

Программа научно-исследовательской практики / Составитель: Низамова А.И. Уфа: УГАТУ, 2015. - 33 с.

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

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

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

Зав. кафедрой УСиЭС  (подпись) Гайнанов Д. А. " 9 " 06 2015 г. №11

Программа практик утверждена на заседании Научно-методического совета по УГСН 38.00.00 Менеджмент 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. №12
личная подпись расшифровка подписи дата

©Низамова А.И. 2015

© УГАТУ, 2015

Содержание

1. Цели и задачи научно-исследовательской практики.....	4
2. Перечень результатов обучения при прохождении практики.....	5
3. Место научно-исследовательской практики в структуре ОПОП подготовки магистра	8
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы магистрантов на практике.....	12
5. Структура и содержание научно-исследовательской практики.....	15
6. Место, сроки и формы проведения научно-исследовательской практики.....	16
7. Формы аттестации	16
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение практики...	31
9. Материально-техническое обеспечение практики.....	34
10. Реализация НИР лицами с ОВЗ	34
Лист согласования рабочей программы дисциплины.....	35
Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины.....	36

1. Цели и задачи научно-исследовательской практики

Научно-исследовательская практика (Б2.П.1) является обязательным разделом ООП магистратуры, завершает четвёртый семестр обучения (длительностью 6 недель), является стационарной и направлена на формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и ООП вуза.

Основной целью научно-исследовательской практики по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» является приобретение опыта научно-исследовательской деятельности посредством самостоятельного выполнения научно-исследовательской работы, включая освоение методов поиска источников информации о предмете исследований, систематизацию, осмысление и преобразование собранных данных, реализацию необходимых способов обработки данных, представление результатов научной работы.

Задачами научно-исследовательской практики являются:

- развитие умений организовать свой научный труд, порождать новые идеи, находить подходы к их реализации;
- формирование способностей к самосовершенствованию, расширению границ своих научных и профессионально-практических познаний;
- использованию методов и средств познания, различных форм и методов обучения и самоконтроля, новых образовательных технологий для своего интеллектуального развития и повышения культурного уровня;
- изучение передового опыта по избранному профилю деятельности;
- овладение методами принятия и реализации управленческих решений, а также контроля их исполнения;
- развитие способности к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях;
- овладение методами и специализированными средствами для аналитической работы и научных исследований;
- овладение знаниями о видах, структуре, организации, основных методах ведения научно-исследовательской работы;
- сбор необходимых материалов для подготовки и написания магистерской диссертации.

2. Перечень результатов обучения при прохождении практики

ФГОС ВО содержит требования к результату освоения ОПОП в терминах компетенций. Совокупность основных характеристик компетенций, осваиваемых при прохождении научно-исследовательской практики, представлены в таблице.

Название и индекс компетенции	Вид практики	Содержание компетенции (в результате изучения дисциплины студент должен)		
		знать	уметь	владеть
способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)	Научно-исследовательская	подходы к анализу и синтезу в исследовательской деятельности	вырабатывать новые идеи, находить подходы к их реализации; обосновывать актуальность выбранного научного направления	навыками аналитической и творческой деятельности
готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность (ОК-2)	Научно-исследовательская	методы принятия кадровых решений, виды социальной и этической ответственности за их последствия	принимать решения в нестандартных кадровых ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за их последствия	навыками разработки и применения методики принятия кадровых решений и их реализации
владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	Научно-исследовательская	новые кадровые информационные технологии для анализа кадровой работы и ее развития	применять корпоративные информационные системы для организации работы с персоналом	навыками взаимодействия со службами информационных технологий с целью поддержки реализуемых кадровых технологий

(ОПК-10)				
умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11)	Научно-исследовательская	подходы к выявлению научной проблематики в области управления персоналом	осуществлять постановку задач кадрового пректирования и планировать пути их решения	навыками проведения научного исследования по выбранной проблеме, обработки и анализа полученных результатов с учетом данных, имеющихся в научной и научно-методической литературе
умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12)	Научно-исследовательская	современные методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом	разрабатывать подходы и методы к проведению научных исследований в области работы с персоналом	навыками применения инструментов проведения исследований и анализа их результатов в системе управления персоналом
умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновывать систему мер по их практической реализации (ПК-21)	Научно-исследовательская	специфику социально-трудовых проблем в организации, подходы к практической реализации решений по ним	диагностировать и проводить мониторинг социально-трудовых проблем в организации, применять модели и методы принятия решений по ним	навыками экономического обоснования принятых решений по социально-трудовым проблемам в организации
владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по	Научно-исследовательская	структуру и форму представления научных отчетов и научных публикаций по актуальной проблеме	систематизировать обработанную информацию по теме научного исследования в	навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации

теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-24)		управления персоналом	области кадровой работы	по теме исследования системы управления персоналом
способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-31)	Научно-исследовательская	методику проведения функционально-стоимостного анализа и подходы к ее применению при совершенствовании технологий работы с персоналом в конкретных проектах	уметь разрабатывать и экономически и социально обосновывать проекты развития кадровых технологий на основе функционально-стоимостного анализа	навыками внедрения проектов совершенствования работы с персоналом в организации и обоснования их экономической целесообразности
умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии	Научно-исследовательская	количественные и качественные методы анализа принятия решений по управлению персоналом	разрабатывать программы научных исследований в области управления персоналом	навыками к построению организационно-экономических моделей по принятию кадровых решений в организации

	способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы			
4	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	ОПК-11	базовый	Социально-психологические аспекты управленческой деятельности Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности
5	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	ОПК-12	базовый	Аудит и контроллинг персонала
6	умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновывать систему мер по их практической реализации	ПК-21	базовый	Современные проблемы управления персоналом
7	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	ПК-24	базовый	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности
8	способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности	ПК-31	базовый	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

	организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности			
9	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели	ПК-22	повышенный	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности

- **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 работа
2	готовностью действовать в	ОК-2	базовый	Научно-

	нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность			исследовательская работа
3	владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	ОПК-10	базовый	Преддипломная практика
4	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	ОПК-11	базовый	Научно-исследовательская работа
5	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	ОПК-12	базовый	Научно-исследовательская работа
6	умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновывать систему мер по их практической реализации	ПК-21	базовый	Научно-исследовательская работа
7	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	ПК-24	базовый	Научно-исследовательская работа
8	способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации	ПК-31	базовый	Научно-исследовательская работа

	проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности			
9	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели	ПК-22	повышенный	Научно-исследовательская работа

4. Структура и содержание научно-исследовательской практики

4.1 Структура научно-исследовательской практики

Общая трудоемкость научно-исследовательской практики составляет 9 зачетных единиц, 324 часа.

№ раздела	Наименование раздела практики	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы		
		Лекции / экскурсии	Индивидуальное задание / Практические работы	Всего часов
1	Разработка индивидуального плана работы.		15	15
2	Самостоятельная работа с библиотечным фондом		60	100
3	Самостоятельная работа в рамках научных исследований		100	100
4	Участие в научной деятельности кафедры		60	60

5	Подготовка и защита отчета научно-исследовательской практики.		80	80
	Зачет		-	9
Итого			315	324

4.2 Содержание научно-исследовательской практики

Индивидуальное задание: 315 часов.

№ п/п	Номер раздела практики	Объем, часов	Тема лекции / экскурсии	Содержание (раскрываемые вопросы)
	1	15	-	Разработка индивидуального плана работы. Уяснить цели практики, ее содержание, сформулировать основные задачи работы, уточнить права и обязанности практикантов, получить индивидуальное задание на практику, адреса и общее описание отдельных объектов, подлежащих обследованию, ознакомиться с программой практики, требованиями к отчету и защите. Обсудить задач практики с руководителем практики от организации.
	2	100	-	Самостоятельная работа с библиотечным фондом. Самостоятельная работа магистранта с библиотечным фондом и интернет-ресурсами для поиска и систематизации научных источников и информации. Составление библиографического списка по выбранной теме магистерской диссертации.
	3	100	-	Самостоятельная работа в рамках научных исследований. Проведение конкретных эмпирических исследований по сбору

				материала и проверке научных направлений в рамках основных положений магистерской диссертации.
	4	60	-	Участие в научной деятельности кафедры. Ознакомление с научной деятельностью кафедры управления в социальных и экономических системах (основными направлениями, результатами научных работ) по научной тематике направления и профиля подготовки. Участие в проведении научно-исследовательской работы, проводимой преподавателями, студентами и аспирантами кафедры
	5	80	-	Подготовка и защита отчёта научно-исследовательской практики. Подготовить отчет о прохождении практики в соответствии с ее задачами. Изложить содержание работы, полученные результаты, освоенные виды деятельности, выводы. Представить содержание работы, проделанной в ходе практики, полученные опыт, результаты и выводы.

Организация научно-исследовательской практики магистрантов осуществляется следующим образом.

В первом семестре первого курса магистрант выбирает направление научного исследования и ему назначается научный руководитель от кафедры. Научный руководитель осуществляет непосредственное руководство образовательной и научной деятельностью магистранта, в том числе его работой над исследовательским проектом, реализующим цели и задачи научно-исследовательской практики.

Научно-исследовательский проект согласовывается с научным руководителем и включается в план проведения научно-исследовательской работы, который согласовывается с руководителем магистерской программы как раздел индивидуального плана работы магистранта, рассматривается на заседании кафедры и утверждается деканом факультета управления. Научно-исследовательский проект планируется в рамках выбранного направления научной работы и ориентирован на подготовку магистерской диссертации. Ча-

стью научно-исследовательской практики могут выступать курсовые работы по дисциплинам профессионального цикла.

Основной формой научно-исследовательской практики является самостоятельное выполнение научно-исследовательского проекта (научно-исследовательской работы). В процессе выполнения научно-исследовательской работы и в ходе защиты ее результатов проводится широкое обсуждение в учебных структурах вуза с привлечением работодателей и ведущих исследователей, позволяющее оценить уровень приобретенных знаний, умений и сформированных компетенций обучающихся.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы магистрантов на практике

Самостоятельная работа студента основывается на следующем:

- обращение к рекомендованным учебным пособиям и монографиям, публикациям в периодической печати и Интернет-ресурсам по новейшей практике управления персоналом в России и за рубежом, к описаниям и документации по наиболее значимым сделкам предприятия - базы практики;
- изучение опыта авторов научных работ и специалистов по теме исследований магистранта;
- беседы с работниками кафедры и приглашенными специалистами о вопросах научных исследований магистранта;
- изучение передовых технологий научных исследований.

Поскольку требуется большой объем разнообразной информации: документальной, устной, визуальной и т.д., руководителям практики, в полной мере, не удастся её предоставить, поэтому магистрант должен научиться получать информацию сам. Это возможно при правильном подходе к общению с нужными специалистами. Умение расположить к себе автора научной работы - важная часть общественной компоненты задачи практики.

Задачи практики по-настоящему качественно могут быть выполнены, если магистрант, заранее, по рекомендованным материалам в дневнике письменно изложит информацию по поставленным вопросам, а при посещении базы практики только дополнит свои записи. Поэтому предварительная проработка с конспектированием всех аспектов задач, в том числе и индивидуального задания практики с научным руководителем обязательна.

Магистрант на практике может вести записи (дневник), куда он заносит результаты наблюдений на рабочих местах и во время экскурсий, расчеты, конспектирует лекции и беседы. Записи в дневнике целесообразно вести в хронологическом порядке.

Права и обязанности магистрантов-практикантов.

Права магистранта:

- обеспеченность рабочим местом;

- возможность обращения по всем возникающим проблемам и вопросам к руководителям практики – представителю предприятия и представителю УГАТУ;

- возможность доступа к информации, необходимой для выполнения программы практики.

Обязанности магистранта:

- ведение дневника практики, выполнение намеченной программы;

- подчинение правилам внутреннего распорядка, действующим на предприятии;

- представление в установленном порядке руководителю практики и научному руководителю обязательных документов о прохождении практики.

6. Место, сроки и формы проведения научно-исследовательской практики

Научно-исследовательская работа магистранта может непосредственно проводиться в следующих организациях:

– в кадровых службах органов государственной и муниципальной власти;

– в службах управления персоналом предприятий и учреждений;

– в службах социальной работы предприятий и учреждений;

– в научных учреждениях;

– на выпускающей кафедре (кафедре УС и ЭС УГАТУ) и ее лаборатории.

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 33 по 38 неделю (6 недель).

При наличии на базах практики вакантных должностей, магистранты могут зачисляться на них, при условии соответствия работы требованиям программы практики.

7. Формы аттестации

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

Текущий контроль магистрантов проводится в дискретные временные интервалы руководителем практики или научным руководителем в следующих формах:

– выполнение индивидуальных заданий;

– формирование элементов отчета по научно-исследовательской практике.

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

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

Отчет по научно-исследовательской практике представляет собой научно-исследовательскую работу следующей структуры.

Введение – вступительная часть научно-исследовательской работы, в которой необходимо:

- обосновать актуальность разрабатываемой темы, ее теоретическую и практическую значимость, определить объект, предмет, по необходимости хронологические и/или географические границы исследования;
- назвать основную цель работы и подчиненные ей более частные задачи, решение которых связано с реализацией поставленной цели;
- привести в алфавитном порядке список отечественных и зарубежных ученых и специалистов, внесших наиболее значимый вклад в разработку выбранной проблемы исследования, и сформулировать содержание этого вклада;
- определить теоретические основы и указать избранный метод (или методы) исследования;
- кратко описать структуру проекта.

Избранная тема должна иметь как теоретическую, так и практическую актуальность. Научное значение разработки темы НИР определяется ее важностью в решении насущных проблем в системе управления персоналом, поэтому при обосновании актуальности темы необходимо ссылаться на позиции признанных научных авторитетов в данной области, а также на вновь принимаемые нормативно-правовые акты, положения, кадровые решения и решения по социальным вопросам на федеральном, региональном, муниципальном и локальном уровнях, касающиеся рассматриваемых в работе вопросов.

Объектом НИР в рамках направления «Управление персоналом», могут выступать:

- кадровые службы органов государственной и муниципальной власти;
- службы управления персоналом и социальной работы предприятий и учреждений;
- научно-исследовательские центры и другие организации.

В качестве предмета НИР можно избрать процессы, отдельные стороны,

структурные элементы в рамках изучаемой проблематики – словом, тот аспект объекта, на котором фокусируется внимание исследователя.

Целью НИР может являться, например, анализ (оценка), исследование уровня). Возможны темы с формированием комплексной цели, например «анализ и разработка», «оценка и совершенствование» и т.п. Стиль изложения введения тезисный. Рекомендуемый объем введения – до 5 страниц.

Раздел 1 (теоретико-методологический) посвящен обоснованию методологии и методики исследования. Структуру изложения магистрант определяют самостоятельно, однако в этом разделе целесообразно:

- оценить степень изученности исследуемой проблемы в тематической научной литературе;
- систематизировать основные подходы к теоретическому осмыслению проблематики исследования и раскрыть их содержание;
- перечислить и раскрыть содержание теоретически и практически не решенных и дискуссионных проблем, по-разному освещенных в научной литературе;
- провести анализ основных понятий и категорий, относящихся к проблематике исследования;
- обозначить перспективные направления осмысления проблематики проектирования в зарубежной и отечественной науке.

Исследователь должен грамотно оперировать понятиями и категориями управленческой терминологии, понятиями и методами научных дисциплин, уместно употреблять узкоспециальные термины. В ходе изложения материала обязательно должна высказываться и аргументироваться личная точка зрения «по нашему мнению...», «по мнению автора...» и пр. Завершается первый раздел формулированием общих требований к исходной информации для решения задач аналитической и практической (проектной) частей.

Теоретические и методические разработки автора НИР могут представлять:

- обоснование новых подходов, параметров или показателей, характеризующих объект и (или) предмет работы;
- методологию и методику реализации подходов, выявления зависимостей между показателями;
- методику и модель прогнозирования результатов управления в целом и по отдельным параметрам.

Основное внимание должно быть обращено на обоснование и доказательство полезности и эффективности предлагаемых автором теоретических и методических подходов для разработки, принятия и реализации перспективных форм, направлений, методов и технологий управления персоналом. Объем раздела не должен превышать 10 страниц.

В разделе 2 (аналитическом) необходимо охарактеризовать объект и

предмет исследования, а также выявить основную проблему исследования и сформулировать ее.

В первом подразделе аналитической части проекта нужно дать всестороннюю характеристику объекта и предмета исследования. В качестве методологии исследования объекта целесообразно использовать системный подход, позволяющий рассмотреть объект как систему, последовательно проанализировать ее нормативно-правовой, функциональный, профессионально-кадровый, коммуникативный, технологический, профессионально-культурный компоненты, выявить способы и проблемы их взаимосвязи, выделить факторы внешней и внутренней среды и определить характер и степень их влияния на функционирование объекта. Помимо системного анализа, полезными при работе над данным разделом могут оказаться метод сравнения, функционально-структурный, экономический, статистический и стоимостной анализ.

Вне зависимости от выбранной темы НИР при подготовке раздела рекомендуется осветить следующие вопросы:

- место анализируемого объекта в системе более крупного масштаба;
- цели и задачи, необходимость реализации которых обусловила создание и функционирование исследуемого объекта;
- перечень и содержание функций, реализуемых данным объектом исследования, и их сравнительный содержательный анализ;
- структура объекта, ее основные составляющие и их роль в достижении поставленных перед организацией целей;
- основные факторы внешней и внутренней среды, влияющие на функционирование объекта, характер этого влияния;
- анализ функционирования исследуемого объекта за ряд предыдущих лет по степени достижения цели его существования;
- оценка достигнутого уровня и качества управления объектом;
- выявление и систематизация успехов и неудач в управлении;
- в управлении, в том числе в количественной (натуральной и стоимостной) форме;
- выявление причин и факторов, препятствующих повышению эффективности управления объектом, и их содержательная оценка.

В разделе используются фактические материалы, характеризующие объект исследования, его техническую, социальную, экономическую, организационную и иные стороны. При этом более подробная характеристика дается по тем аспектам деятельности объекта, которые непосредственно связаны с решением задач, поставленных в НИР, а именно, по организации кадровой и социальной работы. При изложении фактического материала основное внимание сосредоточивается не столько на характеристике объекта (большинство фактических данных и общих иллюстраций может быть представлено в приложениях), сколько на выявлении и анализе положительных сторон и недостатков его функционирования. После комплексного анализа состояния объекта и предмета проектирования необходимо выявить проблему (или проблемное поле), на решение которой

будет ориентирована проектная часть работы. Задачами данного подраздела является выявление «узких мест» и недостатков объекта и/или предмета исследования, а также качественная и, по возможности, количественная формулировка проблемы, требующей разрешения. При этом целесообразно использовать различные приемы, в частности:

1) *экспертные (оценочные) методы* – основаны на использовании косвенной и неполной информации, опыта специалистов-экспертов, интуиции. Конкретными формами их проявления являются:

– массовая оценка – выявление мнения отдельных групп населения по существу какой-либо проблемы в ходе социологических исследований (социологический опрос);

– организация систематической работы экспертов – экспертные комиссии законодательных и исполнительных органов власти, научные советы институтов и пр.;

– организация работы экспертов на основе особой системы их деятельности:

– «мозговая атака», «Делфи», «Паттерн» и пр.

2) *эвристические методы*, основанные на общей оценке окружающей среды и ее влияния на функционирование организации, выявлении потенциала организации и основных факторов, препятствующих ее эффективному функционированию, в условиях нехватки информации о состоянии объекта. К основным эвристическим методам относятся: SWOT-анализ; PESTE-анализ; кластерный анализ, модель диагностики Надлера–Ташмена и др.;

3) *методы социально-экономического анализа*: сравнение, выборочное изучение работы ряда объектов, группировки, цепные подстановки, исчисление индексов, расчет коэффициентов регрессии и корреляции;

4) *экономико-математические методы и модели*;

5) *методы прямых инженерно-экономических расчетов*;

6) *методы эмпирического исследования* (наблюдение, сравнение, измерение, эксперимент).

Материалами для анализа могут быть нормативно-правовые акты (законы, уставы, положения) по кадровой и социальной политике, планы работы и отчеты организации, статистическая отчетность, итоги конференций, совещаний, заседаний, отечественные и зарубежные оценки отдельных вопросов исследуемой проблемы, результаты личного наблюдения и другие данные, собранные магистрантом из различных источников. Результатами работы над данным разделом являются комплексная характеристика объекта и предмета, а также выявление и формулировка научной проблемы, требующей разрешения. При оформлении раздела рекомендуется использовать графические способы представления данных: схемы, диаграммы, графики и т.п. (их лучше выносить в приложения с указанием ссылки на них в тексте). Объем второго раздела не должен превышать 10 страниц.

Раздел 3 (проектная часть) в соответствии с целевой направленностью НИР должен содержать следующие подразделы:

- постановка задачи проектирования;
- разработка альтернатив решения задачи и их сравнительную характеристику;
- социально-экономически обоснованное решение о выборе оптимальной альтернативы;
- план реализации выбранного варианта управленческого решения проблемы.

Постановка задачи должна быть обоснована проблематикой, выявленной в заключительной части второго раздела НИР. Задача должна быть сформулирована не только качественно, но и, по возможности, количественно, с учетом всех необходимых действий, ресурсов, сроков достижения, ответственных исполнителей. Наиболее распространенным способом формализации управленческой задачи является *метод структуризации*, который предполагает последовательное определение:

- критериев, или необходимых условий, которым должно удовлетворять решение задачи;
- комплекса подзадач по решению проблемы;
- целевых значений достижения каждой подзадачи;
- максимального объема ресурсов, отведенных на решение проблемы;
- максимально возможных сроков решения проблемы.

Структурированную задачу полезно представить в виде графа либо «дерева целей». После качественной и количественной формализации задачи необходимо *разработать альтернативы ее решения*. Следует помнить, что альтернативами управленческого решения являются не все возможные варианты решения проблемы, а лишь те, которые удовлетворяют всем установленным ранее критериям и их целевым значениям.

Следующим этапом проектирования является *выбор наилучшей альтернативы* управленческого решения проблемы. Данный выбор необходимо обосновать с точки зрения экономической эффективности и/или социальной, при выборе методики расчета эффективности и результативности следует руководствоваться тремя факторами:

- 1) место объекта проектирования в системе управления персоналом в организации;
- 2) сфера проектирования;
- 3) объем и продолжительность необходимых для решения проблемы инвестиций во времени.

Если расчет экономической эффективности по какому-либо проектному решению не может быть выполнен, то определяется его социальная результативность. В результате оценки каждой из предложенных альтернатив выбира-

ется та, ожидаемый экономический и/или социально-экономический эффект от которой окажется максимальным. При оценке альтернатив полезно также использовать метод аналитической иерархии. После выбора оптимального варианта решения следует спроектировать механизм его реализации, указать источники и объем необходимых ресурсов, ответственных исполнителей, требуемые сроки, предусмотреть способы и формы контроля за реализацией альтернативы. Объем третьего раздела должен составлять до 10 страниц текста.

Заключение. Заключительная часть отчета научно-исследовательской практики содержит окончательные выводы, характеризующие итоги работы магистранта в решении поставленных во введении задач. Заключение должно быть кратким (не более 5 страниц текста) и содержать:

- выводы относительно степени теоретической изученности исследуемой проблемы;
- оценку общего состояния объекта и предмета исследования;
- перечень и краткую характеристику предлагаемых мероприятий по устранению проблем, а также итоги расчета эффективности и результативности предлагаемых мероприятий.

Если при разработке научного исследования магистрант по каким-либо причинам не принял прогрессивное решение, то в заключении следует указать причины, обусловившие выбор промежуточного варианта, и охарактеризовать перспективы дальнейшего развития работ в этой области.

Магистрант предоставляет сформированный в соответствии с планом этапа работы отчет по научно-исследовательской практике научному руководителю. После ознакомления руководителя с отчетом им назначается дата защиты. По результатам защиты научный руководитель выставляет магистранту в зачетную ведомость оценку: удовлетворительно, хорошо, либо отлично.

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы руководителем практики в следующих формах:

- фиксация посещений организации;
- выполнение индивидуальных заданий / практических работ;
- отдельно оцениваются личностные качества студента (аккуратность, организованность, исполнительность, инициативность и др.).

Промежуточный контроль

Формой промежуточного и итогового контроля прохождения практики служит журнал практики.

Промежуточная аттестация по итогам учебной практики производится в виде защиты выполненного индивидуального и представления сформированного в соответствии с установленными правилами и требованиями письменного отчета и отзыва руководителя практики. Защиту отчета в виде устного докла-

да о результатах прохождения практики принимает руководитель практики от университета на выпускающей кафедре.

При оценке результатов практики учитывается количество и качество выполнения студентами всех предусмотренных программой видов деятельности, а также качество оформления отчетной документации и своевременность представления на проверку.

Результаты прохождения практики оцениваются по балльно-рейтинговой системе в 100 баллов. Итоговая рейтинговая оценка производственной практики складывается из рейтинговых оценок по отдельным составляющим практики. 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 кафедре и их защиту.

Основные критерии оценки:

«Отлично» оценивается работа студента, выполнившего в срок и на высоком уровне весь объем работы, определенной программой практики; проявившего теоретическую подготовку и умелое применение полученных знаний в ходе практики, самостоятельность, творческий подход и инициативу; оформившего документы практики и отчет в соответствии со всеми требованиями в установленные сроки.

«Хорошо» оценивается работа студента, который полностью выполнил программу практики, проявил самостоятельность, интерес к профессиональной деятельности, однако, не проявил инициативу и при оформлении документов практики и отчета допустил недочеты.

«Удовлетворительно» оценивается работа студента, который выполнил программу практики, но при этом не проявил самостоятельности, допустил небрежность в формулировании выводов в отчете практики, не показал интереса к выполнению заданий практики, небрежно оформил документы практики, несвоевременно представил необходимые документы.

«Неудовлетворительно» оценивается работа студента, не выполнившего программу практики, или представившего отчет о практике, выполненный на крайне низком уровне, не предоставивший документы по практике

Типовые оценочные материалы

Раздел, задание	Балл за конкретное задание	Число заданий	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Разработка индивидуального плана работы. Уяснить цели практики, ее содержание, сформулировать	15	1	10	50

<p>основные задачи работы, получить индивидуальное задание на практику, адреса и общее описание отдельных объектов, подлежащих обследованию, ознакомиться с программой практики, требованиями к отчету и защите. Обсудить задачи практики с руководителем практики от организации.</p>				
<p>Самостоятельная работа с библиотечным фондом. Самостоятельная работа магистранта с библиотечным фондом и интернет-ресурсами для поиска и систематизации научных источников и информации. Составление библиографического списка по выбранной теме магистерской диссертации.</p>	15	1	10	15
<p>Самостоятельная работа в рамках научных исследований. Проведение конкретных эмпирических исследований по сбору материала и проверке научных направлений в рамках основных положений магистерской диссертации.</p>	20	1	10	20
<p>Участие в научной деятельности кафедры. Ознакомление с научной деятельностью кафедры управления в социальных и экономических системах (основными направлениями, результатами научных работ) по научной тематике направления и профиля подготовки. Участие в проведении научных работ, проводимых преподавателями, студентами и аспиранта-</p>	15	1	10	15

ми кафедры.				
Подготовка и защита отчёта научно-исследовательской практики. Подготовить отчет о прохождении практики в соответствии с ее задачами. Изложить содержание работы, полученные результаты, освоенные виды деятельности, выводы. Представить содержание работы, проделанной в ходе практики, полученные опыт, результаты и выводы.	45	1	20	45

Рейтинговая оценка научно-исследовательской практики должна составлять:

- 61 - 73 баллов для получения оценки «удовлетворительно»,
- 74 - 90 баллов – для оценки «хорошо»,
- 91 - 100 баллов – для оценки «отлично».

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, ее этап и уровень формирования	Заявленный образовательный результат подходы к анализу и синтезу в исследовательской деятельности т	Типовое задание из ФОС, позволяющее проверить сформированность образовательного результата	Процедура оценивания образовательного результата	Критерии оценки
ОК-1	<i>Знать</i> подходы к анализу и синтезу в исследовательской деятельности	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22</i>	<i>Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики,</i>	<i>Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.</i>

			время защиты – 20 минут.	
ОК-1	Уметь вырабатывать новые идеи, находить подходы к их реализации; обосновывать актуальность выбранного научного направления	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22</i>	<i>Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.</i>	<i>Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.</i>
ОК-1	Владеть навыками аналитической и творческой деятельности	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22</i>	<i>Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.</i>	<i>Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.</i>
ОК-2	Знать методы принятия кадровых решений, виды социальной и этической ответственности за их последствия	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22</i>	<i>Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.</i>	<i>Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.</i>
ОК-2	Уметь принимать решения в нестандартных кадровых ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за их последствия	<i>Протокол научно-исследовательского семинара кафедры. Требования к участию в научной деятельности стр.22</i>	<i>Научно-исследовательские семинары проводятся в соответствии с планом работы кафедры</i>	<i>Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.</i>
ОК-2	Владеть навыками разработки и применения методики принятия кадровых решений и их реализации	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22</i>	<i>Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики,</i>	<i>Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.</i>

			время защиты – 20 минут.	
ОПК-10	Знать новые кадровые информационные технологии для анализа кадровой работы и ее развития	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22</i>	<i>Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.</i>	<i>Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.</i>
ОПК-10	Уметь применять корпоративные информационные системы для организации работы с персоналом	<i>Протокол научно-исследовательского семинара кафедры. Требования к участию в научной деятельности стр.22</i>	<i>Научно-исследовательские семинары проводятся в соответствии с планом работы кафедры</i>	<i>Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.</i>
ОПК-10	Владеть навыками взаимодействия со службами информационных технологий с целью поддержки реализуемых кадровых технологий	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22</i>	<i>Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.</i>	<i>Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.</i>
ОПК-11	Знать подходы к выявлению научной проблематики в области управления персоналом	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22.</i>	<i>Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.</i>	<i>Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.</i>
ОПК-11	Уметь осуществлять постановку задач кадрового проектирования и планировать пути их решения	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22</i>	<i>Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты –</i>	<i>Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.</i>

			20 минут.	
ОПК-11	Владеть навыками проведения научного исследования по выбранной проблеме, обработки и анализа полученных результатов с учетом данных, имеющихся в научной и научно-методической литературе	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22</i>	Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.
ОПК-12	Знать современные методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22</i>	Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.
ОПК-12	Уметь разрабатывать подходы и методы к проведению научных исследований в области работы с персоналом	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22</i>	Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.
ОПК-12	Владеть навыками применения инструментов проведения исследований и анализа их результатов в системе управления персоналом	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22</i>	Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.
ПК-21	Знать специфику социально-трудовых проблем в организации, подходы к практической реализации	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22.</i>	Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.

	решений по ним		защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.	
ПК-21	Уметь диагностировать и проводить мониторинг социально-трудовых проблем в организации, применять модели и методы принятия решений по ним	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22.</i>	<i>Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.</i>	<i>Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.</i>
ПК-21	Владеть навыками экономического обоснования принятых решений по социально-трудовым проблемам в организации	<i>Доклад по отчету о прохождении практики и основных научных результатах</i>	<i>Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики в, время защиты – 20 минут.</i>	<i>Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.</i>
ПК-24	Знать структуру и форму представления научных отчетов и научных публикаций по актуальной проблеме управления персоналом	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22.</i>	<i>Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.</i>	<i>Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.</i>
ПК-24	Уметь систематизировать обработанную информацию по теме научного исследования в области кадровой работы	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22.</i>	<i>Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.</i>	<i>Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.</i>
ПК-24	Владеть навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования системы управле-	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22.</i>	<i>Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в по-</i>	<i>Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.</i>

	ния персоналом		следний день проведения практики, время защиты – 20 минут.	
ПК-31	Знать методику проведения функционально-стоимостного анализа и подходы к ее применению при совершенствовании технологий работы с персоналом в конкретных проектах	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22.</i>	Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.
ПК-31	Уметь уметь разрабатывать и экономически и социально обосновывать проекты развития кадровых технологий на основе функционально-стоимостного анализа	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22.</i>	Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.
ПК-31	Владеть навыками внедрения проектов совершенствования работы с персоналом в организации и обоснования их экономической целесообразности	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22.</i>	Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.
ПК-22	Знать количественные и качественные методы анализа принятия решений по управлению персоналом	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22.</i>	Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.
ПК-22	Уметь разрабатывать программы научных исследований в области	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22.</i>	Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения.	Критерии оценки указаны в ФОС стр.

	управления персоналом		<i>Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.</i>	21-23.
ПК-22	Владеть навыками к построению организационно-экономических моделей по принятию кадровых решений в организации	<i>Отчет по практике. Требования к отчету стр.17-22.</i>	<i>Практика проводится в соответствии с графиком ее проведения. Отчет по практике студенты защищают в последний день проведения практики, время защиты – 20 минут.</i>	<i>Критерии оценки указаны в ФОС стр. 21-23.</i>

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение практики

Учебно-методическое и информационное обеспечение научно-исследовательской практики 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:

8.1 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.

8.2 Дополнительная литература

1. Грошев И.В., Юрьева В.М. Менеджмент организационной культуры – М.: МОДЭК, 2010. – 342с.
2. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Управление трудовыми ресурсами. / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2009.– 320 с.
3. Социальная политика региона: теория и практика: учебное пособие / кол. авторов; под. ред. И. П. Скворцова. – М.: КНОРУС, 2010. – 448 с. (Серия «Учебное пособие»).
4. Дементьева, А. Г. Управление персоналом: учебник МГИМО-Университет. - Москва: Магистр, 2011. - 288 с.
5. Егоршин, А. П. Организация труда персонала: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом. - М.: ИНФРА-М, 2008. – 318 с.
6. Сербиновский, Б.Ю. Управление персоналом: учебник. - Изд.2-е перераб. и доп.-М.: Дашков и К, 2009.-464с.
7. 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.
8. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие / Т. Ю. Базаров - Москва: КНОРУС, 2011 - 304 с.
9. Ендовицкий, Д. А. Комплексный экономический анализ деятельности управленческого персонала: [научное издание] / Д. А. Ендовицкий, Н. Н. Беленова. - Москва: КноРус, 2011. - 190 с.
10. 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.
11. 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.
12. Спивак, В. А. Организационное поведение: учебное пособие для студентов, изучающих менеджмент организаций, управление персоналом, другие экономические науки. - Москва: Юрайт, 2011. - 207 с.

13. Тебекин, А. В. Управление персоналом: учебник для студентов вузов, обуч. по специальности 080500 "Менеджмент" / А. В. Тебекин. - Москва: КноРус, 2009. - 624 с.

8.3 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.xml+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 база данных Scopus*	Индексирует 21000 наименований научных журналов	По сети УГАТУ	Договор №11.G34.31.0042 для обеспечения деятельности лаборатории «Групповой анализ математических моделей естествознания, техники и технологий»

9. Материально-техническое обеспечение практики

Для организации научно-исследовательской практики 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).

10. Реализация практики лицами с ОВЗ

Выбор мест и способов прохождения практики для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с учетом требований их доступности, а также рекомендованных условий и видов труда. В таком случае требования к структуре практики адаптируются под конкретные ограничения возможностей здоровья обучающегося, и отражаются в индивидуальном задании на практику.

ЛИСТ
согласования рабочей программы

Направление подготовки: 38.04.03. Управление персоналом

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

Научно-исследовательская практика

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 экономических 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 дата

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

