

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГАОУ ВО «РГУ»)

Институт экономики, управления и права

Факультет управления

Кафедра организационного развития

СОЦИОЛОГИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление 38.03.03 – Управление персоналом

Направленность «Управление персоналом

(с дополнительной квалификацией в области организационной психологии)»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2026

Социология
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

к.г.н., доцент кафедры управления персоналом Ю.В. Шпортько

.....

Ответственный редактор:

д.э.н., Ильин А.Б.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
управления персоналом
№ 6 от 04.12.2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

<u>1. Пояснительная записка</u>	4
<u>1.1. Цель и задачи дисциплины</u>	4
<u>1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций</u>	4
<u>1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы</u>	4
<u>2. Структура дисциплины</u>	5
<u>3. Содержание дисциплины</u>	5
<u>4. Образовательные технологии</u>	7
<u>5. Оценка планируемых результатов обучения</u>	7
<u>5.1. Система оценивания</u>	7
<u>5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине</u>	8
<u>5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине</u>	10
<u>6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины</u>	12
<u>6.1. Список источников и литературы</u>	12
<u>6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы</u>	13
<u>7. Материально-техническое обеспечение дисциплины</u>	13
<u>8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья</u>	13
<u>9. Методические материалы</u>	15
<u>9.1. Планы семинарских занятий</u>	15
<u>Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины</u>	17

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: сформировать у студентов теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере социологии для решения профессиональных задач в сфере управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- ~ рассмотреть особенности и методы социологических исследований,
- ~ изучить теоретические подходы и понятийный аппарат необходимые для разработки социологического исследования в сфере управления персоналом,
- ~ ознакомиться со структурой и содержанием программ социологического исследования в управлении персоналом,
- ~ овладеть навыками применения методов, приемов анализа данных социологического исследования в управлении персоналом,
- ~ овладеть навыками подготовки и проведения социологического исследования для решения профессиональных задач в сфере управления персоналом.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.3 Способен применять знания (на промежуточном уровне) социологических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: - социологические теории и возможности их применения для работы с персоналом при решении профессиональных задач, Уметь: - применять социологические теории для работы с персоналом при решении профессиональных задач, Владеть: - навыками подготовки и проведения социологического исследования для решения профессиональных задач в сфере управления персоналом

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части блока дисциплин учебного плана.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Стимулирование трудовой деятельности персонала», «Бренд-менеджмент в управлении персоналом», «Методология подготовки выпускной квалификационной

работы в области управления персоналом» «Преддипломная практика».

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	20
1	Семинары/лабораторные работы	22
Всего:		42

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часов.

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Социологическое исследование: понятие, виды.	Социальное и социологическое исследование: понятие, особенности организации и проведения. Классификация социологических исследований. Специфика задач решаемых при социологических исследованиях. Пилотажное, аналитическое и прогностическое исследование. Сравнительное и оценочное исследование. Оперативное исследование. Панельное и лонгитюдное исследования. Трендовое исследование. Описательные и объяснительные исследования. Когортные, «генетические»; сплошные, выборочные, монографические исследования, исследование отдельного случая. Полевые и лабораторные исследования. Критерии выбора вида социологического исследования.
2	Методологические основы разработки социологического исследования	Предмет социологических исследований, цели и задачи социологических исследований. Системный анализ объекта исследования. Интерпретации основных понятий исследования (теоретическая, эмпирическая операционная; структурная и факторная). Гипотеза в социологическом исследовании, типы гипотез (гипотезы-основания и гипотезы-

		следствия), основные требования к гипотезам.
3	Методы социологических исследований	<p>Основные методы сбора первичной информации в социологическом исследовании. Классификация методов сбора данных в социологическом исследовании. Достоинства и недостатки основных социологических методов. Массовые опросы в социологии. Общие правила проведения опросов. Основные составляющие социологического опроса. Программа социологического исследования и ее основные составляющие. Инструментарий социологического исследования и его ключевые компоненты. Проблема выбора формы проведения экспертного опроса в области управления персоналом. Различные типологии и классификации метода экспертного опроса. Принципы и особенности отбора экспертов для экспертного опроса. Достоинства и недостатки метода экспертного опроса как вида социологического исследования. Тестирование в рамках метода экспертной оценки. Процедура проведения, методы обработки экспертных суждений, преимущества и недостатки в применении экспертных методов. Понятие фокус-группы. Метод фокус-группы, его место в системе методов социологического исследования. Общие правила конструирования опросников. Виды вопросов. Выбор формы для ответов. Макет анкеты. Социометрические критерии и их виды. Процедура проведения социометрического опроса. Виды записи результатов социометрических измерений. Социометрическая матрица. Метод наблюдения, его специфика и сферы. Виды наблюдения. Планирование наблюдения. Правила фиксации первичных данных наблюдения. Социологический анализ документальных источников.</p>
4	Проблемы интерпретации данных социологических опросов в области управления персоналом	<p>Проблема репрезентативности в социологических исследованиях. Особенности внутренней и внешней среды организации, влияющие на качество получаемой социологической информации. Качественные и количественные методы анализ данных социологических опросов в области управления персоналом. Традиционные и содержательные методы анализа данных социологических исследований в области управления персоналом.</p>
5	Возможности использования результатов социологических исследований	<p>Использование результатов социологических исследований при реализации кадрового</p>

	исследований в управлении персоналом	планирования и прогнозирования. Использование результатов социологических исследований при разработке HR-бренда организации. Использование результатов социологических исследований при подборе персонала и реализации программ адаптации персонала. Использование результатов социологических исследований при оценке персонала. Использование результатов социологических исследований в оценке мотивации, удовлетворенности, лояльности и вовлеченности персонала, в разработке систем мотивации и стимулирования.
--	--------------------------------------	---

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
Оценка работы на семинаре	5 баллов	25 баллов
Доклад на семинаре	15 баллов	15 баллов
Контрольная работа	20 баллов	20 баллов
Промежуточная аттестация		
Промежуточная аттестация - зачет	40 баллов	40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)	100 баллов	100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:

- степень раскрытия содержания материала (0-2 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-1 балла);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-2 балл).

При оценке научных докладов учитывается:

- полнота и точность раскрытия исследования, правильное определение объекта и предмета исследования (0-5 баллов);
- степень структурированности материала и научности изложения (0-10 баллов).

При оценивании контрольной работы учитывается:

- полнота и точность раскрытия исследования, правильное определение объекта и предмета исследования (0-10 баллов);
- степень структурированности материала и научности изложения (0-5 баллов);
- оформление работы и качество источников (0-5 баллов).

Промежуточная аттестация (экзамен)

При проведении промежуточной аттестации в форме устного собеседования студент должен ответить на 2 вопроса.

При оценивании ответа на вопрос учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-9 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, но в недостаточной мере (10-13 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, с незначительными недостатками (14-16 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью (17-20 баллов).

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Вопросы для дискуссии на семинарах приведены в п. 9.1

Примерная тематика докладов

1. Использование результатов социологических исследований при реализации кадрового планирования и прогнозирования.
2. Использование результатов социологических исследований при разработке HR-бренда организации.
3. Использование результатов социологических исследований при подборе персонала и реализации программ адаптации персонала.
4. Использование результатов социологических исследований при оценке персонала.
5. Использование результатов социологических исследований в разработке систем мотивации и стимулирования.

Примерная контрольная работа

1. Предложите программу проведения массового опроса на примере...
2. Предложите программу проведения экспертного опроса на примере...
3. Предложите программу проведения опроса методом фокус-группы на примере...
4. Предложите программу проведения социометрического опроса на примере...
5. Социологический анализ документальных источников на примере...

Промежуточная аттестация

Примерные вопросы к экзамену

1. Предмет социологических исследований, цели и задачи социологических исследований.
2. Системный анализ объекта исследования.
3. Теоретическая, эмпирическая операциональная интерпретации исследования.
4. Структурная и факторная интерпретации исследования.
5. Гипотеза в социологическом исследовании, типы гипотез, основные требования к гипотезам.
6. Основные методы сбора первичной информации в социологическом исследовании.
7. Классификация методов сбора данных в социологическом исследовании.
8. Массовые опросы в социологии.
9. Общие правила проведения опросов.
10. Основные составляющие социологического опроса.
11. Программа социологического исследования и ее основные составляющие.
12. Инструментарий социологического исследования и его ключевые компоненты.
13. Проблема выбора формы проведения экспертного опроса в области управления персоналом.
14. Принципы и особенности отбора экспертов для экспертного опроса.
15. Достоинства и недостатки метода экспертного опроса как вида социологического исследования.
16. Тестирование в рамках метода экспертной оценки.
17. Процедура проведения, методы обработки экспертных суждений, преимущества и недостатки в применении экспертных методов.
18. Метод фокус-группы, его место в системе методов социологического исследования.
19. Общие правила конструирования опросников.
20. Макет анкеты. Виды вопросов и выбор формы для ответов.
21. Социометрические критерии и их виды. Процедура проведения социометрического опроса.
22. Виды записи результатов социометрических измерений. Социометрическая матрица.
23. Метод наблюдения, его специфика и сферы. Виды наблюдения. Планирование наблюдения. Правила фиксации первичных данных наблюдения.
24. Социологический анализ документальных источников.
25. Проблема репрезентативности в социологических исследованиях.
26. Особенности внутренней и внешней среды организации, влияющие на качество получаемой социологической информации.
27. Качественные и количественные методы анализ данных социологических опросов в области управления персоналом.
28. Традиционные и содержательные методы анализа данных социологических исследований в области управления персоналом.
29. Использование результатов социологических исследований при реализации кадрового планирования и прогнозирования.
30. Использование результатов социологических исследований при разработке HR-бренда организации.
31. Использование результатов социологических исследований при подборе персонала и реализации программ адаптации персонала.
32. Использование результатов социологических исследований при оценке персонала.
33. Использование результатов социологических исследований в разработке систем

мотивации и стимулирования.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Источники

1. Конституция Российской Федерации: [принята всенародным голосованием 12.12.1993] (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. Версия Проф [Электронный ресурс]. - Электрон.дан. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 1 : от 30.11.1994 № 51-ФЗ : (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 2 : от 26.01.1996 N 14-ФЗ : (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>

Литература

Основная литература

1. *Оганян, К. М.* Методология и методы социологического исследования : учебник для вузов / К. М. Оганян. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 290 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16954-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/532109>
2. *Могильчак, Е. Л.* Методика социологического исследования. Выборочный метод : учебное пособие для вузов / Е. Л. Могильчак ; под научной редакцией А. В. Меренкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 117 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08487-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492151>
3. *Кравченко, А. И.* Методология и методы социологических исследований в 2 ч. Часть 2 : учебник для вузов / А. И. Кравченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 448 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00066-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/509757>

Дополнительная литература

1. Сытников, А. Ф. Методология, методика и организация социологического исследования : учебное пособие / А. Ф. Сытников. - Москва : МГГУ, 2013. - 145 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1229790>
2. *Зерчанинова, Т. Е.* Социология: методы прикладных исследований : учебное пособие для среднего профессионального образования / Т. Е. Зерчанинова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 207 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-00108-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513816>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

При проведении занятий без специального ПО

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со

специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Тема 1: Социологическое исследование: понятие, виды.

Вопросы для обсуждения

1. Классификация социологических исследований.
2. Специфика задач решаемых при социологических исследованиях.

3. Пилотажное, аналитическое и прогностическое исследование.
4. Сравнительное и оценочное исследование.
5. Оперативное исследование.
6. Панельное и лонгитюдное исследования.
7. Трендовое исследование.
8. Описательные и объяснительные исследования.
9. Когортные, «генетические»; сплошные, выборочные, монографические исследования, исследование отдельного случая.
10. Полевые и лабораторные исследования.
11. Критерии выбора вида социологического исследования.

Тема 2: Методологические основы разработки социологического исследования

Вопросы для обсуждения

1. Возможные цели и задачи социологических исследований.
2. Интерпретации основных понятий исследования (теоретическая, эмпирическая, операционная; структурная и факторная).
3. Гипотеза в социологическом исследовании,

Тема 3: Методы социологических исследований

Вопросы для обсуждения

1. Основные методы сбора первичной информации в социологическом исследовании.
2. Классификация методов сбора данных в социологическом исследовании.
3. Достоинства и недостатки основных социологических методов.
4. Инструментарий социологического исследования и его ключевые компоненты.
5. Проблема экспертного опроса в области управления персоналом.
6. Фокус-группы в социологическом опросе в области управления персоналом.
7. Виды вопросов. Выбор формы для ответов.

Тема 4: Проблемы интерпретации данных социологических опросов в области управления персоналом

Вопросы для обсуждения

1. Проблема репрезентативности в социологических исследованиях.
2. Особенности внутренней среды организации, влияющие на качество получаемой социологической информации.
3. Особенности внешней среды организации, влияющие на качество получаемой социологической информации.
4. Качественные методы анализ данных социологических опросов в области управления персоналом.
5. Количественные методы анализ данных социологических опросов в области управления персоналом.
6. Традиционные методы анализа данных социологических исследований в области управления персоналом.
7. Содержательные методы анализа данных социологических исследований в области управления персоналом.

Тема 5: Возможности использования результатов социологических исследований в управлении персоналом

Обсуждение материала, представленного в докладах

1. Использование результатов социологических исследований при реализации кадрового планирования и прогнозирования.
2. Использование результатов социологических исследований при разработке HR-бренда организации.
3. Использование результатов социологических исследований при подборе персонала и реализации программ адаптации персонала.
4. Использование результатов социологических исследований при оценке персонала.
5. Использование результатов социологических исследований в разработке систем мотивации и стимулирования.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Социология

Цель дисциплины: сформировать у студентов теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере социологических исследований для решения профессиональных задач в сфере управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- ~ рассмотреть особенности и методы социологических исследований,
- ~ изучить теоретические подходы и понятийный аппарат необходимые для разработки социологического исследования в сфере управления персоналом,
- ~ ознакомиться со структурой и содержанием программ социологического исследования в управлении персоналом,
- ~ овладеть навыками применения методов, приемов анализа данных социологического исследования в управлении персоналом,
- ~ овладеть навыками подготовки и проведения социологического исследования для решения профессиональных задач в сфере управления персоналом.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- социологические теории и возможности их применения для работы с персоналом при решении профессиональных задач,

Уметь:

- применять социологические теории для работы с персоналом при решении профессиональных задач,

Владеть:

- навыками подготовки и проведения социологического исследования для решения профессиональных задач в сфере управления персоналом