

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 01.04.2024 07:38:48

Уникальный программный ключ:

891994080197633507548619307888722733

**38.04.02., Менеджмент, Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитие,
Очная, год набора 2024, Методы исследования в менеджменте и в сфере управления
человеческими ресурсами**

Проректор по учебной работе

утверждено 21.02.24

А.А. Саламатов

Ученым советом факультета управления

Протокол заседания № 8 от 25.01.2024

Председатель Ученого совета
факультета управления

согласовано

С. А. Головихин

Заседанием кафедры менеджмента

Протокол заседания № 9 от 24.01.2024

Заведующий кафедрой

согласовано

Т.Ю. Лушникова

Автор (составитель)

В.Ф. Горшенин

**Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13»
апреля 2021 г. № 247-1**



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Рабочая программа дисциплины "Методы исследования в менеджменте и в сфере управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 1

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Методы исследования в менеджменте и в сфере управления человеческими ресурсами

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2024

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2024 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Методы исследования в менеджменте и в сфере управления человеческими ресурсами» являются формирование у магистрантов целостного представления о процессах научного мышления, о классических и современных взглядах на научное знание, развитие навыков применения исследовательского инструментария для анализа актуальных проблем управления организационными, экономическими и социальными процессами в организациях всех организационно-правовых форм.

Задачами освоения дисциплины в соответствии с профильной направленностью подготовки являются:

1. организационно-управленческая, заключающаяся в овладении навыками управления командами и проектами, организации использования творческого потенциала;
2. аналитическая, обеспечивающая получение навыков поиска, анализа и оценки информации, анализа и моделирования процессов управления;
3. научно-исследовательская, позволяющая овладеть навыками выявления и формулирования актуальных научных проблем, разработки программ исследований, определения методов и инструментария проведения исследований и анализа их результатов, проведения моделирования процессов и объектов управления с оценкой и интерпретацией результатов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.О.02

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Современные методы разработки управленческих решений в организации

Научно-исследовательская работа

Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Технологическая (проектно-технологическая) практика

Преддипломная практика

Методология организационного проектирования

Стратегическое управление человеческими ресурсами

Экономика управления человеческими ресурсами

Организационное развитие и проектирование

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-5: Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.

Знать:

ОПК 5.1. Применяет методы и технологии обобщения и критической оценки результатов научных исследований в менеджменте и смежных областях.

Уметь:

ОПК 5.2. Ставит задачи, обосновывает методы, готовит базу для выполнения научно-исследовательских проектов.

Владеть:

ОПК 5.3. Представляет результаты научно-исследовательских проектов, составляет практические рекомендации, прогнозирует тенденции развития.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	. Применяет методы и технологии обобщения и критической оценки результатов научных исследований в менеджменте и смежных областях.
3.2	Уметь:
3.2.1	Ставит задачи, обосновывает методы, готовит базу для выполнения научно-исследовательских проектов.



Рабочая программа дисциплины "Методы исследования в менеджменте и в сфере управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 4

3.3 Владеть:

3.3.1 Представляет результаты научно- исследовательских проектов, составляет практические рекомендации, прогнозирует тенденции развития.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 108 в том числе : аудиторные занятия : 32 самостоятельная работа : 41,4 часов на контроль : 27 контактная работа: 39,6 ИКР: 7,6	Виды контроля в семестрах: экзамены 1

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. 1. Основы методологии научных исследований в менеджменте			
1.1	1. Основы методологии научных исследований в менеджменте /Лек/	1	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.2	1. Основы методологии научных исследований в менеджменте /Пр/	1	3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.3	1. Основы методологии научных исследований в менеджменте /Ср/	1	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2
	Раздел 2. 2. Общенаучные теоретические методы исследований социально-экономических систем			
2.1	Применение информационных технологий в опросном методе сбора данных. Разрабатывается электронная версия опросного листа, выполняется интернет-опрос в социальных сетях, проводится первичная обработка информации. /Пр/	1	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
2.2	2. Общенаучные теоретические методы исследований социально-экономических систем /Ср/	1	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
2.3	2. Общенаучные теоретические методы исследований социально-экономических систем /Лек/	1	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2
	Раздел 3. 3. Общенаучные эмпирические методы исследований в менеджменте			
3.1	3. Общенаучные эмпирические методы исследований в менеджменте /Ср/	1	7	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
3.2	3. Общенаучные эмпирические методы исследований в менеджменте /Лек/	1	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2



Рабочая программа дисциплины "Методы исследования в менеджменте и в сфере управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 5

3.3	3. Общенаучные эмпирические методы исследований в менеджменте /Пр/	1	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2
Раздел 4. 4. Специфические (конкретные) методы исследований в менеджменте				
4.1	4. Специфические (конкретные) методы исследований в менеджменте /Лек/	1	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
4.2	4. Специфические (конкретные) методы исследований в менеджменте /Ср/	1	6,4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
4.3	4. Специфические (конкретные) методы исследований в менеджменте /Пр/	1	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2
Раздел 5. 5. Формализованные методы исследований и методы интеллектуального анализа данных.				
5.1	5. Формализованные методы исследований и методы интеллектуального анализа данных. /Лек/	1	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
5.2	5. Формализованные методы исследований и методы интеллектуального анализа данных. /Пр/	1	3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
5.3	5. Формализованные методы исследований и методы интеллектуального анализа данных. /Ср/	1	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
Раздел 6. 6. Методы исследований в сфере управления человеческими ресурсами.				
6.1	6. Методы исследований в сфере управления человеческими ресурсами. /Лек/	1	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
6.2	6. Методы исследований в сфере управления человеческими ресурсами. /Пр/	1	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
6.3	6. Методы исследований в сфере управления человеческими ресурсами. /Ср/	1	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
Раздел 7. 7. Контроль освоения курса				
7.1	/Ср/	1	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
Раздел 8. 6. Иная контактная работа				
8.1	Консультации /ИКР/	1	7,6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств



Текущий контроль:

Практ. задание

Доклад;

Собеседование

Промежуточный контроль:

Тест;

Итоговое собеседование;

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Примерные вопросы для собеседования:

1. Понятие «исследование», типология и основные характеристики.
2. Содержание и сравнение категорий «методология», «методика» и «метод»
3. Типология методов исследования в менеджменте.
4. Основные принципы выбора метода, критерии отбора .
5. Ранние методы исследования организаций
6. Исследовательские методы в теории научного менеджмента Тейлора.
7. Исследовательские методы в доктрине человеческих отношений Мейо.
8. Исследования бизнес-процессов в организациях.
9. Концепция и основные принципы исследований.
10. Программа исследования. Формулировка проблемы, концептуализация и операционализация понятий.
11. Организационное обеспечение исследовательских программ.
12. Планирование в исследованиях, требования к составлению рабочего плана.
13. Основные технологические этапы проведения исследований.
14. Определение, основные характеристики, источники и фазы построения исследовательских гипотез.
15. Классификация гипотез.
16. Типичные ошибки в разработке программы исследования.
17. Сущность структурно-функционального и системного подходов.
18. Методы системного анализа.
19. Основные понятия выборочного метода.
20. Виды выборок по размеру, по количеству ступеней и по характеру единиц отбора.
21. Преимущества простой случайной выборки и ее недостатки.
22. Метод наблюдения, виды и классификация, достоинства и недостатки метода.
23. Классификация опросов.
24. Классификация вопросов по форме. Основные требования к постановке закрытых вопросов.
25. Анкетный опрос. Основные принципы построения анкеты. Достоинства и недостатки метода.
26. Почтовый прессовый опросы.
27. Опрос экспертов, его особенности, основные функции, достоинства и недостатки.
28. Интервьюирование. Средства стимулирования, достоинства и недостатки метода.
29. Контент – анализ. Его процедура и способы обеспечения надежности информации.
30. Метод измерения в изучении управленческих процессов.
31. Эксперимент. Его признаки, условия, требования, основные элементы структуры и основные этапы. Достоинства и недостатки метода.
32. Тестирование в исследовании организаций, личностные, проективные, интеллектуальные тесты и тесты способностей.
33. Отличия классического эксперимента и квази-эксперимента.
34. Социометрический метод. Социометрические критерии.
35. Организация и проведение социологического исследования.
36. Моделирование в менеджменте.
37. Методы символического моделирования.
38. Основные методы математического моделирования.
39. Применение методов теории исследования операций в менеджменте.
40. Прогнозирование и программирование в исследовании управленческих процессов.
41. Методы прогнозных исследований.
42. Методы интеллектуального анализа данных.
43. Содержание метода «мозгового штурма» и область его применения.
44. Метод синектики: понятие, основные этапы применения, использование аналогий.
45. Метод Дельфи, его сущность и особенности.
46. Оценка эффективности методов исследования в менеджмент.



47. Методы аудита знаний.
48. Методы оценки эффективности использования человеческих ресурсов.
49. Методы исследования человеческого потенциала организации.
50. Показатели и методы измерения интеллектуального капитала.

Пример практического задания

Используя методы теории массового обслуживания исследуйте интенсивность потока телефонных звонков в агентство по заказу железнодорожных билетов, имеющему один телефон, составляет $2N=16$ вызовов в час. Продолжительность оформления заказа на билет равна $0,3N=2,4$ минуты. Определить относительную и абсолютную пропускную способность этой СМО и вероятность отказа (занятости телефона). Сколько телефонов должно быть в агентстве, чтобы относительная пропускная способность была не менее 0,75.

Решение: существующая система приема звонков представляет систему массового обслуживания (СМО) с одним каналом (один телефонный номер) с отказами. Получаем параметры
 $\lambda=16/60=4/15$ (интенсивность входящего потока, 4/15 заявок в минуту)
 $\mu=1/t=1/2,4=5/12$ (интенсивность потока обслуживания, 5/12 заявок за минуту)

Характеристики работы СМО в предельном режиме.

- вероятность того, что система свободна (телефонная линия свободна, заявок нет).
- вероятность того, что в системе заявка (телефонная линия занята). Она же – вероятность отказа в обслуживании.

Относительная пропускная способность $Q=r_0=0,61$.

что меньше допустимых 0,75

Рассмотрим случай с двумя телефонами. Имеем многоканальную (число каналов $k = 2$) систему массового обслуживания (СМО) с отказами.

Интенсивность входящего потока, интенсивность потока обслуживания. Введем величину приведенную интенсивность входящего потока. Тогда

Относительная пропускная способность

Так как $0,889 > 0,75$, двух телефонов достаточно, чтобы обеспечить нужную пропускную способность системы.

Примерные темы докладов на семинаре:

1. Понятие и основные характеристики исследования.
2. Проблема как предмет исследования. Виды проблем.
3. Исследование как составная часть менеджмента организации.
4. Системы, их свойства и закономерности функционирования.
5. Система управления предприятием как объект исследования.
6. Системный анализ как направление исследования процессов управления.
7. Основные подходы в системном исследовании.
8. Методология и организация исследования систем управления.
9. Разработка концепции исследования систем управления.
10. Характеристика этапов проведения исследования.
11. Источники получения сведений о деятельности организации.
12. Структуризация методов исследований в менеджменте.
13. Методы исследований в менеджменте: метод мозговой атаки.
14. Методы исследований в менеджменте: метод сценариев.
15. Методы исследований в менеджменте: метод Дельфи.
16. Методы исследований в менеджменте: метод дерева целей.
17. Методы исследований в менеджменте: морфологический анализ.
18. Методы исследований в менеджменте: метод экспертных оценок.
19. Методы исследований в менеджменте: метод организованных стратегий.
20. Методы исследований в менеджменте: деловая игра.
21. Методы исследований в менеджменте: аналитические методы.
22. Методы исследований в менеджменте: статистические методы.
23. Методы исследований в менеджменте: теоретико-множественные методы.
24. Методы исследований в менеджменте: логические методы.
25. Методы исследований в менеджменте: графические методы.
26. Тестирование как метод получения информации для исследования проблем управления.
27. Использование социологических исследований в изучении управления.
28. Эксперимент в исследовании систем управления: понятие, типы, планирование.



29. Суждение как форма мышления.
30. Умозаключение как форма мышления.
31. Понятие как форма мышления.
32. Вопрос как логическая реальность.
33. Гипотеза как логическая реальность.
34. Доказательство как логическая реальность.
35. Классификация как логическая реальность.
36. Исследование и проектирование целей управления.
37. Исследование и проектирование функций управления.
38. Исследование и проектирование структур управления.
39. Исследование и проектирование управленческих решений.
40. Управленческий учет в системном исследовании.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Примерные вопросы для итогового собеседования (экзамена)

1. Понятие «исследование», типология и основные характеристики.
2. Содержание и сравнение категорий «методология», «методика» и «метод»
3. Типология методов исследования в менеджменте.
4. Основные принципы выбора метода, критерии отбора .
5. Ранние методы исследования организаций
6. Исследовательские методы в теории научного менеджмента Тейлора.
7. Исследовательские методы в доктрине человеческих отношений Мейо.
8. Исследования бизнес-процессов в организациях.
9. Концепция и основные принципы исследований.
10. Программа исследования. Формулировка проблемы, концептуализация и операционализация понятий.
11. Организационное обеспечение исследовательских программ.
12. Планирование в исследованиях, требования к составлению рабочего плана.
13. Основные технологические этапы проведения исследований.
14. Определение, основные характеристики, источники и фазы построения исследовательских гипотез.
15. Классификация гипотез.
16. Типичные ошибки в разработке программы исследования.
17. Сущность структурно-функционального и системного подходов.
18. Методы системного анализа.
19. Основные понятия выборочного метода.
20. Виды выборок по размеру, по количеству ступеней и по характеру единиц отбора.
21. Преимущества простой случайной выборки и ее недостатки.
22. Метод наблюдения, виды и классификация, достоинства и недостатки метода.
23. Классификация опросов.
24. Классификация вопросов по форме. Основные требования к постановке закрытых вопросов.
25. Анкетный опрос. Основные принципы построения анкеты. Достоинства и недостатки метода.
26. Почтовый прессовый опросы.
27. Опрос экспертов, его особенности, основные функции, достоинства и недостатки.
28. Интервьюирование. Средства стимулирования, достоинства и недостатки метода.
29. Контент – анализ. Его процедура и способы обеспечения надежности информации.
30. Метод измерения в изучении управленческих процессов.
31. Эксперимент. Его признаки, условия, требования, основные элементы структуры и основные этапы. Достоинства и недостатки метода.
32. Тестирование в исследовании организаций, личностные, проективные, интеллектуальные тесты и тесты способностей.
33. Отличия классического эксперимента и квази-эксперимента.
34. Социометрический метод. Социометрические критерии.
35. Организация и проведение социологического исследования.
36. Моделирование в менеджменте.
37. Методы символического моделирования.
38. Основные методы математического моделирования.
39. Применение методов теории исследования операций в менеджменте.
40. Прогнозирование и программирование в исследовании управленческих процессов.



41. Методы прогнозных исследований.
42. Методы интеллектуального анализа данных.
43. Содержание метода «мозгового штурма» и область его применения.
44. Метод синектики: понятие, основные этапы применения, использование аналогий.
45. Метод Дельфи, его сущность и особенности.
46. Оценка эффективности методов исследования в менеджмент.
47. Методы аудита знаний.
48. Методы оценки эффективности использования человеческих ресурсов.
49. Методы исследования человеческого потенциала организации.
50. Показатели и методы измерения интеллектуального капитала.

Пример тестовых вопросов:

1. Исследование управления - это:

А) вид деятельности, необходимый для развития управления, его совершенствования в соответствии с изменяющимися условиями и потребностями функционирования фирмы;

Б) вид деятельности по доведению научно-технических идей, разработок до результата, пригодного в практическом использовании;

В) вид деятельности, целью которого является реализация сбытовых и других задач промышленных, сервисных предприятий и общественных организаций путем распространения оплаченной ими информации, сформированной таким образом, чтобы оказывать усиленное воздействие на массовое или индивидуальное сознание, вызывая заданную реакцию выбранной потребительской группы

Г) вид деятельности по предоставлению на коммерческой основе различных инженерно-консультационных услуг предпроектного, проектного и послепроектного характера, а также по эксплуатации, управлению и реализации производимых изделий

2. Методология исследования – это:

А) совокупность методов исследования

Б) логическая схема исследования

В) плановый подход к исследованию

Г) соответствие целей, средств и методов исследования

Д) эффективный прием получения знаний

3. Цель исследования – это:

А) выбор предмета исследования;

Б) главная направленность исследования

В) проблема развития

Г) познание тенденции развития

Д) поиск путей эффективного развития

4. Главный признак концепции исследования:

А) наличие всей необходимой информации

Б) наличие ресурсов, необходимых для проведения исследования

В) комплекс ключевых положений по методологии и организации исследования

Г) совокупность эффективных подходов и исследований

Д) план организации и проведения исследования

5. Типология исследований представляет собой:

А) логическую схему проведения исследования

Б) совокупность типов исследования, выделенных по определенным образцам

В) классификацию разновидностей исследования

Г) разделение разнообразных исследований по критериям их эффективности

Д) выбор исследования, отвечающего потребностям конкретной ситуации

6. Особенность индуктивных методов исследования:

А) отражают индивидуальность исследователя

Б) построены по схеме обобщения фактов

В) требуют четких определений понятий

Г) это методы индуктирования понятий из фактов действительности

Д) это методы оптимального накопления фактов для получения объективного вывода

7. Эффективность использования метода «мозгового штурма» определяется:

А) временным регулированием работы исследовательской группы

Б) сочетанием методологии и организации работы исследовательской группы

В) организационными условиями реализации творческого потенциала каждого из членов исследовательской группы



- Г) подбором исследовательской группы
- Д) информационным обеспечением работы исследовательской группы
8. Роль консультирования в организации исследования:
- А) является необходимым элементом всякого исследования
 - Б) характеризует результат исследовательской деятельности
 - В) не обязательно является элементом исследования
 - Г) предваряет исследование, обеспечивая его эффективность
 - Д) средство управления исследованием
9. Качество исследования характеризует:
- А) успешное решение проблем
 - Б) совокупность свойств исследования
 - В) практическое содержание и значимость исследования
 - Г) свойства и характеристики исследования, отражающие потребности развития управления
 - Д) методы исследования, позволяющие раскрыть содержание проблемы
10. Какое определение понятия «эффективность исследования» наиболее корректно?
- А) подтверждение рабочей гипотезы полученным результатом исследования
 - Б) сопоставление результата исследования с затратами на его получение
 - В) степень достижения поставленной цели исследования
 - Г) возможность практического использования результатов исследования
 - Д) рекомендации, принятые к практическому использованию
11. Имитационное моделирование применяется для:
- А) построения экономико-математических зависимостей
 - Б) воссоздания реальной ситуации на основе вероятностных характеристик
 - В) логического анализа и моделирования
 - Г) расчета отдельных технико-экономических показателей
12. Эксперимент - это:
- А) метод решения исследовательских задач путем изменения определенных показателей в результате воздействия на него некоторых неконтролируемых факторов
 - Б) метод решения исследовательских задач посредством высказываний и оценок функционирования системы управления
 - В) прием расширения границ предмета исследования, которое необходимо для обоснования достаточного пространства поиска эффективного решения.
13. Что характеризует технология исследования?
- А) Вариант использования методов исследования.
 - Б) Систему нормативов проведения исследования.
 - В) Понимание исследуемой проблемы и путей ее решения.
 - Г) Комбинацию и последовательность действий исследователя.
 - Д) Распределение времени по видам исследовательских работ.
14. Какой из перечисленных методов относится к общенаучным?
- А) Статистический анализ.
 - Б) Морфологический анализ.
 - В) Социометрический анализ.
 - Г) Тестирование.
 - Д) Хронометрирование.
15. Что является операторами синектики?
- А) Психологические факторы, стимулирующие творческий процесс синектической группы.
 - Б) Регламенты и нормативы, позволяющие регулировать организационные режимы работы синектической группы.
 - В) Приемы нетрадиционного анализа проблем.
 - Г) Модели взаимодействия творческих потенциалов исследователей.
 - Д) Виды аналогий, используемых в исследовании проблем.

6.4. Критерии оценивания

Критерии промежуточной аттестации следующие:

Критерий «Владение понятийным аппаратом»:

«Отлично» - Свободно владеет понятийным аппаратом, умеет использовать его при анализе и принятии управленческих решений;

«Хорошо» - Владеет понятийным аппаратом, но при использовании его допускает неточности;

«Удовлетворительно» - В основном знает содержание понятий, но допускает ошибки в их использовании;

«Неудовлетворительно» - Не владеет основными понятиями по предмету.



Критерий «Владение фактическим материалом по теме»

- «Отлично» - Знание и свободное владение фактическим материалом по теме.;
- «Хорошо» - Незначительные неточности в изложении фактического материала.;
- «Удовлетворительно» - Испытывает затруднения в изложении фактического материала.;
- «Неудовлетворительно» - Не владеет фактическим материалом.

Критерий «Знание принципов принятия и реализации управленческих решений в конкретных ситуациях»

- «Отлично» - Достаточно глубоко знает принципы принятия и реализации решений;
- «Хорошо» - Допускает незначительные ошибки при определении принципов принятия решений;
- «Удовлетворительно» - Испытывает значительные затруднения при определении принципов принятия решений;
- «Неудовлетворительно» - Отсутствуют знания основных принципов принятия решений.

Критерий «Умение выявлять и анализировать организационные проблемы в конкретных ситуациях.»

- «Отлично» - Умеет выявлять и анализировать проблемы и предлагает способы их решения. Умеет оценивать результат.;
- «Хорошо» - Допускает отдельные неточности и затруднения при анализе и выявлении проблем и предложении решений.;
- «Удовлетворительно» - Испытывает значительные трудности при анализе фактического материала и формировании решения проблем.;
- «Неудовлетворительно» - Не умеет анализировать и выявлять проблемы социально-экономического характера в конкретных ситуациях..

Критерий «Логичность изложения материала.»

- «Отлично» - Свободное владение речью, логичность и последовательность в изложении материала.;
- «Хорошо» - Испытывает отдельные затруднения в логичности и последовательности изложения материала.;
- «Удовлетворительно» - Материал в значительной степени излагается бессистемно и с нарушением логических связей
- «Неудовлетворительно» - Отсутствие логики в изложении материала.

Отметка «отлично» ставится в том случае, если по четырём из пяти критериев ответ оценивается «отлично» и по одному – на «хорошо».

Отметка «хорошо» – если по четырём критериям – не ниже «хорошо» и по одному «удовлетворительно».

Отметка «удовлетворительно» – если по четырём критериям не ниже «удовлетворительно» и по одному – «неудовлетворительно».

Отметка «неудовлетворительно» – если по двум и более критериям «неудовлетворительно».

Оценка доклада на семинаре осуществляется по следующим критериям:

«отлично» ставится за правильный, полный и глубокий доклад по выбранной теме. Сообщение студента должно быть полным и развернутым, ни в коем случае не зачитываться дословно, подтверждаться адекватными примерами. Такой доклад должен продемонстрировать знание студентом материала лекций, базового учебника и дополнительной литературы, вызвать активное обсуждение других участников семинара.

«хорошо» ставится за правильный и полный доклад по теме. Сообщение студента должно быть достаточно полным, ни в коем случае не зачитываться дословно, подтверждаться адекватными примерами. Допускается неполный ответ по одному из дополнительных вопросов участников семинара или один не совсем точный пример.

«удовлетворительно» ставится за не совсем правильный или не полный ответ на вопрос участников семинара, или за один неправильный пример либо за пассивное участие в работе на семинаре.

Для получения отметки «зачтено» необходимо получение одной из предшествующих отметок

Отметка «неудовлетворительно» или «незачтено» ставится всем участникам семинарской микрогруппы или одному из них в случае ее (его) неготовности к ответу на семинаре.

Оценка решения задачи на практических занятиях осуществляется по следующим критериям:

«отлично» ставится за правильный, полный, логичный и глубокий анализ задачи, построение алгоритма решения по поставленным условиям и получение аргументированного результата. Решение задачи должно продемонстрировать знание студентом материала лекций, базового учебника и дополнительной литературы, собственных знаний и опыта.

«хорошо» ставится за правильный и полный анализ ситуации, с выводами. Решение задачи должно быть достаточно полным, подтверждаться адекватными фактами. Допускается незначительная некорректность постановки задачи, отдельные неточности алгоритма решения и интерпретации результатов решения.

«удовлетворительно» ставится за некорректный вариант решения, допускающий неоднозначную трактовку



результатов; за значительное количество вычислительных ошибок, не логичность и не обоснованность выводов.

При использовании зачетной системы аттестации для получения отметки «зачтено» необходимо получение одной из предшествующих отметок

Отметка «неудовлетворительно» или «незачтено» ставится за не выполнение необходимого задания, а также при грубых ошибках в алгоритме или процедурах вычисления, не позволяющих получить решение, адекватное поставленным условиям.

Оценка выполнения тестового задания осуществляется по следующим критериям:

80-100 баллов – отлично,

61-79 баллов – хорошо,

41-60 баллов – удовлетворительно,

40 и менее – неудовлетворительно.

Оценка итогов собеседования осуществляется по следующим критериям:

«отлично» ставится за правильный, полный, логичный и глубокий анализ задачи, построение алгоритма решения по поставленным условиям и получение аргументированного результата. Решение задачи должно продемонстрировать знание студентом материала лекций, базового учебника и дополнительной литературы, собственных знаний и опыта.

«хорошо» ставится за правильный и полный анализ ситуации, с выводами. Решение задачи должно быть достаточно полным, подтверждаться адекватными фактами. Допускается незначительная некорректность постановки задачи, отдельные неточности алгоритма решения и интерпретации результатов решения.

«удовлетворительно» ставится за некорректный вариант решения, допускающий неоднозначную трактовку результатов; за значительное количество вычислительных ошибок, не логичность и не обоснованность выводов.

При использовании зачетной системы аттестации для получения отметки «зачтено» необходимо получение одной из предшествующих отметок

Отметка «неудовлетворительно» или «незачтено» ставится за не выполнение необходимого задания, а также при грубых ошибках в алгоритме или процедурах вычисления, не позволяющих получить решение, адекватное поставленным условиям их связей.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛП.1	Короткова Т. Л.	Исследования в менеджменте: пособие для магистров: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=79468)	Москва : ООО "КУРС", 2014	ЭБС
ЛП.2	Михалева М.Ю., Орлова И.В.	Математическое моделирование и количественные методы исследований в менеджменте: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=333474)	Москва : Вузовский учебник, 2018	ЭБС
ЛП.3	Тихонова Н. С.	Социологические исследования в менеджменте: учебное пособие	Челябинск: Издательство Челябинского государственного университета, 2017	
ЛП.4	Абилова Е. В., Давыдов Д. В., Захарова Е. А., Лушников Т. Ю., Трегубова А. В.	Методы исследования в менеджменте: учебное пособие	Челябинск : Издательство Челябинского государственного университета, 2020	
ЛП.5	Родионова Н. В.	Методы исследования в менеджменте: учебник (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685444)	Москва : Юнити-Дана, 2017	ЭБС



	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.6	Рой О. М.	Методология научных исследований в экономике и управлении: учебное пособие для вузов (https://urait.ru/bcode/532198)	Москва : Юрайт, 2023	ЭБС
Л1.7	Каргин Н.Н., Изаак С.И.	Методология научных исследований: учебник (https://znanium.com/catalog/document?id=438531)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Солдатова С. Э., Лукьянова Н. Ю., Чеглакова Л. М.	Методы исследований в менеджменте: учебное пособие (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=235095)	Москва : Директ-Медиа, 2014	ЭБС
Л2.2	Солдатова С. Э., Лукьянова Н. Ю., Чеглакова Л. М.	Методы исследований в менеджменте: лабораторный практикум: учебное пособие (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=241853)	Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2014	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	1. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека [научной периодики на русском языке]. — Москва, 1999 – Доступ к полным текстам после регистрации из сети ЧелГУ. – URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp (Дата обращения: 01.05.2021).
Э2	Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: http://e.lanbook.com/ .
Э3	Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Москва, 2000. - Режим доступа: http://wciom.ru (Дата обращения: 01.05.2021).

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

MS Office365

Adobe Reader

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1.Электронный каталог научной библиотеки ЧелГУ [Электронный ресурс] : база данных / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск, 1992 .

2.Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система : база данных / Регион.центр правовой информ. Информправо.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории, для текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (онлайн-лекции (вебинары), чаты, видео-конференции и др.) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, MSOffice365, форумы, электронная почта и др.).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты



имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей и т.п.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе».

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и голо информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося.

1. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения: портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля с синтезатором речи «EIBraile-W14J G2»; ноутбуки с программной экранного доступа NVDA; электронные увеличители для удаленного просмотра; видеоувеличители портативные; тифлоплеер; цифровые диктофоны.

2. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями слуха: система свободного звукового поля со встроенной совместимостью с FM-устройствами; радиоклассы «Сонет-PCM» с передатчиком, заушным индуктором и индукционной петлей; система информационная для слабослышащих переносная «Исток» А2 со встроенным плеером – звуковым информатором; документ-камера; программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования.

3. Ассистивные информационные технологии: программное обеспечение экранного доступа с синтезом речи NVDA; программы экранного увеличения; программы речевого синтеза для компьютеров и ноутбуков; программы речевого синтеза для мобильных устройств; экранная клавиатура; экранная лупа.

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации NVDA, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебных аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах, с помощью специальных технических и программных средств (рабочее место для незрячего пользователя с программным обеспечением экранного доступа с синтезом речи NVDA, рабочее место с компьютерным роллером и клавиатурой Clevy с большими кнопками и с разделяющей клавиши накладкой).

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:



- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий (Moodle, Adobe Connect Pro и пр.).

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используется индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

- а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме шрифтом Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика);
- б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);
- в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.