

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 29.05.2026 14:37:46
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации:

Зачет – 7 семестр, офо

Экзамен - 8 семестр, офо

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала
ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики
ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом
ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала в компании с учетом специфики транспортной отрасли

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Обучающийся знает: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы; - использование методов социологического исследования в процессе разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала; - основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики	Тестовые задания (№1-15)
	Обучающийся умеет: - организовать работу производственного, научного или технического подразделения предприятия и свою деятельность на использовании принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Задания (№1-4)
	Обучающийся владеет: - навыками и методами расчета основных показателей социологического исследования в виде определения выборки; - использованием методов социологического исследования в процессе принятия управленческих решений при разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики	Задание (№1-10)
ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального	Обучающийся знает: - технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм	Тестовые задания (№16-30)

продвижения персонала в компании с учетом специфики транспортной отрасли	профессионального развития персонала с учетом специфики транспортной отрасли; - основные механизмы социализации личности для организации работы с кадровым резервом с учетом специфики транспортной отрасли	
	Обучающийся умеет: - применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия с учетом специфики транспортной отрасли; - плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствии с программой (планами) социологического исследования с учетом специфики транспортной отрасли	Задания (№5-8)
	Обучающийся владеет: - использованием методов социологического исследования для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала с учетом специфики транспортной отрасли; - практическими навыками самостоятельного анализа состояния коллектива для организации работы с кадровым резервом с учетом специфики транспортной отрасли	Задание (№11-20)

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС университета.

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС университета.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Обучающийся знает: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы; - использование методов социологического исследования в процессе разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала; - основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики
1. Вероятность отсутствия ошибок отбора единиц исследования – это ... социологической информации: а) репрезентативность +; б) устойчивость; в) правильность. 2. Проблемой управляемости системы занимался: а) Богданов; б) Пригожин +; в) Крозье. 3. Должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий относятся к категории:	

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

а) советников; б) руководителей; в) специалистов +. 4. Метод тройного воздействия основан на теории: а) Фрейда +; б) Зиммеля; в) Парето. 5. Набор действий, с помощью которых осуществляется управление процессом: а) методика; б) операция; в) процедура +. 6. Критерий обозначает: а) достигнутый уровень эффективности; б) объективную направленность эффективности +; в) количественно-качественное состояние объекта. 7. Субсидиарность означает: а) значительную долю регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства; б) общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов; в) стремление человека к личной ответственности при достижении своих целей и за свои действия +. 8. Одной из основных характеристик структуры является: а) устойчивость +; б) спонтанность развития; в) дискретность. 9. Под валентностью, по теории В. Вроома, понимается: а) ожидание вознаграждения; б) результат ожидания; в) ценность вознаграждения +. 10. Из перечисленных ролей связаны с нормами и ожиданиями человека: а) ожидаемая; б) играемая +; в) объективная. 11. Из перечисленных ролей и связаны с нормами и ожиданиями человека: а) субъективная +; б) объективная; в) ожидаемая. 12. Руководители высшего звена действуют на ... уровне: а) техническом; б) институциональном +; в) управленческом. 13. Европейская хартия местного самоуправления определяет местное самоуправление как: а) право и реальную способность органов местного самоуправления регламентировать значительную часть публичных дел и управлять ею +; б) форму осуществления народом своей власти или решение населением вопросов местного значения; в) деятельность населения по решению вопросов местного значения. 14. Метод, в основе которого лежит применение или угроза применения властных полномочий: а) указание на образец поведения; б) организационное воздействие; в) принуждение +. 15. Предмет идеологического манипулирования: а) формирование общественного мнения населения +; б) распределение ресурсов, доходов; в) голоса избирателей.	Обучающийся знает:
ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального	

продвижения персонала в компании с учетом специфики транспортной отрасли	- технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала с учетом специфики транспортной отрасли; - основные механизмы социализации личности для организации работы с кадровым резервом с учетом специфики транспортной отрасли
16. Круг разнообразных информационных систем, обеспечивающих управленческому персоналу эффективное принятие решений по управляемому объекту: а) СОД; б) ИСУ +; в) СППР. 17. На основе нескольких независимых переменных составляются различные варианты решений при использовании метода: а) номинальной групповой техники; б) синектики; в) матрицы идей +. 18. Конфликты, которые охватывают сферу разумного делового соперничества, перераспределения ресурсов и совершенствования социальной структуры, называются: а) иррациональными; б) рациональными +; в) деловыми. 19. Определение вариантов развития управленческой ситуации и выбор наиболее приемлемого, оптимального, исходя из ресурсов, времени и социальных сил, способных обеспечить их реализацию: а) проектирование; б) предвидение; в) прогнозирование +. 20. Выживание организации может обеспечить стиль руководства: а) новаторско-интуитивный; б) партисипативный +; в) консервативно-аналитический. 21. Оказание социальной помощи социальным группам в зависимости от тех или иных конкретных проблем, являющихся для данных групп наиболее актуальными и жизненно важными, – это подход в социальной работе: а) дифференцированный +; б) классический; в) латентный. 22. С помощью объективного аналитического процесса обосновывается решение: а) эмоциональное; б) рациональное +; в) второстепенное. 23. Совокупность суждений и оценок, характеризующих состояние массового сознания, оказывающего влияние на содержание и характер разнообразных политических процессов: а) манипулирование; б) кумулятивность; в) общественное мнение +. 24. Стабильным элементом повеления человека, определяющим степень его готовности к совершению определенных действий, является: а) потребность; б) социальная установка +; в) стимул. 25. ... алгоритма – свойство алгоритма, когда каждая его команда понятна исполнителю, не оставляя при этом места для ее неоднозначного толкования и неопределенного исполнения: а) результативность; б) открытость; в) определенность +. 26. Модель, принятая в научном сообществе в качестве образца постановки и решения исследовательских задач: а) гипотеза; б) парадигма +; в) план.	

27. Самосовершенствующиеся процессы социального регулирования: а) самоорганизационные процессы +; б) социальная удовлетворенность; в) социальный стимул. 28. Одна из ролей менеджера в рамках системного подхода, связанная с ответственностью за расстановку кадров, правильное понимание и выполнение подчиненными поставленных задач, – это роль: а) администратора; б) логистика; в) руководителя +. 29. Термин «социология» ввел: а) Конт +; б) Смит; в) Файоль. 30. Преступность, алкоголизм, наркомания, проституция, самоубийство – это формы: а) культурного плюрализма; б) девиации +; в) толерантности.
--

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Обучающийся умеет: - организовать работу производственного, научного или технического подразделения предприятия и свою деятельность на использовании принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
1. Ситуация: «Давно существующая организация с целью оптимизации деятельности проводит ребрендинг. Для этого она планирует подключить специалистов различного профиля». На Ваш взгляд, групповую или командную работу выберет руководство компании? Обоснуйте свой ответ. 2. Ситуация: «Вы - начальник недавно созданного отдела. Часть сотрудников - члены неформальной группы, в которую Вы тоже раньше входили. Другая часть сотрудников - новые кадры. Какие факторы Вы будете учитывать, делая кадровые перестановки и назначая на должности при примерно равном профессиональном портфеле сотрудников (образование, стаж, повышение квалификации)?» Разберите ситуацию и примите управленческое решение. 3. Написать реферат на тему : «Методы прикладной социологии, способствующие анализу рынка труда». 4. Написать эссе на тему: «Контролируемый социальные эксперименты организации, позволяют формировать эффективную кадровую политику».	
Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Обучающийся владеет: - навыками и методами расчета основных показателей социологического исследования в виде определения выборки; - использованием методов социологического исследования в процессе принятия управленческих решений при разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики
Задание № 1 Как известно, уровень развития общества оценивается в том числе и по проводимой государством социальной политике. Одно из направлений, реализуемых государством, - это поддержка материнства и детства. В рамках этого направления выделите конкретную проблему для исследования. Используя методiku и технику проведения социологических исследований: - определите объект и предмет исследования; - сформулируйте тему исследования, цель и задачи; - опираясь на специфику объекта и предмета исследования, выделите показатели для исследования (анализа или измерения); - сформулируйте гипотезу исследования;	

- выделите и обоснуйте размер выборочной совокупности;
- определите и обоснуйте методы проведения исследования;
- пропишите этапы проведения исследования и обработки информации;
- обозначьте организации (учреждения), которые будут использовать полученные результаты исследования;
- обозначьте способы представления полученных результатов (например, программы или проекты и т. д.).

Задание № 2

Довольно часто проводятся опросы общественного мнения по вопросам удовлетворенности качеством оказываемых услуг в той или иной сфере. Наиболее актуальным на сегодняшний день является вопрос качества услуг ЖКХ и их оплаты. Основываясь на результатах опроса общественного мнения по данному вопросу, предложите аргументированное решение данной проблемы на уровне муниципалитетов.

Задание № 3

Руководитель организации с целью улучшения социально-психологического климата в организации и повышения качества управления проводит анонимный опрос сотрудников. Вы как сотрудник службы социологического сопровождения управления получаете задание разработать программу и провести исследование, целью которого будет получение объективной информации и выработка конкретных рекомендаций руководству. В качестве метода сбора первичной информации выбирается анонимный анкетный опрос. В связи с этим Вам нужно составить анкету из 20 вопросов таким образом, чтобы после обработки информации можно было сформулировать конкретные рекомендации руководителю.

Задание № 4

Проводимая государством социальная политика имеет конкретные механизмы ее реализации. Выберите одно направление социальной политики, проводимой государством, определите актуальные проблемы в выбранном направлении, которые решаются на региональном уровне через систему социальной защиты населения. Проанализируйте, насколько эффективно реализуются эти меры, предложите свой механизм повышения эффективности их реализации.

Задание № 5

В каждой организации существуют негласные традиции неформального общения, выраженные в определенных ритуалах (например, каждые выходные с коллективом на природу, банкет по случаю ухода в отпуск и т. д.). Вы - новый руководитель и придерживаетесь более консервативных взглядов, тем не менее Вы решаете сначала проанализировать, мешают ли эти традиции работе или, наоборот, сплачивают коллектив и повышают эффективность труда? Какие средства и механизмы Вы используете для получения необходимой информации?

Задание № 6

Как известно, статистические данные позволяют не только констатировать какие-либо факты, но и выступать основой для определенных прогнозов. Учитывая это и на основе публикаций из газеты «Местное время» (г. Нижневартовск) за 2021 г. о рождаемости за месяц (количество, половой состав), составьте прогноз рождаемости на следующий месяц. Обоснуйте свой прогноз.

Задание № 7

С изменением социально-культурной и экономической ситуации меняются представления о базовых установках в обществе. Одной из таких установок является репродуктивное поведение молодежи. На основе анализа результатов проведенных исследований по данной проблеме за последние 5 лет сделайте вывод о том, эффективны ли меры государства в направлении изменения демографической ситуации? Если нет, то предложите конкретные механизмы управления демографической ситуацией.

Задание № 8

Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя свой отказ тем, что эта работа требует более высокого разряда и добавляет при этом, что ему уже 5 лет не повышали разряд. Определите природу конфликта в этой ситуации и предложите пути его разрешения.

Задание № 9

При распределении премии начальник не выделил премию одному из подчиненных. Оснований для премирования не было. На вопрос подчиненного руководитель не смог объяснить причину, сказал только: «Эго в целях профилактики». Проанализируйте данную ситуацию с точки зрения эффективности системы управления человеческими ресурсами. Выработайте рекомендации руководителю.

Задание № 10

Любая организация - это сложная система межличностных взаимодействий, как на формальном, так и на неформальном уровне. Зачастую неформальные отношения являются доминирующими. Приведите примеры организаций, где такое положение дел положительно влияет на работу организации. Приведите примеры организаций, где такое положение отрицательно влияет на работу организации. Выделите факторы, которые должен учитывать руководитель при формировании неформальной группы.

ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального

Обучающийся умеет:

- применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия с учетом специфики транспортной отрасли;

продвижения персонала в компании с учетом специфики транспортной отрасли	- плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствии с программой (планами) социологического исследования с учетом специфики транспортной отрасли
5. Написать реферат на тему: «Методы социологии, позволяющие определять проблемы конфликтов в коллективах организации». 6. Сформировать вопросы, подготовить доклад и презентацию на тему «Контент-анализа систем управления персоналом». Провести дискуссию. 7. Сформировать вопросы, подготовить доклад и презентацию на тему «Экзистенциально-семантическое исследование эмоционального состояния персонала».	
Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Обучающийся владеет: - использованием методов социологического исследования для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала с учетом специфики транспортной отрасли; - практическими навыками самостоятельного анализа состояния коллектива для организации работы с кадровым резервом с учетом специфики транспортной отрасли
Задание № 11 <i>В отделе есть начальник, старший сотрудник и двое младших сотрудников. При кратковременном отсутствии младших сотрудников начальник перепоручает их текущие дела старшему сотруднику, обосновывая это тем, что в отделе принцип взаимозаменяемости. Однако при кратковременном отсутствии старшего сотрудника его текущие дела не перепоручаются. Есть ли здесь противоречия? Прав ли начальник? Какую стратегию управления данным коллективом Вы бы выбрали? Дайте аргументированный ответ.</i>	
Задание № 12 <i>В отделе в бюджетной организации работают 6 человек. Все они выполняют разные функции, но в одном направлении. При решении текущего производственного вопроса двое из сотрудников вмешиваются в работу двух других сотрудников, а еще двое сохраняют нейтралитет, объясняя это тем, что неэтично вмешиваться в работу других сотрудников, если это не особый случай. Должно ли быть прописано в кодексе корпоративной этики условия регламентации таких взаимоотношений? Аргументируйте свой ответ.</i>	
Задание № 13 <i>Директор компании планирует реорганизацию. В целях оптимизации работы компании на основе двух старых отделов планируется создать один новый отдел. Перед директором встает вопрос выбора начальника отдела. В качестве кандидатов на должность были выбраны 3 человека. Выбор какого кандидата наиболее перспективен и эффективен в плане организации работы отдела, если у всех трех кандидатов примерно одинаковый уровень образования?</i> <i>Кандидат № 1. Елена, 35 лет, двое детей, стаж работы в организации - 5 лет. Участие в конкурсах профессионального мастерства.</i> <i>Кандидат № 2. Жанна, 25 лет, детей нет, стаж работы в организации - 3 года.</i> <i>Кандидат № 3. Олег, 43 года, двое детей, стаж работы в организации - 3 года.</i>	
Задание № 14 <i>Несмотря на прогрессивные взгляды современных руководителей, зачастую при приеме на работу или при назначении на руководящие должности гендерный аспект имеет значение. Опираясь на данные официальных социологических исследований и на опросы общественного мнения по данному вопросу, определите, в каких случаях обосновано применение гендерного деления, а в каких - это дискриминация.</i>	
Задание № 15 <i>Современные тенденции развития общества, усложнение системы социальных отношений предполагают поиск новых форм эффективного взаимодействия всего общества и конкретных организаций или предприятий. Существуют определенные стратегии взаимодействия организации с внешней средой. Какие стратегии взаимодействия наиболее эффективны, если организация - благотворительный Фонд помощи?</i>	
Задание № 16 <i>В учреждении сотрудники жаловались на низкую заработную плату, с чем и связывали низкую эффективность своего труда. Руководство изыскало возможность увеличить фонд заработной платы. После увеличения заработной платы эффективность труда осталась на том же уровне. Проанализируйте ситуацию и выделите возможные причины низкой эффективности труда. Какие методы получения первичной информации для анализа можно применить? Обозначьте примерные действия руководства по повышению эффективности труда сотрудников.</i>	
Задание № 17 <i>Построение межличностного общения на государственной службе имеет свою специфику. Строгая субординация, как правило, регулирует и неформальные взаимоотношения. Зачастую подчиненные, связанные вне службы тесными неформальными отношениями, переносят их и на служебные взаимоотношения. И, как следствие, может возникнуть</i>	

двойственная ситуация. Например, начальник вне службы свободно общается с подчиненным, а на службе требует выполнения работы, как со всех остальных.

Подчиненный усматривает в этом несправедливость, он не понимает, почему на службе для него не делают исключений. Проанализируйте ситуацию и предложите разрешение данной проблемы.

Задание № 18

Направленность социальной политики, закрепленной в нормативно-правовых актах, конкретных программах и проектах, определяет общую стратегию развития как всего государства, так и отдельного региона. Как правило, региональный уровень реализации социальной политики предполагает создание различного рода социальных программ и проектов. Проанализируйте одну социальную программу и один социальный проект, реализуемый в Вашем регионе. Эффективны ли они?

Задание № 19

В одной из юридических фирм повысилась текучесть высококвалифицированных кадров при достаточно высокой оплате труда. Возникла напряженность между сотрудниками и руководством. Вследствие этого снизилась заинтересованность в качественном выполнении работы. Какие способы управленческого воздействия целесообразно использовать в данном случае?

Задание № 20

Наличие ярко выраженных лидерских качеств имеет большое значение. Лидерские качества необходимы руководителю как еще один инструмент воздействия на подчиненных. Бывают ситуации, когда один рядовой сотрудник обладает определенными лидерскими качествами, отсутствующими у других сотрудников. В процессе общения возникает напряженная ситуация: сотрудники, лишенные таких качеств, находят поводы для замечаний в адрес этого сотрудника. Наиболее частый вариант разрешения ситуации - перевод этого сотрудника в другой отдел. В редких случаях - продвижение этого сотрудника по службе. Какое управленческое решение наиболее эффективно, если фирма состоит из двух отделов, где 95 % сотрудников не проявляют особой инициативы, а способны лишь выполнять указания, но критикуют деятельность инициативных и творчески настроенных коллег?

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

Вопросы для зачета

1. Виды социологического исследования. Теоретические и прикладные исследования.
2. Нацеленность на практику. Характеристика основных видов прикладных исследований.
3. Основной критерий классификации видов социологического исследования
4. Дополнительные критерии классификации видов социологического исследования
5. Программа и план исследования
6. Программа социологического исследования
7. Формулировка и обоснование социальной проблемы
8. Цель, объект и предмет исследования.
9. Логический анализ основных понятий.
10. Формулировка гипотез исследования.
11. Задачи социологического исследования.
12. Определение обследуемой совокупности.
13. Рабочий план исследования.
14. Вспомогательные документы и нормативы исследования
15. Логический анализ основных понятий
16. Логика анализа социальных процессов.
17. Интерпретация основных понятий.
18. Операциональное определение понятий
19. Теоретическая интерпретация и эмпирическая операционализация основных понятий.
Логическая структура инструментария исследования.
20. Измерение социальных явлений и процессов
21. Общие принципы теории измерения. Поиск индикаторов.
22. Типы шкал и правила их построения
23. Место прикладной социологии в научном познании, общественной практике и управлении.
24. Понятие объекта исследования. Системный анализ объекта исследования.
25. Основные этапы социологического исследования.
26. Понятие гипотезы и ее роль в социологическом исследовании. Классификация, формулировка и проверка гипотез.

27. Основные требования, предъявляемые к гипотезам.
28. Принципиальный (стратегический) план исследования.
29. Определение основных понятий и предварительный системный анализ объекта исследования.
30. Процедурная часть программы прикладного социологического исследования и ее основные элементы.
31. Организация прикладного социологического исследования.
32. Рабочий план и сетевой график разработки и реализации программы прикладного социологического исследования.
33. Проблемы обеспечения качества информации в социологическом исследовании.

Вопросы для экзамена

1. Метод опроса
2. Интервью и анкетирование.
3. Конструирование опросника.
4. Требования к формулировке вопросов.
5. Формулирование вопросов. Форма вопроса
6. Требования к процедуре интервью
7. Почтовый опрос Прессовый опрос
8. Телефонное интервью
9. Специфика опроса общественного мнения.
10. Что такое мнение. Знание и убеждение как основа мнения. От «мнения вообще» к общественному мнению.
11. Динамика общественного мнения. Виды исследования общественного мнения.
12. Метод наблюдения
13. Становление социологического наблюдения
14. Основные области применения социологического наблюдения.
15. Особенности социологического наблюдения
16. Разновидности метода наблюдения.
17. Метод анализа документов. Метод экспертной оценки
18. Документы как источник социологической информации
19. Виды документов
20. Отбор документов для изучения
21. Виды анализа документов
22. Формирование группы экспертов
23. Прогноз
24. Общая характеристика выборочного метода. Генеральная и выборочная совокупности. Представительность (репрезентативность) данных. Ошибки выборки.
25. Основные условия репрезентативности данных.
26. Генеральная и выборочная совокупность. Соотнесение понятий объекта исследования, генеральной и выборочной совокупностей.
27. Понятие репрезентативности выборочной совокупности.
28. Вероятностные методы выборки и их применение в социологии.
29. Неслучайные методы отбора в социологических исследованиях.
30. Многоступенчатая выборка и ее применение в прикладных исследованиях.
31. Особенности работы со случайными выборками.
32. Измерение в социологии. Переход от качественного анализа к количественному.
33. Конструирование эталона измерения. Обеспечение надежности измерения в социологическом исследовании. Методические требования к построению и формулировке индикаторов измерительных шкал.
34. Классификация измерительных шкал, используемых в социологическом исследовании.
35. Общая характеристика опроса как метода сбора первичной информации.
36. Классификация вопросов, используемых в прикладных социологических исследованиях.
37. Логика построения, основные этапы разработки и компоновка бланка опросного листа.
38. Методические требования к формулировке вопросов.
39. Методические требования к бланку опросного листа. Методы доработки бланка опроса.
40. Анкетный опрос и его разновидности.

41. Проблемы повышения качества информации, получаемой при анкетном опросе.
42. Классификация интервью. Организация и проведение опроса методом интервью.
43. Проблемы повышения качества информации, получаемой методом интервью.
44. Тесты в социологическом исследовании.
45. Организация и методы опроса экспертов. Применение опроса экспертов в социологическом исследовании.
46. Становление и основные характеристики метода фокус - групп как способа сбора качественной социологической информации.
47. Метод фокус-групп в системе социологических и маркетинговых исследований.
48. Разработка и реализация сценария фокус - группового исследования.
49. Методы анализа и обобщения результатов фокус - группового исследования.
50. Общая характеристика анализа документов как метода сбора первичной информации.
51. Классификация документов. Проблема надежности содержащейся в документах информации.
52. Основные методы анализа документов. Контент - анализ.
53. Общая характеристика наблюдения как метода сбора первичной информации.
54. Разработка программы научного наблюдения.
55. Классификация наблюдения. Особенности, достоинства и недостатки различных видов наблюдения.
56. Основные функции и структура отчета о научном исследовании. Оформление отчета о научном исследовании.
57. Анализ и обобщение результатов прикладного социологического исследования. Внедрение результатов, выводов и рекомендаций исследования в практику.
58. Эксперимент как метод практического внедрения нововведений.
59. Логическая структура эксперимента.
60. Типы экспериментов и их особенности.
61. Многомерные и факторные эксперименты.
62. Проектирование и моделирование как методы социологического анализа и управления.
63. Методы прогнозирования и их применение в социологических исследованиях

Задачи для экзамена

Задача 1

Место работы: Депо, служба локомотивных бригад.

Ваша должность: Старший машинист-инструктор.

Депо испытывает нехватку локомотивных бригад. Ваш начальник попросил вас выделить трёх из двенадцати машинистов или помощников машиниста для временной работы на другом участке, где сложилась критическая ситуация.

Работа знакома и не требует дополнительной подготовки. Отсутствие трёх сотрудников не повлияет на работу вашего участка.

Чем вы будете руководствоваться при отборе? Какие методы социологического исследования можно применить для принятия решения?

Задача 2

Организация: Автотранспортное предприятие.

Ваша должность: Начальник отдела кадров.

Проведите социологический портрет коллектива водителей междугородних перевозок. Используйте критерии: субъектность, внутригрупповая интеграция, стабильность, квалификационный уровень, удовлетворённость условиями труда.

Какие методы сбора данных вы используете? Предложите рекомендации по укреплению социально-психологического климата.

Задача 3

Контекст: В логистической компании проводится эксперимент по формированию бригад грузчиков на основе социометрического опроса (взаимных симпатий). Контрольные группы сформированы случайным образом.

После эксперимента получены данные:

Показатель	Контрольные группы	Экспериментальные группы
Текучесть кадров (%)	3,70	0,30
Удовлетворённость работой	39,3	44,8

Проанализируйте результаты. Какие выводы можно сделать о влиянии социально-психологических факторов на эффективность труда в транспортной компании?

Задача 4

Организация: Авиакомпания.

Ваша должность: Руководитель службы персонала.

Проведите анализ удовлетворённости работой среди пилотов и бортпроводников. Используйте карту оценки удовлетворённости (см. таблицу 5). Выявите наиболее значимые аспекты и предложите меры по их улучшению.

Задача 5

Контекст: В морском порту возникает конфликт между членами экипажа судна из-за неравномерного распределения смен и премий.

Определите природу конфликта. Разработайте программу социологического исследования для анализа причин и поиска путей разрешения конфликта.

Задача 6

Организация: Железнодорожный вокзал.

Ваша должность: Руководитель службы обслуживания пассажиров.

Часть сотрудников входит в неформальную группу, что влияет на дисциплину и качество обслуживания.

Какие методы изучения неформальных отношений вы примените? Предложите управленческое решение по интеграции неформальной структуры в формальную систему управления.

Задача 7

Контекст: В транспортной компании внедряется новая система оплаты труда, что вызывает сопротивление сотрудников.

Разработайте программу социологического опроса для выявления причин сопротивления и формирования рекомендаций по адаптации изменений.

Задача 8

Организация: Служба управления карьерой в транспортном холдинге.

Задача: Проанализируйте трёх кандидатов на должность начальника смены в диспетчерской службе:

- Кандидат 1: Елена, 35 лет, стаж 5 лет, участвует в конкурсах профмастерства.
- Кандидат 2: Жанна, 25 лет, стаж 3 года, активна, но менее опытна.
- Кандидат 3: Олег, 43 года, стаж 3 года, имеет опыт руководства в другой отрасли.

Какие социологические методы помогут оценить их потенциал? Кого вы рекомендуете и почему?

Задача 9

Контекст: В компании грузоперевозок после повышения зарплаты эффективность труда не изменилась.

Проведите анализ возможных причин. Какие методы социологического исследования можно использовать для изучения мотивации персонала?

Задача 10

Контекст: В транспортной компании существует гендерный дисбаланс: женщины редко назначаются на руководящие должности в операционных службах.

Разработайте программу исследования для изучения гендерных стереотипов и предложите меры по обеспечению равных возможностей.

Задача 11

Организация: Аэропорт.

Задача: Изучите влияние неформальных традиций (например, совместные выезды, корпоративы) на сплочённость коллектива и эффективность работы.

Какие методы исследования вы примените? Дайте рекомендации руководителю.

Задача 12

Контекст: В службе безопасности аэропорта возникает напряжённость из-за сотрудника с ярко выраженными лидерскими качествами.

Предложите управленческое решение на основе анализа социально-психологического климата в коллективе.

Задача 13

Организация: Таксопарк.

Задача: Изучите мнение водителей о введении системы электронного контроля маршрутов и времени работы.

Составьте анкету из 15–20 вопросов для проведения опроса.

Задача 14

Контекст: В логистической компании высокий уровень текучести кадров среди водителей-дальнобойщиков.

Разработайте программу социологического исследования для выявления причин и предложите меры по стабилизации коллектива.

Задача 15

Контекст: В транспортной компании внедряется система менеджмента качества. Часть сотрудников сопротивляется изменениям.

Какие методы групповой работы (мозговой штурм, фокус-группа, метод Дельфи) вы используете для вовлечения персонала в процесс изменений?

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка «**отлично**» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка «**хорошо**» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка «**удовлетворительно**» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка «**неудовлетворительно**» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«**Отлично/зачтено**» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«**Хорошо/зачтено**» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«**Удовлетворительно/зачтено**» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«**Неудовлетворительно/не зачтено**» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки*: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.
- *негрубые ошибки*: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.
- *недочеты*: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.

Критерии формирования оценок по результатам дискуссии

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в работе.

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено» – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

«Не зачтено» – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки

Критерии формирования оценок по экзамену

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности. Таким образом данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. Однако знание основных проблем курса не подкрепляются конкретными практическими примерами, не полностью раскрыта сущность вопросов, ответ недостаточно логичен и не всегда последователен, допущены ошибки и неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.