

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fca9e7

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)
Экономический факультет
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» июня 2021 г. № 12
Зав. кафедрой  Е.Г. Козлова

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Рабочая программа дисциплины
Современные методы исследований социально-трудовых отношений и персонала

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль
Управление персоналом организации

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

Мытищи
2021

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
1	2
ДПК-6 Способен проводить сбор, обработку информации о потребностях организации в персонале; выявлять эти потребности и формировать заказ организации в обучении и развитии персонала, в т.ч. на основе анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-7 Способен на основе знаний технологий использования и развития персонала, проводить анализ эффективности мероприятий по оценке качества обучения, аттестации и мотивации персонала и структурировать полученную информацию для принятия управленческих решений	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-9 Способен проводит анализ удовлетворенности персонала, и участвовать в оценке социальной и экономической эффективности кадровых мероприятий, в т.ч. с учетом рисков	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
ДПК-6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать методы сбора, обработки информации о рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом и потребностях организации в персонале Уметь анализировать информацию о рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом и потребностях организации в персонале	Тест Презентация Реферат Устный опрос Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать методы сбора, обработки информации о рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом и потребностях организации в персонале Уметь анализировать информацию о рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом и потребностях организации в персонале Владеть способами диагностики потребностей организации в персонале на основе сбора и обработки информации	Тест Презентация Реферат Устный опрос Зачет	61-100 баллов
ДПК-7	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: технологии анализа персонала и его использования. Уметь: проводить анализ эффективности мероприятий по управлению персоналом.	Тест Презентация Реферат Устный опрос Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: технологии анализа персонала и его использования. Уметь: проводить анализ эффективности мероприятий по управлению персоналом. Владеть: способностью структурировать полученную информацию для принятия управленческих решений в области управления персоналом.	Тест Презентация Реферат Устный опрос Зачет	61-100 баллов
ДПК-9	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: технологии социально-психологического анализа трудового коллектива. Уметь: проводит анализ удовлетворенности персонала.	Тест Презентация Реферат Устный опрос Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: технологии социально-психологического анализа трудового коллектива. Уметь: проводит анализ удовлетворенности персонала Владеть: методами оценки социальной и экономической эффективности кадровых мероприятий.	Тест Презентация Реферат Устный опрос Зачет	61-100 баллов

1.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примеры тестовых заданий по дисциплине

1. Социологические методы управления персоналом ориентированы на совершенствование процесса:

- А. формирования и развития трудового коллектива организации,
- Б. анализа поведения отдельных работников,
- В. совершенствование организации труда управленческого персонала,
- Г. совершенствование организации труда персонала.

2. На предприятиях ведущих промышленных стран мира социологические методы в области управления персоналом:

- А. коренным образом различаются,
- Б. имеют заметные различия,
- В. имеют некоторое сходство,
- Г. имеют большое сходство.

3. Консультирование в области управления персоналом с применением социологических методов раньше других из нижеперечисленных стран стала применяться:

- А. Япония,
- Б. США,
- В. Германия,
- Г. Швеция.

4. В функциональной деятельности управления персоналом социологические методы нашли свое применение (выберите 3 верных ответа):

- А. при найме персонала,
- Б. при деловой оценке персонала,
- В. в технологиях развития персонала,
- Г. при проектировании трудовых процессов.

5. Система пожизненного найма имеет преимущественное распространение в:

- А.США,
- Б. Германия,
- В. Японии,
- Г. Франции.

6. Современные организационные формы управления персоналом, спроектированные с помощью социологических исследований, основанные на бригадной организации труда, были впервые внедрены на автомобильных заводах:

- А. Германии,
- Б. Франции,
- В. Швеции,

Г.США.

7. В теории и практики социологических исследований в области управления персоналом термин «респондент» означает:

- А. эксперт-участник исследований, выступающих субъектом принимаемых решений,
- Б. участник инициативной группы по проведению социологического исследования в организации,
- В. субъект социальной организации, которая является источником первичной социологической информации,
- Г. реальный или воображаемый субъект социологической организации, представляющий ее эталонную систему ценностей.

8. В целях совершенствования управления персоналом для проведения социологических исследования используется:

- А. только письменный опрос,
- Б. только устный опрос,
- В. только метод социологического наблюдения,
- Г. весь арсенал социологического инструментария.

9. Важнейшим достижением «хотторнских экспериментов» явилось:

- А. совершенствование нормирования труда,
- Б. совершенствование деловой оценки персонала,
- В. существенный изменения в организации заработной платы руководителей,
- Г. формирование основ теории «человеческих отношений».

10. Основным субъектом социально-трудовых отношений в организации выступают:

- А. общественные движения,
- Б. политические партии,
- В. руководство организацией,
- Г. персонал организации.

Примерные темы рефератов/презентации по дисциплине

1. Разработка проекта проведения соц.исследования для целей управления персоналом.
2. Проведение качественных исследований.
3. Опрос и наблюдение для целей управления персоналом.
4. Эксперимент для целей управления персоналом.
5. Качество измерения. Индексы и шкалы.
6. Сравнительные шкалы
7. Несравнительные шкалы
8. Разработка анкет.
9. Биографический метод для целей управления персоналом.
10. Массовые опросы в социологии и управлении персоналом
11. Построение выборки исследования для целей управления персоналом.
12. Особенности анализа данных исследования для целей управления персоналом.

Примерные вопросы для проведения устного опроса

1. Многомерное шкалирование: общие принципы и социологические приложения. Многомерное шкалирование и модели индивидуальных предпочтений.
2. Выборочный метод: определение и истоки. Возможности использования метода в управлении персоналом.
3. Типы вероятностных выборок и процедуры их построения.
4. Целевой отбор: контексты использования, ограничения, виды
5. Виды анализа данных в управлении персоналом.
6. Анализ связи между двумя переменными.
7. Метод уточнения в анализе связи между переменными.
8. Программно-аппаратный комплекс социальных исследований в управлении персоналом: обзор и возможности.
9. Новый экспериментальный подход в выборочных исследованиях установок: автоматизированное планирование опроса.
10. Новый экспериментальный подход в выборочных исследованиях установок: компьютерное интервьюирование.

Примерные вопросы к зачету

1. Сущность, содержание и методология социального исследования в управлении персоналом.
2. Методы социологического исследования: общий обзор.
3. Постановка задачи в социологическом исследовании в рамках принятия управленческого решения и решений по управлению персоналом.
4. Возможности использования метода наблюдений в управлении персоналом.
5. Планирование исследования: определение проблемы, тактики наблюдателя.
6. Вхождение в ситуацию наблюдения, роли наблюдателя, взаимоотношения «в поле».
7. Процесс анализа и описания результатов. Сравнительные преимущества различных систем записи полевых данных.
8. Работа с документами как метод исследования. Архивные документы. Типология документов в менеджменте и управлении персоналом.
9. Работа с личными документами сотрудников: личные дела, резюме, отзывы, автобиография, трудовая книжка и др.
10. Определение и истоки биографического метода в социальных науках.
11. Сбор биографического материала.
12. Анализ и интерпретация биографического материала. Возможности использования результатов исследования в управлении персоналом.
13. Определение и типы эксперимента (истинный, полевой, квазиэксперимент).
14. Основные экспериментальные планы с контрольной группой и рандомизацией.
15. Границы использования эксперимента в управлении персоналом.

16. Определение и истоки опросов. Возможности использования метода опросов в управлении персоналом.
17. Выбор исследовательского плана. Определение единиц анализа и проектирование матрицы данных.
18. Концептуализация и измерение: общий обзор. «Концептуальное картографирование».
19. Уровни измерения: общий обзор.
20. Общие правила конструирования опросников. Требования к формулировке вопросов.
21. Выбор формата для ответов.
22. Этические проблемы, возникающие при проведении опросов в управлении персоналом.
23. Проблема качества социологического измерения с позиции управления персоналом. Надежность и валидность измерения.
24. Конструирование индексов и шкал. Классификации шкал (по Апшоу, по Экману и Кюннапасу).

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются устный опрос, реферат/презентация, тест.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Презентация	до 10 баллов
Тест	до 10 баллов
Реферат	до 30 баллов
Зачет	до 40 баллов

1.4.1 Устный *опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания устного *опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет	0-2

полученные знания в решении проблем на творческом уровне	
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

1.4.2. Выполнение *презентации* оценивается по шкале от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от качества выполнения *презентации*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Количество баллов
Структура – количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления (для 5-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов) – наличие титульного слайда и слайда с выводами	до 2 баллов
Наглядность – иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается – используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.)	до 2 баллов
Дизайн и настройка – оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания, для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления	до 2 баллов
Содержание – презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель, гипотеза, ход работы, выводы, ресурсы) – содержит полную, понятную информацию по теме работы – орфографическая и пунктуационная грамотность	до 2 баллов
Требования к выступлению – выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал – выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории – выступающий точно укладывается в рамки регламента (5 минут)	до 2 баллов

1.4.3. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *теста*: 8-10 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-7 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 5 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-4 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

1.4.4. Написание *реферата* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *реферата*: 18-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 16-17 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-15 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-3
4. Постраничные ссылки	0-3
5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита реферата	0-3

1.4.5 Шкала оценивания *зачета*

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	32-40
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	26-31
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	20-25
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-19

Зачет оценивается по двухбалльной шкале («зачтено» - «не зачтено»). Зачет проводится в форме собеседования. Собеседование - основной этап итогового контроля, который проводится по предлагаемым вопросам, выполнение которых подтверждает наличие у студента умений, определенных целями изучения дисциплины.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

для очной и заочной форм обучения

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре					ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Презентация до 10 баллов	Реферат до 30 баллов	Тест до 10 баллов	Зачет до 40 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8
1							