативных управленческих задач	способность осуществлять применение в конкретной ситуации подходы и методы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом
	Владеет	- навыками практического использования основных теорий, подходов и методов использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в	Владеет: навыками практического использования основных теорий, подходов и методов использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных	-способностью самостоятельно использовать современные методы, основные теории, подходы и методы использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом для решения стратегических и оперативных

		области управления персоналом	проектов области управления персоналом	в	управленческих задач
--	--	-------------------------------------	---	---	----------------------

Для формирования вышеуказанных элементов компетенции в рамках дисциплины применяются следующие методы активного и интерактивного обучения: кейсы, деловая (ролевая) игра, разработка и защита проектов, подготовка и защита рефератов использование которых предусмотрено учебным планом.

### **Зачетно-экзаменационные материалы**

#### **Оценочные средства для промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Научно-исследовательская работа в управлении персоналом» проводится в форме индивидуального собеседования. Студенту предлагается осветить ответы на 2 вопроса по выбору преподавателя. Дается время на подготовку до 30 минут. Студенту по его просьбе выдается чистая писчая бумага для записей – лист устного опроса. При ответе разрешается пользоваться записями, сделанными им в ходе подготовки в аудитории. Экзаменуемому по усмотрению преподавателя задается не менее 2 вопросов на уточнение.

Правильность ответа на вопрос оценивается по десятибалльной шкале, где

1 - 3 балла - отсутствие знаний или фрагментарные знания по экзаменационному вопросу;

4 - 5 баллов - достаточный объем знаний по экзаменационному вопросу, умение ориентироваться в базовых понятиях и концепциях;

6 баллов - достаточно полные и систематизированные знания по экзаменационному вопросу, умение ориентироваться в базовых понятиях и концепциях;

7 баллов - глубокие и полные знания по всем аспектам экзаменационного вопроса, умение ориентироваться в базовых понятиях и концепциях, делать логически правильные выводы;

8 баллов – систематизированные, глубокие и полные знания по всем аспектам экзаменационного вопроса, умение ориентироваться в базовых понятиях и концепциях, делать обоснованные выводы, использование научной терминологии;

9-10 баллов - систематизированные, глубокие и полные знания по всем поставленным аспектам экзаменационного вопроса, умение ориентироваться в базовых понятиях и концепциях, способность обосновывать решения в нестандартных ситуациях.

### **Вопросы к экзамену**

1. Определите науку как форму познания. Укажите специфические черты науки.
2. Перечислите виды учебно-исследовательской работы. Покажите структуру курсовой и выпускной квалификационной работы.
3. Составьте формально-логическую модель по произвольному примеру. Укажите особенности обзора литературы по проблеме и по персоналиям.
4. Укажите структуру анализа теоретических источников и методических статей.
5. Перечислите правила оформления библиографического списка (монографии, учебники, учебные пособия, статьи из журналов и газет, Internet-источники).
6. Перечислите правила оформления текстовых ссылок.
7. Методологическая основа: подходы, теории, идеи.
8. Перечислите методы педагогического исследования: теоретические, эмпирические, методы качественного и количественного анализа. Приведите примеры.
9. Актуальность и способы её доказательства. Противоречие и его виды.

10. Цель научного поиска. Структура цели: целевое действие, целевой предмет и целевой объект. Приведите пример.
  11. Выделение объекта и предмета. Степень динамичности объекта и предмета исследования.
  12. Структура гипотезы. Функции гипотезы в исследовании.
  13. Задачи педагогического исследования.
  14. Охарактеризуйте этапы исследования на примере своей работы.
  15. Виды педагогического эксперимента: лабораторный и естественный. Констатирующий и формирующий эксперимент.
  16. Диагностический инструментарий. Критерии исследования.
  17. Графическое представление полученных данных. Интерпретация результатов педагогического эксперимента.
  18. Структура исследовательской работы.
  19. Введение и основные его составляющие.
  20. Содержание глав выпускной квалификационной работы.
  21. Правила оформления исследовательской работы.
  22. Математическая обработка результатов исследования.
- Обобщение и анализ результатов.
23. Подготовка работы к рецензированию. Составление доклада.

**Критерии оценки студента на экзамене по дисциплине «Научно-исследовательская работа в управлении персоналом»**

Баллы (рейтингов ой оценки)	Оценка зачета/ экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
86-100	«зачтено»/ «отлично»	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и

		приемами выполнения практических задач.
76-85	«зачтено»/ «хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
75-61	«зачтено»/ «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответах на дополнительные вопросы.
менее 61	«не зачтено»/ «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

### Оценочные средства для текущей аттестации

1. Роль и место исследовательской деятельности в учебном процессе.
2. Наука в современном обществе.
3. Методологические основы научного познания.
4. Законодательные и нормативно-правовые документы, регламентирующие вопросы научной и исследовательской деятельности в РФ.
5. Научно-технический потенциал и его составляющие.
6. Научное исследование и его сущность.
7. Этапы проведения научно-исследовательских работ.
8. Общие и специальные методы научного познания.

9. Планирование научного исследования.
10. Прогнозирование научного исследования.
11. Эффективные методы поиска и сбора научной информации.
12. Основные виды литературной продукции.
13. Организационные формы передачи результатов научной работы.
14. Нормы научной этики.
15. Требования, предъявляемые к ВКР и курсовым работам.
16. Этапы организации исследовательской работы.
17. Элементы структуры исследовательской работы.
18. Важнейшие условия предупреждения ошибок в исследовательской работе.
19. Стилистика и особенности языка письменной научной речи.
20. Композиция и рубрикация исследовательского проекта
21. Порядок оформления тезисов научного исследования.
22. Мероприятия по стимулированию исследовательской работе в высшем учебном заведении.
23. Особенности научно-исследовательской работы студента.
24. Методика выполнения авторефератов научных исследований и проектов.
25. Особенности подготовки к защите научных работ.
26. Процедура защиты научного исследования.

**Критерии оценки:**

– 100-85 баллов – если ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области;

– 85-76 баллов – ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать

аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе;

– 75-61 балл – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области;

– 60-50 баллов – ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

### **Оценивание «Расширенное эссе»**

Оценивание эссе осуществляется в соответствии с критериями.

1. Краткое содержание – 10 % оценки, если: название выбрано адекватно теме; цель ясно определена: предмет исследования представляет интерес с точки зрения науки; установлена связь предмета исследования или выдвинутого тезиса с известными фактами и исследованиями; структура эссе и главные выводы ясно сформулированы.

2. Основная часть и заключение – 75 % оценки, если адекватные и уместные свидетельства – из первичных и вторичных источников – в поддержку аргументации отобраны критически и впечатляюще; избранные доказательства, – включая различные толкования вопроса там, где это необходимо критически проанализированы и оценены; аргументация стройна

и высказывается логично и последовательно; идеи выражены ясно; выводы соответствуют цели и подкреплены доказательствами.

3. Источники (библиография, примечания) – 15 % оценки, если: адекватные, нужные источники определены и использованы эффективно в связи с текстом; ссылки и примечания сделаны и оформлены правильно.

### **Критерии оценивания эссе.**

Оценка отлично - 8-10 баллов

Описание

- 1) во введение четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, выполнена задача заинтересовать читателя;
- 2) деление текста на введение, основную часть и заключение в основной части;
- 3) логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис;
- 4) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части;
- 5) правильно (уместно и достаточно) используются разнообразные средства связи;
- 6) демонстрирует полное понимание проблемы.
- 7) все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка Хорошо - 6-7 баллов

Описание

- 1) во введение четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, в известной мере выполнена задача заинтересовать читателя;
- 2) в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис;
- 3) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части;
- 4) уместно используются разнообразные средства связи;
- 5) для выражения своих мыслей студент не пользуется упрощённо-примитивным языком.



Оценка Удовлетворительно - 4-5- баллов

Описание

- 1) во введение тезис сформулирован нечетко или не вполне соответствует теме эссе;
- 2) в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично (убедительно) и последовательно;
- 3) заключение выводы не полностью соответствуют содержанию основной части;
- 4) недостаточно или, наоборот, избыточно используются средства связи;
- 5) язык работы в целом не соответствует уровню студента вуза.

Оценка Неудовлетворительно - 1-3 балла

Описание

- 1) во введение тезис отсутствует или не соответствует теме эссе;
- 2) в основной части нет логичного последовательного раскрытия темы; выводы не вытекают из основной части;
- 3) средства связи не обеспечивают связность изложения;
- 4) отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение;
- 5) язык работы можно оценить как «примитивный».

### **Рекомендации по созданию проекта.**

Проект должен включать в себя:

1. Введение, которое разъяснение актуальности, указание сферы применения, функционального назначения, выявление конкретной, решаемой проблемы.
2. Постановку цели деятельности и конкретных, измеряемых и достижимых задач.
3. Содержание и механизм реализации (модули, этапы, формы и методы, план конкретных действий).
4. Характеристику и способ оценки планируемых результатов.
5. Выводы. Заключение.
6. Список использованной литературы.

## **Требования к оформлению проекта**

Титульный лист.

Нумерация страниц проекта должна быть сквозной. Титульный лист считается первой страницей, но номер страницы не ставится. Нумерация начинается со 2 страницы, где размещается оглавление.

### *Критерии оценивания проектов:*

1.Актуальность -Отражение значимости проекта, изучаемой проблемы, востребованности и значимости результатов. Вес критерия -6 баллов

2.Инновационность, новизна, уникальность -Наличие в проекте новизны: новые содержательные, смысловые, технические решения. Вес критерия - 7 баллов

3.Проработанность - Глубокая и комплексная разработка проекта, планирование развития, прогнозирование рисков и способов их преодоления. Наличие механизмов реализации. Вес критерия - 10 баллов

4.Доступность - Ясность идеи проекта и наличие инструментов для обеспечения простоты его использования. Вес критерия -7 баллов

5.Социальный эффект - Значение и масштаб потенциальных позитивных социальных изменений при тиражировании проекта. Вес критерия - 8 баллов

6.Качество описания - Доступность и наглядность представления информации. Вес критерия -5 баллов.

Оценка осуществляется экспертами (преподавателем) по 5 балльной системе.

Оценка по результатам полученных в сумме баллов:

сумма баллов - 241-430 --отлично

сумма баллов - 131 - 240 --хорошо

сумма баллов - 87 - 130 --удовлетворительно

сумма баллов - 0 - 86 ---не удовлетворительно

### **Рекомендации по выполнению кейса.**

Метод кейс-стади предоставляет студентам отличную возможность творчески применять пройденный материал на базе своих профессиональных знаний и позволяет студентам адаптироваться к реальным и потенциально возможным ситуациям.

Задачи, решаемые в процессе реализации метода case-study:

1. Осуществление проблемного структурирования, предполагающего выделение комплекса проблем ситуации, их типологии, характеристик, последствий, путей разрешения (проблемный анализ).

2. Определение характеристик, структуры ситуации, ее функций, взаимодействия с окружающей и внутренней средой (системный анализ).

3. Установление причин, которые привели к возникновению данной ситуации, и следствий ее развертывания (причинно-следственный анализ).

4. Диагностика содержания деятельности в ситуации, ее моделирование и оптимизация (праксеологический анализ).

5. Построение системы оценок ситуации, ее составляющих, условий, последствий, действующих лиц (аксиологический анализ).

6. Подготовка предсказаний относительно вероятного, потенциального и желательного будущего (прогностический анализ).

7. Выработка рекомендаций относительно поведения действующих лиц ситуации (рекомендательный анализ).

8. Разработка программ деятельности в данной ситуации (программно-целевой анализ).

Исходя из описанных выше методов анализа кейсов и общей характеристики задач, решаемых в процессе реализации метода case-study, можно сформулировать основные рекомендации по их решению.

Решение кейсов рекомендуется проводить в 5 этапов:

Первый этап — знакомство с ситуацией, ее особенностями.

Второй этап — выделение основной проблемы (основных проблем), выделение факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать.

Третий этап — предложение концепций или тем для «мозгового штурма».

Четвертый этап — анализ последствий принятия того или иного решения.

Пятый этап — решение кейса — предложение одного или нескольких вариантов (последовательности действий), указание на возможное возникновение проблем, механизмы их предотвращения и решения.

Анализ кейсов может быть как специализированным, так и всесторонним. Специализированный анализ должен быть сосредоточен на конкретном вопросе или проблеме. Всесторонний (подробный) анализ подразумевает глубокое погружение в ключевые вопросы кейса.

### **Фирма «Электро»**

Семен возглавил инновационный проект с большим энтузиазмом. Он славился умением находить креативные, нестандартные решения. Самая сложная часть проекта была доверена эксперту в технических вопросах - Владимиру. Владимир привык работать в одиночку, ему трудно было адаптироваться в коллективе, поэтому крупный блок работ был доверен ему одному. Поскольку Владимир хорошо знал свое дело, такое распределение обязанностей вполне устраивало Семена, да и всю команду в целом.

Когда пришло время тестировать продукт, возникли первые проблемы. Владимир заверил, что он знает в чем дело, и что ему нужна лишь одна неделя, чтобы разобраться с причиной неполадок. Через неделю проблема так и не была решена. Владимир выдвинул новую гипотезу и клятвенно заверил, что еще через неделю он разберется, и вопрос будет окончательно снят с повестки дня.

По прошествии недели Владимир сообщил, что сделал все, что было в его силах и что решить проблему не представляется возможным из-за несовместимости отдельных элементов системы.

Менеджер проекта H-Phone маркетолог Алена Сидорова – молодая, подающая надежды сотрудница. Для нее это первый серьезный проект в компании «Все трейд». Цель проекта: Разработать новый продукт H-Phone (телекоммуникационное устройство с голографическим монитором объемного отображения информации) и поставить пробную

партию продукта в сеть супермаркетов компании «Все трейд» не позднее 20 декабря 2016 года.

Она хочет успешно выполнить проект, получить рекомендацию и сделать карьеру в компании. Первые несколько совещаний команды проекта прошли успешно. Алене показалось, что она добилась успеха и за очень короткое время объединила группу людей в сплоченную команду. Михаил – сотрудник отдела продаж благодарил Алenu за возможность участвовать в таком интересном проекте. Да и Петр – стажер из отдела ИТ не скрывал своей радости по поводу возможности научиться чему-то новому в этом проекте.

Однако состояние покоя длилось недолго. В последнее время Михаил и Петр не прекращают споров между собой по вопросу о том, какую роль каждый из них должен играть в проекте. Еще один член команды – дизайнер, всегда отличавшийся спокойным нравом, в последнее время вдруг начал активно критиковать процедуры, введенные Аленой.

Алена очень расстроена. Она даже хотела обратиться к спонсору проекта с просьбой о замене членов команды. Однако Алена понимает, что людей не хватает и других исполнителей ей в проект не выделяют.

Работы по проекту H-Phone в самом разгаре. Менеджер проекта Алена довольна результатами. Предыдущие две недели команда работала особенно слаженно. Однако за последние две недели произошли некоторые изменения. Алена заметила, что эффективность работы начала падать. Судя по всему, люди подчинились групповым стандартам, но вместе с тем, у них возникло шаблонное мышление, конформизм. Уже ни у кого не возникают новые идеи, если кто-то критикует коллегу, его тут же одергивают: «забей», «не гони волну», «нашелся инакомыслящий», «мы же команда!».

Алена также заметила, что команда изолировалась ото всех других участников проекта. Общение с сотрудниками других подразделений прекратилось. Все время команда проводит в своем фешенебельном офисе, специально выделенном для такого приоритетного проекта на последнем этаже здания.

В прошлом проекте, которым руководила Алена, было допущено много ошибок. Например, не был определен круг обязанностей менеджера проекта. Руководитель, который назначил Алenu, любил подолгу обсуждать

финансовые и технические подробности, но так и не смог поговорить об обязанностях и полномочиях менеджера проекта.

В свою очередь, Алена тоже не смогла выделить время на распределение ролей между членами команды. В условиях дефицита времени, решили просто договориться о том, что все будут работать дружно, в едином порыве, как одна большая семья. Однако на деле, члены команды пропускали собрания, не выполняли своих обещаний, подолгу выясняли, кто и за что отвечает в проекте, кто и когда должен исправлять обнаруженные дефекты.

Количество ошибок постепенно увеличивалось. Люди стали скрывать свои ошибки. В коллективе не было принято открыто обсуждать проблемы. Важно было не беспокоить мелкими недоразумениями, не поднимать шума из-за пустяков. Когда проектные работы были в самом разгаре, ключевой специалист стал часто отпрашиваться с работы. Выяснилось, что он ходит на собеседования в попытке устроить свою карьеру задолго до окончания проекта. Из-за этого дату сдачи ключевого результата дважды пришлось переносить на более поздние сроки.

Ответьте на вопросы:

1. Какие управленческие действия помогли бы избежать подобных сбоев? Была ли командная работа в данной ситуации?

2. Что может сделать менеджер проекта, чтобы помочь членам команды приспособиться к условиям команды? Как можно быстрее приступить к слаженной работе?

3. Что нужно предпринять Алене, чтобы «расшевелить» людей? Как избежать «стадного» поведения?

Что нужно сделать Алене во избежание подобных ошибок в следующем проекте?

В целом, как можно оценить состояние отношений в данном коллективе? Какие меры следует предпринять для укрепления командных отношений и выработке лидерских качеств участников?

Любое слово, сказанное студентом в аудитории, нельзя автоматически заносить ему в актив. Нужно оценивать студента за

содержательную активность в дискуссии или публичной (устной) презентации, которая включает в себя следующие составляющие:

1. Выступление, которое характеризует попытку серьезного предварительного анализа (правильность предложений, подготовленность, аргументированность и т.д.).

2. Обращение внимания на определенный круг вопросов, которые требуют углубленного обсуждения.

3. Владение категориальным аппаратом, стремление давать определения, выявлять содержание понятий.

4. Демонстрация умения логически мыслить, если точки зрения, высказанные раньше, подытоживаются и приводят к логическим выводам.

5. Предложение альтернатив, которые раньше оставались без внимания.

6. Предложение определенного плана действий или плана воплощения решения.

7. Определение существенных элементов, которые должны учитываться при анализе кейса.

8. Заметное участие в обработке количественных данных, проведении расчетов.

9. Подведение итогов обсуждения.

Анализ кейса, данный студентом при непубличной (письменной) презентации считается удовлетворительным, если:

1. было сформулировано и проанализировано большинство проблем, имеющих в кейсе;

2. проведено максимально возможное количество расчетов;

3. были сделаны собственные выводы на основании информации о кейсе, которые отличаются от выводов других студентов;

4. были продемонстрированы адекватные аналитические методы для обработки информации;

5. составленные документы по смыслу и содержанию отвечают требованиям;

6. приведенные в итоге анализа аргументы находятся в соответствии с ранее выявленными проблемами, сделанными выводами, оценками и использованными аналитическими методами.

При этом выделяются следующие требования к оцениванию:

- объективность — создание условий, в которых бы максимально точно выявлялись знания обучаемых, предъявление к ним единых требований, справедливое отношение к каждому;
- обоснованность оценок — их аргументация;
- систематичность — важнейший психологический фактор, организующий и дисциплинирующий студентов, формирующий настойчивость и устремленность в достижении цели;
- всесторонность и оптимальность.

Каждый из 6 параметров оценивается по 10 балльной системе. Полученные в сумме баллы переводятся в итоговую оценку:

0-15 - «не удовлетворительно»

16-21 «удовлетворительно»

22-47 «хорошо»

48-60 «отлично»

Оценка 5 (Отлично) - 8-10 баллов

- изложение материала логично, грамотно, без ошибок;
- свободное владение профессиональной терминологией;
- умение высказывать и обосновать свои суждения;
- студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы;
- студент организует связь теории с практикой.

Оценка 4 (Хорошо) - 6-7 баллов

- студент грамотно излагает материал;
- ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности;
- ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.

Оценка 3 (Удовлетворительно) - 4-5 баллов



-студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения;  
-обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.

Оценка 2 (Неудовлетворительно) 1-3 балла

-отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решено задание;  
-в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения задания.

Статистические материалы исследования оформляются в виде таблиц, диаграмм, гистограмм, рисунков, схем.

Оформление таблиц, рисунков, схем, фотоматериалов согласно требованиям ГОСТ.

Цитируемый фрагмент из источника берется в кавычки, и далее обязательно идут ссылки на источник. Они оформляются в виде сносок.

### **Рекомендации по выполнению Деловой (ролевой) игры**

Деловая игра, предлагаемая к проведению на семинарском занятии по курсу, отражают логику практической деятельности и являются эффективным средством усвоения знаний и формирования умений, играют большую роль в подготовке кадров, ориентируя на создание условий для творческой активности.

Моделирование конкретных экономических ситуаций предоставляет возможность студентам принимать самостоятельные решения, закреплять полученные теоретические знания.

Цели и задачи деловой игры

Основной целью проведения деловых игр является формирование профессиональных качеств у студентов посредством погружения в конкретную экономическую ситуацию, смоделированную конструктором игры.

Деловая игра достаточно реально имитирует существующую действительность, создает динамичные организационные модели, более интенсивно побуждает к решению намеченных целей.

Работа в группе дает эффект взаимодействия, основанный на обмене знаниями, кооперации участников и опыте совместной выработки управленческих решений.

При конструировании игры предполагается организация совместной деятельности игроков, имеющая характер ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. Достижение цели происходит путем принятия групповых и индивидуальных решений. В основу разработки положена деятельность, отражающая согласование различных интересов. Содержанием выступает явление, к которому имеется множество подходов (теоретических и практических), обусловленных различными смысловыми позициями участников.

Развивающая: развитие логического мышления; активизация мыслительной деятельности учащихся, приобретение навыков деловой расчетливости, умение производить быстрый анализ сложившейся в ходе игры ситуации, расчет наиболее эффективных путей выхода из кризисных ситуаций, формирование активной творчески мыслящей личности.

Воспитательная: проявление в процессе игры деловой активности и качеств личности, активизация внимания. Формирование устойчивых интересов к профессии. Воспитание профессионально важных качеств: творческая активность, дисциплинированность, потребность в постоянном совершенствовании своих профессиональных знаний и умений.

#### 1. Тема (проблема).

В рамках практических занятий курса предусмотрено проведение Деловой игры «Генератор новых идей по созданию управленческой команды».

## 2. Концепция игры.

Цель - относительно быстро, при небольшом расходе ресурсов, оценить перспективность идеи; провести выбор среди альтернативных вариантов (в случае нескольких альтернативных идей).

## 3. Роли.

Студент в ходе индивидуальной (групповой) работы реализует полный первичный цикл бизнес-генерации методом «воронки»: выступает генератором (носителем) предпринимательской бизнес-идеи, далее выступает в роли эксперта, далее выступает в роли генерального директора и подготавливает первичное обоснование и осуществляет презентацию результатов, далее выступает в роли внешнего эксперта при оценке других докладов.

## 4. Ожидаемый результат.

Вырабатываются профессиональные компетенции в области генерации бизнес-идей, навыки практической реализации методологии оценки управленческих рисков, навыки подготовки материалов и презентации результатов работы, навыки работы в команде, осуществление коммуникаций и др.

## **Оценивание реферата**

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки:

– Новизна текста:

- а) актуальность темы исследования;
- б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных);
- в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал;
- г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений;
- д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

– Степень раскрытия сущности вопроса:

- а) соответствие плана теме реферата;
- б) соответствие содержания теме и плану реферата;
- в) полнота и глубина знаний по теме;
- г) обоснованность способов и методов работы с материалом;
- д) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

– Обоснованность выбора источников:

- а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

– Соблюдение требований к оформлению:

- а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы;
- б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией;
- в) соблюдение требований к объему реферата.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно», продвинутый уровень не достигнут – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы

### **Тестовые задания**

#### **Тест 1 (темы 1 – 4)**

**Инструкция:** выберите один правильный ответ.

**1. Научное исследование:**

- А. Деятельность в сфере науки.
- Б. Изучение объектов, в котором используются методы науки.
- В. Изучение объектов, которое завершается формированием знаний.
- Г. Все варианты верны.

**2. Область действительности, которую исследует наука:**

- А. Предмет исследования.
- Б. Объект исследования.
- В. Логика исследования.
- Г. Все варианты верны.

**3. Принципы построения, формы и способы научно-исследовательской деятельности:**

- А. Методология науки.
- Б. Методологическая рефлексия.
- В. Методологическая культура.
- Г. Все варианты верны.

**4. Логика исследования включает:**

- А. Постановочный этап.
- Б. Исследовательский этап.
- В. Оформительно-внедренческий этап.
- Г. Все варианты верны.

**5. Обоснованное представление об общих результатах исследования:**

- А. Задача исследования.
- Б. Гипотеза исследования.
- В. Цель исследования.
- Г. Тема исследования.

**6. Метод исследования, который предполагает организацию ситуации исследования и позволяет её контролировать:**

- А. Наблюдение.
- Б. Эксперимент.
- В. Анкетирование.
- Г. Все варианты верны.

**7. Метод исследования, предполагающий, что обследуемый выполняет задания, проходит определённое испытание:**

- А. Интервью.
- Б. Тестирование.
- В. Изучение документов.
- Г. Все варианты не верны.

**8. Тип вопроса в анкете или интервью, содержащий в себе варианты ответа:**

- А. Проективный.
- Б. Открытый.
- В. Альтернативный.
- Г. Закрытый.

**9. Тип вопроса в анкете или интервью, предоставляющий респонденту возможность самостоятельно выстроить свой ответ:**

- А. Открытый.
- Б. Закрытый.
- В. Альтернативный.
- Г. Прямой.

**10. Метод исследования, предполагающий, что обследуемый отвечает на ряд задаваемых ему вопросов:**

- А. Манипуляция.
- Б. Опрос.
- В. Тестирование.

Г. Эксперимент.

**11. В ситуации, когда возможно возникновение искажённых ответов, лучше применять:**

- А. Альтернативные вопросы.
- Б. Закрытые вопросы.
- В. Косвенные вопросы.
- Г. Прямые вопросы.

**12. Вопрос в анкете или интервью, допускающий односложный ответ:**

- А. Косвенный.
- Б. Закрытый.
- В. Проективный.
- Г. Открытый.

**13. Метод исследования, предполагающий выяснение интересующей информации в процессе двустороннего общения с испытуемым:**

- А. Интервью.
- Б. Беседа.
- В. Опрос.
- Г. Все варианты верны.

**14. Вид наблюдения, предполагающий, что исследователь является участником наблюдаемого процесса:**

- А. Опосредованное.
- Б. Скрытое.
- В. Включенное.
- Г. Все варианты верны.

**15. Методы исследования, основанные на опыте, практике:**

- А. Эмпирические.
- Б. Теоретические.
- В. Статистические.
- Г. Все варианты верны.

**16. Метод письменного опроса респондентов:**

- А. Тестирование.
- Б. Анкетирование.
- В. Моделирование.
- Г. Все варианты не верны.

**17. Эксперимент, который выявляет актуальный уровень развития некоторого свойства у испытуемого или группы:**

- А. Естественный.
- Б. Формирующий.
- В. Констатирующий.
- Г. Лабораторный.

**18. Исследовательский метод, связанный привлечением к оценке изучаемых явлений экспертов:**

- А. Тестирование.
- Б. Эксперимент.
- В. Беседа.
- Г. Рейтинг.

**19. Мысленное отделение какого-либо свойства предмета от других его признаков:**

- А. Моделирование.
- Б. Абстрагирование.
- В. Синтез.
- Г. Все варианты не верны.

**20. Воспроизведение характеристик некоторого объекта на другом объекте, специально созданном для его изучения:**

- А. Конкретизация.
- Б. Анализ.
- В. Моделирование.
- Г. Все варианты верны.

**Ключ к тесту:**

№ вопроса	Правильный вариант ответа
1	Г
2	Б
3	А
4	Г
5	В
6	Б
7	Б
8	Г
9	А
10	Б

№ вопроса	Правильный вариант ответа
11	В
12	Б
13	Б
14	В
15	А
16	Б
17	В
18	Г
19	Б
20	В



## **Контрольный тест (темы 5-8)**

**Инструкция:** выберите один правильный ответ.

**1. Чтение книги для получения и переработки информации может быть:**

- А. Аналитическое.
- Б. Беглое.
- В. Скоростное.
- Г. Все варианты верны.

**2. Самая краткая запись прочитанного, отражающая последовательность изложения текста:**

- А. Конспект.
- Б. План.
- В. Реферат.
- Г. Тезис.

**3. Краткая характеристика печатного издания с точки зрения содержания, назначения, формы:**

- А. Рецензия.
- Б. Цитата.
- В. Аннотация.
- Г. Все варианты верны.

**4. Положение, отражающее смысл значительной части текста:**

- А. Тезис.
- Б. Конспект.
- В. План.
- Г. Аннотация.

**5. Конспект нужен для того, чтобы:**

- А. Выделить в тексте самое необходимое.
- Б. Передать информацию в сокращенном виде.
- В. Сохранить основное содержание прочитанного текста.
- Г. Все варианты верны.

**6. Точная выдержка из какого-нибудь текста:**

- А. Рецензия.
- Б. Цитата.
- В. Реферат.
- Г. Все варианты верны.

**7. При цитировании:**

- А. Каждая цитата сопровождается указанием на источник.
- Б. Цитата приводится в кавычках.
- В. Цитата должна начинаться с прописной буквы.
- Г. Все варианты верны.

**8. Критический отзыв на научную работу:**

- А. Аннотация.
- Б. План.
- В. Рецензия.
- Г. Тезис.

**9. Сжатое изложение основной информации первоисточника на основе ее смысловой переработки:**

- А. Реферат.
- Б. Цитата.
- В. Контрольная работа.
- Г. Все варианты верны.

**10. Критерии оценки учебного реферата:**

- А. Соответствие содержания теме реферата.
- Б. Глубина переработки материала.
- В. Правильность и полнота использования источников.
- Г. Все варианты верны.

**11. Установите верную последовательность структурных компонентов учебного реферата, указав рядом с цифрами буквы:**

- А. Основная часть 1.
- Б. Список литературы 2.
- В. Оглавление (план) 3.
- Г. Заключение 4.
- Д. Введение 5.
- Е. Титульный лист 6.
- Ж. Приложение 7.

**Ключ к тесту:**

№ вопроса	Правильный вариант ответа
<b>1</b>	<b>Г</b>
<b>2</b>	<b>Б</b>
<b>3</b>	<b>В</b>
<b>4</b>	<b>Б</b>
<b>5</b>	<b>Г</b>
<b>6</b>	<b>Б</b>

№ вопроса	Правильный вариант ответа
<b>7</b>	<b>Г</b>
<b>8</b>	<b>В</b>
<b>9</b>	<b>А</b>
<b>10</b>	<b>Г</b>
<b>11</b>	<b>Е1, В2, Д3, А4, Г5, Б6, Ж7</b>

### **Контрольный тест (темы 9-13)**

**Инструкция:** выберите один правильный ответ.

**1. Курсовая работа решает задачи:**

- А. Краткое изложение полученных выводов.
- Б. Самостоятельный анализ концепций по изучаемой проблеме.
- В. Определение актуальности, объекта и предмета исследования.
- Г. Все варианты верны.

**2. Не рекомендуется вести изложение в курсовой и дипломной работах:**

- А. От первого лица единственного числа.
- Б. От первого лица множественного числа.
- В. В безличной форме.
- Г. Все варианты верны.

**3. Основные характеристики курсовой работы:**

- А. Цель исследования.
- Б. Объект исследования.
- В. Предмет исследования.
- Г. Задачи исследования.
- Д. Все варианты верны.

**4. Объект исследования в курсовой и дипломной работе отвечает на вопрос:**

- А. «Как называется исследование?».
- Б. «Что рассматривается?».
- В. «Что нужно сделать, чтобы цель была достигнута?».
- Г. «Какой результат исследователь намерен получить?».

**5. Установите последовательность в структуре курсовой работе:**

- |                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| А. Содержание                       | 1. |
| Б. Введение                         | 2. |
| В. Титульный лист                   | 3. |
| Г. Основная часть                   | 4. |
| Д. Приложения                       | 5. |
| Е. Список использованной литературы | 6. |
| Ж. Заключение                       | 7. |

**6. Основная часть курсовой работы включает в себя:**

- А. Анализ литературы.
- Б. Изложение позиции автора курсовой работы.
- В. Результаты самостоятельно проведенного фрагмента исследования.
- Г. Все варианты верны.

**7. Важнейшие выводы, к которым пришел автор курсовой или дипломной работы:**

- А. Приложения.
- Б. Введение.
- В. Заключение.
- Г. Основная часть.

**8. Основные требования к дипломной работе:**

- А. Актуальность исследования.
- Б. Практическая значимость работы.
- В. Общий объем работы не менее 50–60 страниц печатного текста
- Г. Все варианты верны.

**9. Установите последовательность в структуре выпускной квалификационной работы:**

- А. Приложения 1.
- Б. Титульный лист 2.
- В. Список использованной литературы 3.
- Г. Введение 4.
- Д. Содержание 5.
- Е. Основная часть 6.
- Ж. Заключение 7.

**10. Установите последовательность в определении основных характеристик выпускной квалификационной работы:**

- А. Тема исследования 1.
- Б. Объект исследования 2.
- В. Цель 3.
- Г. Актуальность исследования 4.
- Д. Проблема исследования 5.
- Е. Предмет исследования 6.
- Ж. Задачи 7.
- З. Гипотеза 8.

**11. Затекстовая ссылка:**

- А. Делается в тексте сразу после окончания цитаты.
- Б. Делается после изложения чужой мысли.
- В. Оформляется в квадратных скобках.
- Г. Все варианты верны.

**12. При подготовке к защите дипломной работы необходимо:**

- А. Составить текст (тезисы) выступления примерно на 10 минут.
- Б. Оформить средства наглядности (слайды и т. д.).
- В. Составить варианты ответов на замечания рецензента.
- Г. Все варианты верны.

**Ключ к тесту:**

№ вопроса	Правильный вариант ответа
1	Г
2	А
3	Д
4	Б
5	В1, А2, Б3, Г4, Ж5, Е6, Д7
6	Г

№ вопроса	Правильный вариант ответа
7	В
8	Г
9	Б1, Д2, Г3, Е4, Ж5, В6, А7
10	Д1, А2, Г3, Б4, Е5, В6, Ж7, З8
11	В
12	Г

**Итоговый тест**

**Инструкция:** выберите один ответ на каждый вопрос. Правильный ответ на 14 вопросов из двадцати предложенных, дает возможность получить зачет по данному курсу.

**1. Не относится к гуманитарным наукам:**

- А. Культурология
- Б). Астрономия
- В). Педагогика
- Г). История.

**2. Относится к научной деятельности:**

- А. Лекция
- Б. Семинар
- В. Реферат
- Г. Коллоквиум.

**3. Не входит в общий объем исследовательской работы:**

- А. Введение
- Б. Титульный лист
- В. Оглавление
- Г. Приложение.

**4. Этот вид работы с литературными источниками содержит обзор по персоналиям:**

- А. Конспектирование
- Б. Реферирование
- В. Тестирование
- Г. Рецензирование.

**5. Правильное оформление журнальной статьи:**

А. Голубева Е.И. Как составить реферат, Школьная библиотека. 2004.- №2. – С.12-13.

Б. Голубева Е.И. Как составить реферат // Школьная библиотека. - 2004.- №2. – С.12-13.

В. Голубева Е.И. Как составить реферат: Школьная библиотека. 2004.- №2. – С.12-13.

Г. Голубева Е.И. Как составить реферат // Школьная библиотека. 2004.- №2. – С.12-13.

**6. Методологическая основа исследования не включает:**

А. Идеи

Б. Методики

В. Теории

Г. Взгляды.

**7. К группе экспериментальных методов исследования относится:**

А. Сравнение

Б. Тестирование

В. Моделирование

Г. Обобщение.

**8. Алгоритм «...для явления А необходимо явление В, равно как и явление С» относится к алгоритмам:**

А. Связи построения

Б. Связи управления

В. Связи порождения

Г. Связи развития и преобразования.

**9. Проблема не формируется в виде:**

А. Проблемного вопроса



- Б. Проблемного ответа
- В. Проблемной ситуации
- Г. Проблемной задачи.

**10. В структуру цели исследования не включается:**

- А. Целевое действие
- Б. Целевая гипотеза
- В. Целевой объект
- Г. целевой предмет.

**11. Степень динамичности объекта и предмета определяется соотношением:**

- А. Объект динамичнее предмета
- Б. Динамичность объекта и предмета равнозначны
- В. Предмет динамичнее объекта
- Г. Объект и предмет не обладают динамичностью

**12. В педагогическом исследовании не может применяться:**

- А. Научное предположение (теоретически обоснованное предсказание)
- Б. Эмпирическое предположение (связь между воздействием и результатом, если... то..)
- В. Рабочая гипотеза (первоначальный план)
- Г. Нулевая гипотеза (что-то делаю, но не знаю, что получится).

**13. С постановкой эксперимента связан класс задач:**

- А. Первый
- Б. Второй
- В. Третий
- Г. Четвертый.

**14. После проведения педагогического эксперимента осуществляется этап:**

- А. Предшествующий
- Б. Подготовительный
- В. Аналитический
- Г. Теоретический.

**15. Продукты проектной деятельности относятся к источникам:**

- А. Письменным
- Б. Практическим
- В. Предметным
- Г. Теоретическим.

**16. Для проверки достоверности заявленной в ВКР гипотезы достаточно критериев:**

- А. 1
- Б. 2-3
- В. 5
- Г. более 5.

**17. Общим названием «рисунок» не обозначаются:**

- А. Схемы
- Б. Таблицы
- В. Диаграммы
- Г. Графики.

**18. В квадратной скобке указываются ссылки:**

- А. Внутритекстовые
- Б. Затекстовые
- В. Подтекстовые

Г. Передтекстовые.

**19. В структуру курсовой работы не входит:**

А. Оглавление

Б. Введение

В. Литература

Г. Доклад к защите.

**20. На защиту выпускной квалификационной работы предоставляется:**

А. 5 мин

Б. 10 мин

В. 15 мин

Г. 20 мин.

**Ключ к тесту:**

№ вопроса	Правильный вариант ответа
1	Б
2	В
3	Г
4	Б
5	Б
6	Б
7	Б
8	В
9	Б
10	Б

№ вопроса	Правильный вариант ответа
11	В
12	Г
13	Б
14	В
15	Б
16	Б
17	А
18	Б
19	Г
20	Б

**Шкала оценивания**

До 33% - 2 балла

55% - 3 балла

80% - 4 балла

свыше 81% - 5 баллов