

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования

**«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АВИАЦИОННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра «Управление в социальных и экономических системах»



Зарипов Н.Г.

ПРОГРАММА НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

Уровень подготовки:
высшее образование – магистратура

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Направленность подготовки
Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

Квалификация (степень) выпускника
Магистр

Форма обучения: очная

Уфа 2015

Программа научно-исследовательской работы / Составитель: Низамова А.И. Уфа: УГАТУ, 2015. - 35 с.

Программа НИР является приложением к Основной профессиональной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом». Федеральный государственный образовательный стандарт направления 34.04.03. утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 367 от "8" апреля 2015г.

Составитель: доцент, к. т. н. Низамова А.И. 

Программа одобрена на заседании кафедры «Управление в социальных и экономических системах» (УСиЭС)

Зав. кафедрой УСиЭС  Гайнанов Д. А. " 9 " 06 2015 г. 111
(подпись)

Программа практик утверждена на заседании Научно-методического совета по УГСН 38.00.00 экономика и управление

" 15 " 06 2015 г., протокол № 2

Председатель научно-методического совета

 Дегтярева И.В. " 15 " 06 2015г.
личная подпись расшифровка подписи

Начальник ООПБС (ООПМА)  Лакман И.А. " 31 " 08 2015 г. 172
личная подпись расшифровка подписи дата

©Низамова А.И.. 2015
© УГАТУ, 2015

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования

**«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АВИАЦИОННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра «Управление в социальных и экономических системах»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

_____ Зарипов Н.Г.

“ ___ ” 2015 г.

ПРОГРАММА НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

Уровень подготовки:
высшее образование – магистратура

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Направленность подготовки
Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

Квалификация (степень) выпускника
Магистр

Форма обучения: очная

Уфа 2015

Программа научно-исследовательской работы / Составитель: Низамова А.И. Уфа: УГАТУ, 2015. - 35 с.

Программа НИР является приложением к Основной профессиональной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом». Федеральный государственный образовательный стандарт направления 34.04.03. утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 367 от "8" апреля 2015г.

Составитель: доцент, к. т. н. Низамова А.И. _____

Программа одобрена на заседании кафедры «Управление в социальных и экономических системах» (УСиЭС)

Зав. кафедрой УСиЭС _____ Гайнанов Д. А. " ____ " _____ 2015 г.
(подпись)

Программа практик утверждена на заседании Научно-методического совета по УГСН 38.00.00

" ____ " _____ 2015 г., протокол № _____

Председатель научно-методического совета

_____ Дегтярева И.В. " ____ " _____ 2015г.
личная подпись расшифровка подписи

Начальник ООПБС (ООПМА) _____ Лакман И.А. " ____ " _____ 2015 г.
личная подпись расшифровка подписи дата

©Низамова А.И.. 2015

© УГАТУ, 2015

Содержание

1.	Цели и задачи НИР.....	4
2.	Требования к результатам НИР	5
3.	Место НИР в структуре ОПОП подготовки магистра	7
4.	Структура и содержание НИР	8
5.	Место, сроки и формы проведения НИР	11
6.	Формы аттестации	12
7.	Учебно-методическое и информационное обеспечение НИР.....	22
8.	Материально-техническое обеспечение НИР.....	25
9.	Реализация НИР лицами с ОВЗ	25
	Лист согласования рабочей программы дисциплины.....	27
	Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины.....	28

1. Цели и задачи НИР

Научно-исследовательская работа (НИР) является обязательным разделом ООП магистратуры и направлена на формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и ООП вуза.

Основной целью НИР по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» является формирование общекультурных и профессиональных компетенций магистра управления персоналом управления, знаний, умений и навыков ведения самостоятельной научно-исследовательской работы в области управления персоналом.

Задачами НИР являются:

- формирование представления о специфике научных исследований по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»;
- обеспечение становления профессионального научно-исследовательского мышления магистрантов, формирование у них четкого представления об основных профессиональных задачах, способах их решения;
- формирование умений использовать современные технологии сбора информации, обработки и интерпретации полученных экспериментальных и эмпирических данных, владение современными методами исследований;
- формирование готовности проектировать и реализовывать в образовательной практике новое содержание учебных программ, осуществлять инновационные образовательные технологии;
- формирование умения пользоваться нестандартными подходами к реализации инновационных идей в области управления персоналом;
- обеспечение готовности к профессиональному самосовершенствованию, развитию инновационного мышления и творческого потенциала, профессионального мастерства;
- самостоятельное формулирование и решение задач, возникающих в ходе научно-исследовательской и педагогической деятельности и требующих углубленных профессиональных знаний;
- проведение библиографической работы с привлечением современных информационных технологий.

2. Требования к результатам НИР

Процесс научно-исследовательской работы магистранта направлен на формирование следующих общекультурных (ОК) общепрофессиональных (ОПК) и профессиональных (ПК) компетенций:

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	ОК-1	создавать новые знания, соотносить эти знания с имеющимися отечественными и зарубежными исследованиями	использовать методы проверки научных гипотез, установления закономерностей, проявляющихся в обществе, научных обобщений	навыками научного исследования социально-экономических процессов
2	готовностью к саморазвитию, самореализации использованию творческого потенциала	ОК-3	основы организации исследовательской работы	вырабатывать новые идеи, находить подходы к их реализации;	навыками самостоятельной, творческой работы
3	умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	ОПК-11	специфику деятельности по управлению персоналом, ее задачи, возможные пути решения проблем	обосновывать актуальность выбранной научной проблемы	навыками планирования этапов решения заданной проблемы управления персоналом, выбора методов и инструментов их реализации
4	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить их анализ их результатов	ОПК-12	существующие подходы, методы и инструменты проведения научных исследований в системе управления персоналом, а также анализа их результатов	синтезировать новые методы и инструменты проведения исследований и анализа их результатов	навыками применения нестандартных подходов к проведению исследований в области работы с персоналом

5	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный потенциал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	ПК-2	специфику и задачи кадрового обеспечения организации, направления и методы совершенствования работы с персоналом в ней	применять методы и технологии совершенствования управления персоналом в организации, методику оценки кадрового потенциала в ней	навыками анализа сложившегося кадрового потенциала в организации и разработки подходов к его развитию с применением современных персонально-технологий
6	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	ПК-3	принципы, подходы, методы и инструменты организации привлечения конкурентоспособного персонала в организацию	организовывать процедуры подбора и отбора персонала, совершенствовать соответствующее методическое и документационное обеспечение	навыками применения источников привлечения персонала, проведения отборочных мероприятий для кандидатов на должности и дальнейшей организации приема их на работу

3. Место НИР в структуре ОПОП подготовки магистранта

Содержание НИР является логическим продолжением разделов ОПОП изученных в течение первых трёх семестров и служит основой для последующего прохождения научно-исследовательской и преддипломной практики, а также для успешного прохождения итоговой государственной аттестации.

Входные компетенции:

На пороговом уровне ряд компетенций был сформирован за счет освоения дисциплин предыдущих семестров учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03. «Управление персоналом»

Компетенция	Код	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции*	Название дисциплины (модуля), сформировавшего данную компетенцию
готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	ОК-3	повышенный	Социально-психологические аспекты управленческой деятельности
умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный потенциал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	ПК-2	базовый	Теория и практика кадровой политики государства и организации
умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	ПК-3	повышенный	Теория и практика кадровой политики государства и организации

*- **пороговый уровень** дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

-**базовый уровень** позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

-**повышенный уровень** предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

Исходящие компетенции:

№	Компетенция	Код	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции	Название дисциплины (модуля), для которой данная компетенция является входной
1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	ОК-1	базовый	Научно-исследовательская практика
2	умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	ОПК-11	базовый	Научно-исследовательская практика
3	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения	ОПК-12	базовый	Научно-исследовательская практика

	исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов			
4	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный потенциал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	ПК-2	повышенный	Преддипломная практика
5	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	ПК-3	повышенный	Преддипломная практика

4. Структура и содержание НИР

4.1 Структура НИР

Общая трудоемкость НИР составляет 9 зачетных единиц, 324 часа.

№ раздела	Наименование раздела НИР	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы		
		Индивидуальное задание	Коллективное задание	Всего часов
1	Планирование НИР	108	-	108
2	Непосредственное выполнение НИР Выполнение курсовой работы	108	-	108
3	Подготовка ВКР	99	-	99
	Зачет		-	9
Итого		315	-	324

4.2 Содержание НИР

Научно-исследовательская работа является систематическим и неотъемлемым элементом всего учебного процесса.

На первом этапе (планирование НИР) магистранты знакомятся с содержанием и особенностями научно-исследовательской работы при обучении по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» путем консультаций с преподавателями изучаемых учебных дисциплин, с руководителями магистерских программ, профессорско-преподавательским составом кафедры. Итогом этой работы должны быть выбор профиля

подготовки и направления научного исследования, закрепление научного руководителя, разработка индивидуального плана научно-исследовательской работы.

На втором и третьем этапах реализуется непосредственная работа в рамках НИР и подготовка к написанию магистерской диссертации.

Научно-исследовательская работа в соответствии с учебным планом проводится на 2-м курсе в течение 6-и недель.

Содержание и основные этапы НИР представлены в таблице.

Содержание и основные этапы научно-исследовательской работы	Форма отчетности
<u>Первый этап</u> Планирование НИР	
1. Консультации по методологии, содержанию, тематике и особенностям научно-исследовательской работы в магистратуре при обучении по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».	Выбор направления научного исследования.
2. Определение направления научно-исследовательской работы.	Конкретизация направления научного исследования. Закрепление научного руководителя.
3. Разработка индивидуального плана научно-исследовательской работы.	Заполнение раздела по научно-исследовательской работе индивидуального плана магистранта.
<u>Второй этап</u> Непосредственное выполнение НИР	
1. Утверждение направления научного исследования.	Закрепление направления научного исследования.
2. Сбор материала и составление библиографического списка по направлению научного исследования.	Картотека литературных источников (монография одного автора, группы авторов, автореферат, диссертация, статья в сборнике научных трудов, статьи в журнале и прочее – не менее 50).
3. Подготовка доклада по основным направлениям исследования. Выполнение курсовой работы.	Доклад на научно-методическом семинаре (заседании) кафедры. Заключение кафедры об уровне культуры

	исследования. Пояснительная записка.
4. Участие в научной конференции по тематике исследования.	Тезисы доклада на научной конференции. Отзыв о выступлении в характеристике магистранта.
5. Подготовка публикаций по теме исследований.	Текст публикуемых материалов и отзыв научного руководителя.
6. Научно-исследовательская практика	Отчет о выполнении научно-исследовательской практики.
Третий этап Подготовка ВКР	
1. Участие в научной конференции по тематике исследования.	Тезисы доклада на научной конференции. Отзыв о выступлении в характеристике магистранта.
2. Подготовка публикаций по теме исследований	Текст публикуемых материалов и отзыв научного руководителя.
3. Представление основных положений (разделов) магистерской диссертации научному руководителю.	Отчет (защита).

Индивидуальное задание - 315 часов.

Процесс научно-исследовательской работы своей целью:

формирование представления:

- об основах организации исследовательской работы (ОК-3);
- о проблематике управления персоналом (ОПК-11);
- о современных подходах, методах, технологиях и инструментах проведения научных исследований в области управления персоналом (ОКП-12);
- о направлениях развития кадрового потенциала организации с точки зрения совершенствования технологий работы с персоналом.

умений:

- использовать методы проверки научных гипотез, установления закономерностей, проявляющихся в управлении персоналом, научных обобщений (ОК-1)
- вырабатывать новые идеи, находить подходы к их реализации (ОК-3);
- обосновывать актуальность выбранного научного направления управления персоналом (ОПК-11);

– уметь разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований по совершенствованию системы управления персоналом (ОПК-12).

НАВЫКОВ:

- проведения исследовательской работы по системе управления персоналом организации (ОПК-12);
- по оценке кадрового потенциала, интеллектуального потенциала персонала и в целом уровня развития кадровой работы в организации (ПК-2);
- по выявлению актуальных проблем совершенствования системы управления персоналом и путей их решения на основе современной научно-методической базы (ПК-3).

Научно-исследовательская работа магистранта может осуществляться в следующих формах:

- проведение непосредственных исследований в рамках тематики научно-исследовательской работы кафедры;
- осуществление самостоятельного исследования по актуальной проблеме в рамках магистерской программы (магистерской диссертации);
- участие в научно-исследовательском семинаре;
- участие в организации и проведении научных, научно-практических конференций, круглых столов, дискуссий, диспутов, организуемых кафедрой, институтом, университетом;
- участие в конкурсах научно-исследовательских работ;
- подготовка и публикация тезисов докладов, научных статей.

№ п/п	Номер раздела НИР	Объем, часов	Наименование этапа НИР	Содержание (раскрываемые вопросы)
1	1	108	Планирование НИР	Консультации по методологии, содержанию, тематике и особенностям научно-исследовательской работы в магистратуре, определение направления научно-исследовательской работы и разработка индивидуального плана научно-исследовательской работы.
2	2	108	Непосредственное выполнение НИР. Выполнение курсовой работы.	Утверждение направления научного исследования, сбор материала и составление библиографического списка по направлению научного исследования, подготовка доклада по основным направлениям исследования, участие в

				научной конференции по тематике исследования, подготовка публикаций по теме исследований. Оформление курсовой работы.
3	3	99	Подготовка ВКР	Доклад на научной конференции основных результатов исследования, представление основных положений (разделов) магистерской диссертации научному руководителю.

5. Место, сроки и формы проведения НИР

Научно-исследовательская работа магистров проводится в кадровых службах организаций и предприятий, на кафедре управления в социальных и экономических системах и ее лаборатории, в научных учреждениях, в кадровой службе органов государственной и муниципальной власти.

Графиком учебного процесса подготовки магистров по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», предусмотрены следующие сроки и продолжительность НИР для студентов очной формы обучения: второй семестр второго курса с 19 по 24 неделю (6 недель).

6. Формы аттестации

Контроль НИР производится в соответствии с Положением о проведении промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости студентов (Приказ по ФГБОУ ВПО УГАТУ №299-О от 10.03.2015 г.).

Текущий контроль студентов проводится в дискретные временные интервалы руководителем НИР в следующих формах:

- выполнение индивидуальных заданий;
- формирование элементов отчета по НИР.

Промежуточный контроль по завершении семестра (этапа НИР) проводится в следующей форме:

- сформированный отчет по НИР;
- защита отчета по НИР;
- отдельно оцениваются личностные качества студента (аккуратность, организованность, исполнительность, инициативность и др.).

Магистрант предоставляет сформированный в соответствии с планом этапа работы отчет по НИР научному руководителю. После ознакомления руководителя с отчетом им назначается дата защиты. По результатам защиты

научный руководитель выставляет магистранту в зачетную ведомость оценку: зачтено, либо не зачтено.

Результаты выполнения этапа НИР оцениваются по балльно-рейтинговой системе в 100 баллов. Итоговая рейтинговая оценка складывается из рейтинговых оценок по отдельным составляющим этапа. Дифференцировано баллам оцениваются следующие составляющие:

- качество выполнения всех видов деятельности,
- качество оформления отчетной документации,
- поведение студента в период прохождения практики,
- своевременность сдачи отчетной документации на кафедру и их защиту.

№ п/п	Наименование	Количество баллов
1	Своевременность выполнения индивидуального задания этапа НИР и представления всех требуемых составляющих отчета.	до 20 баллов
2	Участие в научно-исследовательских семинарах кафедры.	до 10 баллов
2	Качество выполнения отчета по НИР: <ul style="list-style-type: none"> – соответствие содержания отчета индивидуальному заданию на практику; – грамотность, логичность и последовательность изложения материала; – объем исследованной литературы, Интернет-ресурсов, справочной и энциклопедической литературы; – анализ и обобщение информационного материала; – наличие и обоснованность выводов; – соблюдение объема, шрифтов, интервалов (соответствие оформления правилам компьютерного набора текста). 	до 20 баллов
3	Поведение магистранта в период прохождения НИР (оценивается на основании характеристики с места прохождения НИР).	до 10 баллов
4	Защита отчета (устный доклад; доклад, сопровождаемый презентацией результатов исследовательской работы, предоставление сборника публикаций).	до 30 баллов

Рейтинговая оценка этапа НИР должна составлять:

- до 73 баллов - оценка « не зачтено»;

– 73-100 баллов - оценка «зачтено».

Научно-исследовательский семинар планируется на весь период обучения магистрантов и проводится на регулярной основе не менее двух семестров. Проект плана разрабатывается при непосредственном участии ведущих ученых, принимающих участие в подготовке магистрантов, проходит обсуждение и утверждается на заседании кафедры. План научно-исследовательского семинара по направлению магистерской подготовки должен содержать следующую информацию:

- тематика и примерные даты проведения;
- формы проведения;
- сведения об ученых и специалистах - практиках, привлекаемых к участию в семинарах;
- рекомендации по подготовке к семинару для студентов;
- описание содержания каждой из указанных в плане форм проведения семинара.

Формами проведения научно-исследовательского семинара являются:

- лекции ведущих ученых и специалистов-практиков;
- круглые столы;
- диспуты;
- обсуждения результатов научных исследований студентов;
- мастер-классы;
- другие формы, предложенные в рамках направления подготовки магистров.

Итоговой отчетностью работы магистранта в рамках НИР является составление отчета НИР и подготовка к ВКР (план магистерской диссертации).

Отчёт НИР составляется по итогам срока обучения, форма отчета определяется требованиями кафедры. К отчёту прилагаются материалы (эссе по теме научного исследования, рецензия на научную статью, обзор литературных источников, описание методов исследования, текст научной статьи, текст выступления на научно-исследовательском семинаре, конференциях и др.) объёмом 15-20 страниц.

Основным разделом плана научно-исследовательской работы магистранта является план подготовки магистерской диссертации, включающий содержание, сроки и ожидаемые результаты работы, форму их представления.

План подготовки магистерской диссертации должен предусматривать ознакомление с тематикой исследовательских работ в области государственного и муниципального управления, выбор темы исследования, написание реферата по избранной теме.

План должен отражать основную идею научно-исследовательской работы, быть гибким, не ограничивать творческого развития идеи. Возможны изменения в плане работы, которые могут быть связаны с корректировкой вариантов

направления научно-исследовательской работы после детального ознакомления с изучаемой проблемой, выявлением новых данных, представляющих теоретический и практический интерес. План подготовки магистерской диссертации утверждается научным руководителем.

Методика выполнения и порядок защиты курсовой работы

Первым этапом подготовки курсовой работы является выбор темы и ее осмысление. Выбор темы – ответственный момент в написании курсовой работы. Магистрант, в соответствии со своими профессиональными интересами, может выбрать любую тему из предложенных для научных исследований, или тема курсовой работы может быть сформулирована магистрантом самостоятельно и согласована с преподавателем, которому поручено научное руководство.

По выбранной теме следует подобрать необходимую литературу, изучить ее, выяснив для себя вопросы решенные и дискуссионные. В курсовой работе предпочтительнее рассмотреть дискуссионные и постановочные вопросы, где магистрант может представить различные точки зрения по данному вопросу и выразить свое отношение к дискуссии. В качестве библиографических источников должны использоваться законодательные и нормативные акты, монографии отечественных и зарубежных авторов, справочная и научная литература, сведения периодической печати, статистические данные и ресурсы Интернет.

Магистрант в процессе подготовки работы консультируется с преподавателями по возникающим вопросам, уточняет круг проблем, подлежащих исследованию, согласовывает план. Преподаватель, являющийся руководителем курсовой работы оказывает научную и методическую помощь, систематически контролирует выполнение работы, вносит определенные коррективы, дает рекомендации о целесообразности принятия того или иного решения, а также заключение о работе в целом.

Курсовая работа выполняется в сроки, предусмотренные учебным планом. Итоговый вариант курсовой работы представляется магистрантом руководителю для допуска к сдаче зачета по НИР не менее чем за 5 дней до даты.

Курсовая работа проходит процедуру защиты. Курсовая работа защищается перед комиссией. Число членов комиссии по приему защиты курсовой работы должно составлять не менее двух человек. Защита проводится согласно графику. Защита курсовой работы включает:

- Доклад магистранта (обозначить цель, кратко изложить содержание работы, сделать выводы);
- Исчерпывающие ответы на вопросы членов комиссии и замечания рецензента;

Решение комиссии об оценке представленной работы. Окончательная оценка курсовой работы выставляется по итогам защиты и качеству выполнения. Курсовая работа оценивается: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Структура курсовой работы должна способствовать раскрытию избранной темы и составных элементов. Все части курсовой работы должны быть изложены в строгой логической последовательности и взаимосвязаны.

Структурными элементами курсовой работы являются:

Титульный лист. Первой страницей работы является титульный лист. На титульном листе номер страниц не проставляется, хотя он и учитывается в сплошную нумерацию работы;

Содержание. Второй страницей является содержание. Оно должно отражать те главы и параграфы, на которые разбита курсовая работа в основной части;

Введение. Во введении обосновываются актуальность выбора темы, степень ее разработанности, изученность вопроса, объект и предмет исследования, цель и задачи, поставленные при выполнении курсовой работы, материал, на основе которого выполнена работа, по возможности отражается теоретическая и практическая значимость. Говорится о структуре курсовой работы. Введение пишется на 1-2 страницах;

Части основной работы (желательно две главы, которые разделяются на отдельные параграфы). В основной части должна быть раскрыта тема курсовой работы. Для написания основной части должен быть изучен широкий круг работ отечественных и зарубежных специалистов, представленных на традиционных и электронных носителях информации. Автор курсовой работы должен представить различные точки зрения ведущих специалистов на исследуемую проблему, рассмотреть различные подходы к её решению и обосновать собственную позицию. Теоретическая часть работы содержит историю вопроса, уровень разработанности проблемы в теории и практики на основании изучения литературы. На данном этапе магистрант должен самостоятельно, грамотно, своими словами изложить знания, не допуская при этом поверхностного и упрощенного толкования тех или иных вопросов тем. Дословное копирование прочитанной литературы не допускается. Однако это не исключает цитирование источников с обязательной в этом случае ссылкой на используемый источник. В каждой части должен рассматриваться какой-либо самостоятельный крупный вопрос (аспект) исследуемой проблемы, а в параграфах – отдельные части данного вопроса (его составляющие). Следуя предварительно разработанному и согласованному с руководителем плану работы, магистранту при написании глав необходимо придерживаться чёткой последовательности, логической связи и взаимосвязи между ними. Все приводимые в тексте курсовой работы конкретные факты, примеры, иллюстрации должны активно «работать» на изложение основного содержания, выдвигаемых положений и рассуждений автора. Поэтому отбор таких примеров следует заранее тщательно продумать, избегая при этом излишней перегруженности текста сугубо практическими и фактическими данными.

Иллюстративный материал может быть помещён непосредственно в текст, либо вынесен в приложение.

И части, и отдельные параграфы курсовой работы нужно завершать краткими выводами (обобщениями). Очень важно, чтобы выводы предыдущего раздела (параграфа) логически подводили к восприятию и осмыслению последующего материала. Только в этом случае будут обеспечены последовательность изложения и требуемое единство всей работы;

Заключение. Курсовая работа завершается заключением, на написание которого магистранту следует обратить особое внимание. В заключении содержатся выводы по результатам выполненной работы, оценка полноты решения поставленных в ней задач, отмечается практическая направленность работы, область её применения. Здесь не следует проводить какие-то примеры, факты или же выдвигать какие-то новые положения. Необходимо в максимально компактной, но насыщенной форме представить общие выводы и рекомендации автора, направленные на совершенствование тех участков деятельности, которым была посвящена курсовая работа. Заключение пишется на 2-3 страницах;

Список использованной литературы. Представление об источниковой базе научной работы магистранта даёт «Список использованной литературы». Он отражает исследовательскую работу, проделанную магистрантом по сбору и анализу материала, позволяет документально подтвердить и обосновать достоверность и точность приводимых в тексте цитат, фактов, статистических данных и других сведений, заимствованных из различных источников. Список использованной литературы должен включать в себя не менее 15 источников, 2/3 из которых должны составлять печатные издания. Список должен включать только те источники, которые использованы в работе. Не следует включать в список те источники, на которые нет ссылок в тексте, и которые фактически не были использованы. Библиографическое описание необходимо давать в соответствии с требованиями ГОСТ;

Приложения. Могут также быть или не быть представлены в конкретной работе. Приложение включает дополнительные и вспомогательные материалы. Служат наглядным материалом для основной части курсовой работы.

Критерии оценки курсовой работы

Оценка "отлично" выставляется в том случае, если:

- содержание и оформление работы соответствует требованиям и теме работы;
- работа актуальна, выполнена самостоятельно, имеет творческий характер, отличается определенной новизной;
- дан обстоятельный анализ степени теоретического исследования проблемы, различных подходов к ее решению;
- в докладе и ответах на вопросы показано знание нормативной базы, учтены последние изменения в законодательстве и нормативных документах по данной проблеме;
- проблема раскрыта глубоко и всесторонне, материал изложен логично;
- теоретические положения органично сопряжены с практикой; даны представляющие интерес практические рекомендации, вытекающие из анализа проблемы;
- в работе широко используются материалы исследования, проведенного автором самостоятельно или в составе группы (в отдельных случаях допускается опора на вторичный анализ имеющихся данных);
- в работе проведен количественный анализ проблемы, который подкрепляет теорию и иллюстрирует реальную ситуацию, приведены таблицы сравне-

ний, графики, диаграммы, формулы, показывающие умение автора формализовать результаты исследования;

- широко представлен список использованных источников по теме работы;

- приложения к работе иллюстрируют достижения автора и подкрепляют его выводы;

- по своему содержанию и форме работа соответствует всем предъявленным требованиям.

Оценка “хорошо”:

- содержание и оформление работы соответствует требованиям;

- содержание работы в целом соответствует заявленной теме;

- работа актуальна, написана самостоятельно;

- дан анализ степени теоретического исследования проблемы;

- в докладе и ответах на вопросы основные положения работы раскрыты на хорошем или достаточном теоретическом и методологическом уровне;

- теоретические положения сопряжены с практикой;

- представлены количественные показатели, характеризующие проблемную ситуацию;

- практические рекомендации обоснованы;

- приложения грамотно составлены и прослеживается связь с положениями курсовой работы;

- составлен список использованных источников по теме работы.

Оценка "удовлетворительно":

- содержание и оформление работы соответствует требованиям;

- имеет место определенное несоответствие содержания работы заявленной теме;

- в докладе и ответах на вопросы исследуемая проблема в основном раскрыта, но не отличается новизной, теоретической глубиной и аргументированностью, имеются не точные или не полностью правильные ответы;

- нарушена логика изложения материала, задачи раскрыты не полностью;

- в работе не полностью использованы необходимые для раскрытия темы научная литература, нормативные документы, а также материалы исследований;

- теоретические положения слабо увязаны с управленческой практикой, практические рекомендации носят формальный бездоказательный характер;

Оценка “неудовлетворительно”:

- содержание и оформление работы не соответствует требованиям;

- содержание работы не соответствует ее теме;

- в докладе и ответах на вопросы даны в основном неверные ответы;

- работа содержит существенные теоретико-методологические ошибки и поверхностную аргументацию основных положений;

- курсовая работа носит умозрительный и (или) компилятивный характер;

- предложения автора четко не сформулированы.

Перечень форм научно-исследовательской работы магистрантов

Виды и содержание НИР	Отчетная документация
1. Составление библиографии по теме магистерской диссертации	1. Картотека литературных источников (монография одного автора, группы авторов, автореферат, диссертация, статья в сборнике научных трудов, статьи в журнале и прочее – не менее 50)
2. Рецензирование научных трудов	2. Рецензия на научную статью
3. Организация и проведение исследования по проблеме, сбор эмпирических данных и их интерпретация	3.1 Описание организации и методов исследования (2-я глава ВКР) 3.2 Интерпретация полученных результатов в описательном и иллюстративном оформлении
4. Написание научных статей по проблеме исследования. Выполнение курсовой работы.	4. Текст статьи и заключение научного руководителя. Пояснительная записка.
5. Выступление на научно-практической конференции по проблеме исследования	5.1. Подготовка доклада на научную конференцию. 5.2. Отзыв о выступлении в характеристике магистранта
6. Выступление на научно-исследовательском семинаре	6. Заключение выпускающей кафедры об уровне культуры исследования
7. Отчет о научно-исследовательской работе в семестре. Защита курсовой работы	7.1 Отчет о НИР 7.2. Характеристика руководителя о результатах НИР магистранта

Примерная тематика научных исследований (магистерских диссертаций)

1. Обучение и развитие персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия (на примере...).

2. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом (на примере...).

3. Совершенствование методов аттестации персонала предприятия (на примере...).

4. Основные направления социально-психологической помощи и поддержки безработных (на примере Астраханского городского Центра занятости).

5. Эффективность современных подходов к подбору персонала (на примере ...).

6. Эффективность подбора персонала через кадровые агентства (на примере кадровых агентств...).

7. Использование современных управленческих инноваций (психографического анализа и др.) для повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников банка (на примере ...).

8. Особенности стимулирования и мотивации персонала на предприятиях в сфере обслуживания (на примере...).

9. Аттестация как метод оценки работников предприятия (на примере...).

10. Соблюдение прав трудящихся на предприятиях (на примере...).

11. Социальная политика на предприятии и ее роль в трудовой активности коллектива (на примере ...).

12. Корпоративная культура как инструмент кадровой политики (на примере ...).

13. Лояльность персонала как фактор стабилизации организации: оценка и факторы ее определяющие (на примере ...).

14. Основные факторы, влияющие на удовлетворенность трудом работников промышленных предприятий (на примере ...).

15. Оптимизация социально-профессиональной и квалификационной структуры предприятия (на примере ...).

16. Роль внутрифирменного обучения в развитии человеческого капитала предприятия (на примере ...).

17. Формирование лояльности молодых специалистов (на примере....).

18. Технологии отбора персонала в организации (на примере...).

19. Оценка персонала как основа принятия управленческих решений (на примере....).

20. Оценка результативности труда персонала (на примере....).

21. Оценка и диагностика эффективности труда персонала в организации (на примере...).

22. Использование методов стимулирования для решения задач кадровой политики (на примере...).

23. Факторы, влияющие на эффективность труда рабочих на крупных промышленных предприятиях (на примере ...).

24. Особенности адаптации молодых специалистов в силовых структурах (на примере...).

25. Основные направления стабилизации трудового коллектива в ЖКХ.

26. Компенсационный пакет как инструмент повышения мотивации персонала коммерческого банка (на примере ...).

27. Использование модели компетенций в системе подбора персонала отдела продаж (на примере ...).

28. Особенности мотивации и стимулирования персонала на промышленных предприятиях (на примере...).

29. Использование компетентностного подхода для оценки потребности в обучении персонала (на примере ...).

30. Влияние стилей руководства на формирование лояльности персонала (на примере ...).

31. Система обучения персонала организации как фактор повышения качества человеческого капитала (на примере ...).

32. Формирование мотивационного профиля персонала (на примере ...).

33. Развитие и управление карьерой работника в условиях инновационной экономики (на примере ...).

34. Влияние организационной культуры на мотивацию и стимулирование труда в организации (на примере малого предприятия ...).

35. Социальная защита работников в условиях экономической нестабильности (на примере ...).

36. Методы подбора персонала в кадровом агентстве (на примере ...).

37.Современные методы стимулирования персонала на предприятии (на примере ...).

38.Корпоративный университет в системе обучения специалистов Сбербанка России (на примере...).

39.Роль инновационных методов стимулирования и мотивации персонала в стабилизации кадрового состава предприятий (на примере).

40.Специфика обучения муниципальных служащих (на примере...).

41.Анализ соответствия стратегии управления персоналом стратегии развития организации.

42.Применение системы сбалансированных показателей (ССП) в реализации стратегии управления развитием персонала предприятия (на примере...).

43.Анализ и идентификация способов удержания и развития наиболее ценных сотрудников в организации (на примере...).

44.Характеристика и развитие элементов системы организационного обучения в компании (на примере...).

45.Идентификация ключевых компетенций и динамических способностей организации (на примере...).

46.Управление развитием организационной культурой на основе ее диагностики и оценки (на примере...).

47.Оценка эффективности системы монетарного и немонетарного мотивирования персонала (на примере...).

48.Сравнение и оценка эффективности различных подходов к созданию системы управления корпоративными знаниями (на примере...).

49.Оценка результатов деятельности сотрудника в целях повышения эффективности его труда (на примере...).

50.Анализ и оценка моделей и механизмов оплаты труда на предприятии (на примере...).

51.Анализ современных подходов к построению компенсационных пакетов на предприятиях (на примере...).

52.Управление талантами в организации (на примере...).

53. Оценка и повышение эффективности инвестиций, вложенных в человеческий капитал (на примере...).

54. Управление знаниями как важнейшая задача HR-департамента (на примере...).

55. Обоснование методов обеспечения максимальной эффективности взаимодействия HR-службы с рекрутинговыми агентствами (на примере...)

56. Диагностика и идентификация лучших практик управления человеческим капиталом в российских и зарубежных компаниях.

57. Оценка и выбор методов привлечения и развития молодых специалистов (на примере...).

58. Формирование и интеграция политики управления персоналом с бизнес-стратегией компании (на примере...).

59. Формирование эффективной стратегии управления персоналом в организации (на примере..).

60. Обоснование выбора карьерной стратегии в зависимости от типа личности.

61. Диагностика уровня профессионального развития топ-менеджмента фирмы.

62. Исследование и выбор возможностей интеграции интересов бизнеса и общественных потребностей в свете концепции общих ценностей.

63. Роль и влияние участия в социальных сетях для развития бренда и личной эффективности топ-менеджмента современных компаний.

64. Применение семантических кластеров в управлении персоналом (на основе программного продукта Quid).

65. Применение корпоративной «дорожной карты» как инновационного метода в управлении знаниями в организации.

66. Управленческая команда как основной источник динамических способностей организации (на примере...).

67. Основные механизмы повышения эффективности труда персонала.

68. Оценка эффективности мотивационной системы в организации.

69. Роль менеджера (руководителя) в формировании и развитии принципов организационного (корпоративного) поведения.

70. Бюджетирование и бизнес планирование кадровых служб.

71. Мониторинг персонала как основной механизм поддержания адекватной кадровой политики.

72. Высвобождение персонала как инструмент стратегического управления организацией.

73. Организация деятельности службы управления персоналом и оценка ее эффективности.

74. Социальная направленность инновационных технологий в управлении персоналом.

75. Технологии PR-деятельности в управлении персоналом (на примере деятельности конкретной организации).

76. Аудит персонала и его роль в развитии организации.

77. Формы и методы реализации инноваций в кадровой работе.

78. Специфика управления персоналом на разных этапах жизненного цикла организации.

79. Организационные методы управления стрессами.

80. Пути совершенствования организации работы с кадровыми документами (на примере конкретного предприятия).

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы формирования компетенций

Приводится методика проведения процедур оценивания конкретных результатов обучения (знаний, умений, владений) формируемого этапа компетенции. То есть для каждого образовательного результата определяются показатели и критерии сформированности компетенций на различных этапах их формирования, приводятся шкалы и процедуры оценивания.

Компетенция,	Заявленный обра-	Типовое задание	Процедура оце-	Критерии
--------------	------------------	-----------------	----------------	----------

ее этап и уровень формирования	звательный результат	из ФОС, позволяющее проверить сформированность образовательного результата	нивания образовательного результата	оценки
ОК-1	<i>Знать</i> систему создания новых знания, соотносить эти знания с имеющимися отечественными и зарубежными исследованиями	<i>Отчет по научной работе. Требования к отчету стр.14.</i>	<i>НИР проводится в соответствии с графиком ее проведения или распределенная. Отчет магистранты защищают в последний день проведения НИР, время защиты – 20 минут.</i>	<i>Критерии оценки указаны на стр. 12</i>
ОК-1	<i>Уметь</i> использовать методы проверки научных гипотез, установления закономерностей, проявляющихся в обществе, научных обобщений	<i>Протокол научно-исследовательского семинара кафедры. Требования к семинару стр.14</i>	<i>Научно-исследовательские семинары проводятся в соответствии с планом работы кафедры</i>	<i>Критерии оценки указаны на стр. 12</i>
ОК-1	<i>Владеть</i> навыками научного исследования социально-экономических процессов	<i>Отчет по научной работе. Требования к отчету стр.14</i>	<i>НИР проводится в соответствии с графиком ее проведения или распределенная. Отчет магистранты защищают в последний день проведения НИР, время защиты – 20 минут</i>	<i>Критерии оценки указаны на стр. 12</i>
ОК-3	<i>Знать</i> основы организации исследовательской работы	<i>План магистерской диссертации. Требования к плану стр.14</i>	<i>Утверждение плана научным руководителем</i>	<i>Критерии оценки указаны на стр. 12</i>
ОК-3	<i>Владеть</i> навыками самостоятельной, творческой работы	<i>Написание статьи по теме исследований</i>	<i>Рукопись статьи одобренная научным руководителем</i>	<i>Критерии оценки указаны на стр. 12</i>
ОПК-11	<i>Знать</i> специфику деятельности по управлению персоналом, ее задачи, возможные пути решения проблем	<i>Протокол научно-исследовательского семинара кафедры. Требования к семинару стр.14</i>	<i>Научно-исследовательские семинары проводятся в соответствии с планом работы кафедры</i>	<i>Критерии оценки указаны на стр. 12</i>

ОПК-12	Знать существующие подходы, методы и инструменты проведения научных исследований в системе управления персоналом, анализа их результатов	<i>Отчет по научной работе. Требования к отчету стр.14</i>	<i>НИР проводится в соответствии с графиком ее проведения или распределенная. Отчет магистранты защищают в последний день проведения НИР, время защиты – 20 минут</i>	<i>Критерии оценки указаны на стр.12</i>
ПК-2	Уметь применять методы и технологии совершенствования управления персоналом в организации, методике оценки кадрового потенциала в ней	<i>Отчет по научной работе. Требования к отчету стр.14</i>	<i>НИР проводится в соответствии с графиком ее проведения или распределенная. Отчет магистранты защищают в последний день проведения НИР, время защиты – 20 минут</i>	<i>Критерии оценки указаны на стр. 12</i>
ПК-3	Знать организовывать процедуры подбора и отбора персонала, совершенствовать соответствующее методическое и документационное обеспечение	<i>План магистерской диссертации. Требования к плану стр.14</i>	<i>Утверждение плана научным руководителем</i>	<i>Критерии оценки указаны на стр. 12</i>

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение практики

Учебно-методическое и информационное обеспечение НИР основывается как на традиционных (библиотечных и издательских), так и на новых телекоммуникационных технологиях, что соответствует требованиям государственных образовательных стандартов и включает в себя следующие виды обеспечения:

7.1 Основная литература

1. Астанина С. Ю. Научно-исследовательская работа студентов: (современные требования, проблемы и их решения): монография / С. Ю. Астанина,

- Н. В. Шестак, Е. В. Чмыхова ; Современ. гуманитар. акад. – Москва: Изд-во Современного гуманитарного ун-та, 2012. – 155 с.
2. Баймухамбетова, Ботагоз Шакировна. Формирование готовности магистрантов к исследовательской деятельности / Б. Ш. Баймухамбетова. – Челябинск: Изд-во Русско-Британского ин-та управления, 2011. – 139 с.
 3. Борисова, Вера Дмитриевна. Научно-исследовательская работа : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 080100.68 "Экономика" / В. Д. Борисова, Ж. М. Байрамова, Э. К. Тер-Аракелян ; М-во образования рос. Федерации, Пенз. гос. пед. ун-т им. В. Г. Белинского. – Пенза: ПГПУ, 2012. – 95 с.
 4. Ипполитова, Наталья Викторовна. Методика работы над магистерской диссертацией : учебно-методическое пособие / Ипполитова Н. В., Стерхова Н. С.; М-во образования и науки РФ, Шадрин. гос. пед. ин-т, Центр "Непрерыв. пед. образование". – Шадринск: Шадринский дом печати, 2012. – 94 с
 5. Скалепов, Александр Николаевич. Основы научного исследования: учебное пособие / А. Н. Скалепов; Моск. гос. ун-т путей сообщ. (МИИТ), Юрид. ин-т. – Москва: ЮИ МИИТа, 2012. – 207 с.
 6. Шкляр, Михаил Филиппович. Основы научных исследований: учебное пособие / М. Ф. Шкляр. – 4-е изд. – Москва: Дашков и ко, 2012. – 243 с.

7.2 Дополнительная литература

7. Грошев И.В., Юрьева В.М. Менеджмент организационной культуры – М.: МОДЭК, 2010. – 342с.
8. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Управление трудовыми ресурсами. / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2009.– 320 с.
- 9.
10. Социальная политика региона: теория и практика: учебное пособие / кол. авторов; под. ред. И. П. Скворцова. – М.: КНОРУС, 2010. – 448 с. (Серия «Учебное пособие»).
11. Дементьева, А. Г. Управление персоналом: учебник МГИМО-Университет. - Москва: Магистр, 2011. - 288 с.
12. Егоршин, А. П. Организация труда персонала: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом. - М.: ИНФРА-М, 2008. – 318 с.
13. Сербиновский, Б.Ю. Управление персоналом: учебник. - Изд.2-е перераб. и доп.-М.: Дашков и К, 2009.-464с.
14. Управление персоналом организации: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом. - Государственный университет управления; под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва: ИНФРА-М, 2011. - 693 с.
15. Базаров, Т. Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие / Т. Ю. Базаров - Москва: КНОРУС, 2011 - 304 с.

16. Ендовицкий, Д. А. Комплексный экономический анализ деятельности управленческого персонала: [научное издание] / Д. А. Ендовицкий, Н. Н. Беленова. - Москва: КноРус, 2011. - 190 с.
17. Маслова, В. М. Управление персоналом [Электронный ресурс] / учебник для студентов вузов, слушателей дополнительного профессионального образования, магистрантов, аспирантов экономических вузов и специалистов по управлению персоналом. - Москва: Юрайт, 2011. - 488 с.
18. Пашуто, В. П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии: учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., - Москва: КНОРУС, 2010. - 238 с.
19. Спивак, В. А. Организационное поведение: учебное пособие для студентов, изучающих менеджмент организаций, управление персоналом, другие экономические науки. - Москва: Юрайт, 2011. - 207 с.
20. Тебекин, А. В. Управление персоналом: учебник для студентов вузов, обуч. по специальности 080500 "Менеджмент" / А. В. Тебекин. - Москва: КноРус, 2009. - 624 с.

Интернет-ресурсы (электронные учебно-методические издания, лицензионное программное обеспечение)

Каждый обучающийся (магистрант) в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к следующим электронно-библиотечным системам (ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>, ЭБС Ассоциации «Электронное образование Республики Башкортостан» <http://e-library.ufa-rb.ru>, Консорциум аэрокосмических вузов России <http://elsau.ru/>, Электронная коллекция образовательных ресурсов УГАТУ <http://www.library.ugatu.ac.ru/cgi-bin/zgate.exe?Init+ugatu-fulltxt.xml,simple-fulltxt.xsl+rus>), содержащим все издания основной литературы, перечисленные в рабочих программах дисциплин (модулей), практик, НИР сформированным на основании прямых договорных отношений с правообладателями.

Электронно-библиотечная система и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, как на территории университета, так и вне ее.

Обучающимся обеспечен доступ к электронным ресурсам и информационным справочным системам, перечисленным в таблице 4.

Таблица 4

№	Наименование ресурса	Объем фонда электронных ресурсов	Доступ	Реквизиты договоров с правообладателями
1.	Электронная база диссертаций РГБ	836206	Доступ с компьютеров читальных залов библиотеки, подключенных к ресурсу	Договор №1330/0208-14 от 02.12.2014

2.	Научная электронная библиотека (eLIBRARY)* http://elibrary.ru/	8384 журнала	По сети УГАТУ после регистрации в ЭБ на площадке библиотеки УГАТУ	ООО «НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА». № 07-06/06 от 18.05.2006
3.	Научные полнотекстовые журналы издательства Springer* http://www.springerlink.com	4875	По сети УГАТУ	Доступ открыт по гранту РФФИ
4.	Научные полнотекстовые журналы издательства Taylor& Francis Group* http://www.tandfonline.com/	978	По сети УГАТУ	Доп. соглашение №13 TF к ЛД №76-РН 2011 от 01.09.2011
5.	Научные полнотекстовые журналы издательства Sage Publications*	650	По сети УГАТУ	Доп. соглашение №13 Sage к ЛД №76-РН 2011 от 01.09.2011
6.	Научные полнотекстовые журналы издательства Oxford University Press* http://www.oxfordjournals.org/	263	По сети УГАТУ	Доп. соглашение №13 OUP к ЛД №76-РН 2011 от 01.09.2011
7.	Научный полнотекстовый журнал Science http://www.sciencemag.org	1	По сети УГАТУ	Доп. соглашение №13 SCI к ЛД №76-РН 2011 от 01.09.2011
8.	Научный полнотекстовый журнал Nature компании Nature Publishing Group* http://www.nature.com/	1	По сети УГАТУ	Доп. соглашение №13 Ng к ЛД №76-РН 2011 от 01.09.2011
9.	База данных GreenFile компании EBSCO* http://www.greeninfoonline.com	5800 журналов	По сети УГАТУ	Доступ предоставлен компанией EBSCO российским организациям-участникам консорциума НЭЙКОН (в том числе УГАТУ - без подписания лицензионного договора)
10.	Научные полнотекстовые ресурсы Optical Society of America* http://www.opticsinfobase.org/	22 журнала, материалы конференций	По сети УГАТУ	Доп. соглашение № 13 OSA к ЛД №76-РН 2011 от 01.09.2011
11.	Архив научных полнотекстовых журналов зарубежных издательств*- Annual Reviews (1936-2006) Cambridge University Press (1796-2011) цифровой архив журнала Nature (1869- 2011) Oxford University Press (с 1 выпуска – 1995) SAGE Publications (1800-1998) цифровой архив журнала Science (1880 -1996) Taylor & Francis (с 1 выпуска - 1997) Институт физики Великобритании The Institute of Physics (1874-2000)	2361	По сети УГАТУ	Доступ предоставлен российским организациям-участникам консорциума НЭЙКОН (в том числе УГАТУ - без подписания лицензионного договора)
12.	Аналитическая и цитатная база данных Web of Science* http://webofknowledge.com	Индексирует свыше 12 000 журналов	По сети УГАТУ	Договор №11.G34.31.0042 для обеспечения деятельности лаборатории «Групповой анализ математических моделей естествознания, техники и технологий»
13.	Реферативная и наукометрическая	Индексирует	По сети УГАТУ	Договор

	база данных Scopus*	21000 наименований научных журналов		№11.G34.31.0042 для обеспечения деятельности лаборатории «Групповой анализ математических моделей естествознания, техники и технологий»
--	---------------------	-------------------------------------	--	---

8. Материально-техническое обеспечение НИР

Для организации НИР магистранта специализированного научно-исследовательского и производственного оборудования не требуется.

Для самостоятельной работы при поиске дополнительных материалов в информационных базах данных сети Интернет необходим комплекс технических средств (компьютер или ноутбук) с выходом в Интернет с доступом к электронным базам данных и соответствующее программное обеспечение MS Office (Word, Excel, Power Point, Access).

9 Реализация НИР лицами с ОВЗ

Адаптированная программа разрабатывается при наличии заявления со стороны обучающегося (родителей, законных представителей) и медицинских показаний (рекомендациями психолого-медико-педагогической комиссии). Для инвалидов адаптированная образовательная программа разрабатывается в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

ЛИСТ
согласования рабочей программы

Направление подготовки: 38.04.03. Управление персоналом

Направленность подготовки (программа): Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

Учебный год 20 /20

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры УСиЭС

протокол № _____ от " ____ " _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ Гайнанов Д. А.

Научный руководитель магистерской программы _____
подпись *расшифровка подписи*

Исполнитель:

Кандидат технических наук, доцент _____ Низамова А.И.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой

наименование кафедры *личная подпись* *расшифровка подписи* *дата*

Председатель НМС по УГСН 38.00.00 – «Экономика»

_____ проф., д.э.н. Дегтярева И. В.

протокол № _____ от " ____ " _____ 20__ г.

личная подпись *расшифровка подписи* *лич*

Библиотека _____

личная подпись *расшифровка подписи* *дата*

Декан факультета (директор института, филиала) _____

личная подпись *расшифровка подписи*

Рабочая программа зарегистрирована в ООПМА и внесена в электронную базу данных

Начальник _____

личная подпись *расшифровка подписи* *дата*

**Дополнения и изменения в рабочей программе учебной дисциплины
на 20__/20__ уч. год**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета (директор института, филиала)

ФИО

(подпись)

« ____ » _____ 20__ г.

В рабочую программу по дисциплине _____

для направления _____

направленность (программа) _____

вносятся следующие изменения:

1)

2)

ПЕРЕСМОТРЕНА на заседании кафедры _____

наименование кафедры

протокол № _____ от " ____ " _____ 2015 г.

Заведующий кафедрой _____

подпись

расшифровка подписи

Научный руководитель магистерской программы¹ _____

подпись

расшифровка подписи

ОДОБРЕНА на заседании НМС по УГСН _____

протокол № _____ от " ____ " _____ 20__ г.

Председатель НМС по УГСН 38.00.00 – «Экономика»

проф., д. э. н. Дегтярева И. В.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой²

наименование кафедры

личная подпись

расшифровка подписи

дата

Библиотека³ _____

личная подпись

расшифровка подписи

дата

Дополнения и изменения внесены в базу данных рабочих программ дисциплин

Начальник ООПМА _____

личная подпись

расшифровка подписи

дата

¹ Только направлений подготовки магистров

² Согласование осуществляется с выпускающими кафедрами (для рабочих программ, подготовленных на кафедрах, обеспечивающих подготовку для других направлений подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации)

³ Только при внесении изменений в список литературы