

Министерство образования и науки Российской Федерации  
федеральное государственное образовательное учреждение высшего  
образования  
«Кубанский государственный университет»  
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор

Иванов А.Г.

2017г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ  
ПРАКТИКИ  
Б2.В.02.03(Н) НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА**

Направление подготовки/специальность 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) / специализация Управление кадровым потенциалом организации

Программа подготовки академическая

Форма обучения очная, заочная

Квалификация (степень) выпускника магистр

Краснодар 2017

Рабочая программа Научно-исследовательской работы составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

Миронова Елена Рубеновна, канд.психол.наук, доцент



Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «03» мая 2017 г.

Заведующий кафедрой А.А. Лузаков



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 6 от 4 мая 2017 г.

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.



Рецензенты:

Женетль А.С.

Начальник отдела персонала ООО «Атлас - НТС»

Орел А.А.

Доцент кафедры экономики организации, регионального и кадрового менеджмента КубГУ, канд.психол.наук

### **1. Цели научно-исследовательской работы (НИР).**

Цель НИР магистранта - развитие способности самостоятельного осуществления научно-исследовательской работы, связанной с решением профессиональных задач.

### **2. Задачи НИР:**

- 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 эмпирических данных, владение современными методами исследований;
- формирование готовности проектировать и реализовывать в образовательной практике новое содержание учебных программ дисциплин по направлению подготовки, применять инновационные образовательные технологии;
- 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.

### **3. Место НИР в структуре ООП.**

НИР относится к вариативной части Блок 2 ПРАКТИКИ.

НИР проводится:

Для магистрантов ЗФО:

Часть 1 НИР :

*Во втором семестре 1 курса 8 недель;*

Часть 2 НИР:

*Во 2 семестре 2 курса – 2 недели;*

Часть 3 НИР:

*В 1 семестре 3 курса - 6 недель.*

Для магистрантов ОФО:

Часть 1 НИР :

*В 1 семестре 1 курса – 4 недели;*

Часть 2 НИР:

*Во 2 семестре 1 курса – 4 недели*

*В 1 семестре 2 курса – 2 недели;*

Часть 3 НИР:

*Во втором семестре 2 курса- 4 недели*

Для успешной реализации задач НИР необходимо успешное освоение дисциплин базовой и вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)», предшествующих по времени прохождению практики (НИР).

### **4. Тип и способ проведения НИР**

НИР является типом производственной практики

Способ проведения практики: стационарная

НИР магистрантов проводится на кафедре управления персоналом и организационной психологии.

Научно-исследовательская работа магистранта может предполагать:

- осуществление НИР в рамках госбюджетной научно-исследовательской работы кафедры (сбор, анализ научно-теоретического материала, сбор эмпирических данных, интерпретация данных);
- участие в выполнении научно-исследовательской работы кафедры в рамках грантов, договоров с учреждениями и организациями;
- участие в организации и проведении научных, научно-практических конференций, круглых столов, дискуссий, организуемых кафедрой, факультетом, университетом;
- самостоятельное проведение семинаров, мастер-классов, круглых столов по актуальной проблематике управления персоналом;
- участие в конкурсах научно-исследовательских работ;
- осуществление самостоятельного исследования по актуальной проблеме в рамках магистерской диссертации;
- составление библиографии работы с привлечением современных информационных и коммуникационных технологий;
- рецензирование научных статей;
- разработку, апробацию, адаптацию диагностических методов;

Прохождение НИР контролируют руководитель магистерской программы, руководитель практики от кафедры управления персоналом и организационной психологии, научный руководитель магистранта.

#### **5. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении НИР соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.**

В результате прохождения практики студент должен приобрести следующие *общекультурные / общепрофессиональные / профессиональные* компетенции в соответствии с ФГОС ВО.

№ п.п.	Код компетенции	Содержание компетенции (или её части)	Планируемые результаты при прохождении практики
1.	<b>ОК 1</b>	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	<p>Знает основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами</p> <p>Знает основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности</p> <p>Умеет использовать основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами</p> <p>Умеет использовать, основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности</p> <p>Владеет навыками использования основных методов анализа, применяемых в управлении трудовыми ресурсами</p> <p>Владеет навыками использования, основных законов социальных и экономических наук в профессиональной деятельности</p>
2.	<b>ОПК 1</b>	готовность к коммуникации в устной и письменной формах на	Знать базовые правила устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках

		русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Уметь использовать базовые правила устной коммуникации и письменной коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач межличностного общения Владеть навыками устной и письменной коммуникации на русском языке для эффективной профессиональной коммуникации
3.	<b>ОПК-8</b>	владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Знает механизмы оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций Умеет разрабатывать и применять современные методы и технологии определения социально-экономической эффективности управления персоналом Владеет навыками организации анализа социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом
4.	<b>ОПК-9</b>	способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Знает актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации Умеет оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации Владеет методами стратегического планирования формирования и развития человеческих ресурсов
5.	<b>ОПК-11</b>	умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знает правила составления научных отчетов, обзоров, публикаций Умеет выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом Владеет навыками подготовки обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
6.	<b>ПК -11</b>	умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	Знать методологию системного анализа Уметь решать системные задачи и проблемы управления персоналом Владеть навыками организации деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации
7.	<b>ПК-12</b>	владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга	Знать особенности и актуальные проблемы диагностики организационного развития Уметь использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности

		состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности	Владеть методами формирования и внедрения диагностической работы в организации
8	<b>ПК-13</b>	знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Знать современные методы оценки эффективности системы найма и адаптации в организации Уметь организовать эффективную систему найма и адаптации персонала в организации Владеть навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
9.	<b>ПК-22</b>	умение 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	Знает современные подходы к организации диагностики и мониторинга состояния процессов и результатов управления персоналом в организации Умеет формулировать цели и задачи научных исследований в соответствии с тенденциями и перспективами развития в сфере управления персоналом, обоснованно выбирать теоретические и экспериментальные методы и средства решения сформулированных задач. Умеет строить организационно-экономические модели Владеет навыками применения количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом. Владеет методами организации научного исследования, работы с коллективом и партнерами-соисполнителями, навыками планирования, организации и проведения научно-исследовательских работ
10.	<b>ПК-23</b>	умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	Знает инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации. Знает основные характеристики аудита по основным направлениям аудита управления персонала Умеет использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала Владеет современными технологиями оценки деятельности службы управления персоналом

## 6. Структура и содержание НИР

Объем НИР составляет 27 зачетных единиц (972 часа). Из них, 9 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателями и 963 часа самостоятельной работы обучающихся.

## **7. Типовые формулировки заданий для выполнения НИР по направлению подготовки магистров 38.04.03 – Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление кадровым потенциалом организации»:**

Задания для выполнения НИР формулируются научным руководителем индивидуально для каждого обучающегося с учетом Индивидуального плана магистранта на период обучения.

При подготовке индивидуальных заданий можно руководствоваться приведенными ниже типовыми формулировками заданий

Первая часть научно-исследовательской работы магистра осуществляется, как правило, в форме разработки и обсуждения, совместно с научным руководителем, темы выпускной квалификационной работы, плана проведения подготовительных мероприятий для организации теоретической и практической работы в рамках выбранного направления. Обсуждения и выбора методик для обеспечения сбора эмпирических данных на последующих этапах работы над выпускным проектом. Поиска, анализа и систематизации информационных материалов по избранному магистрантом направлению будущей выпускной работы.

В связи с этим, рекомендуется, в рамках части I научно-исследовательской работы магистра поставить и решить следующие задачи:

1. Выбрать научного руководителя и обсудить вопросы по выбору тематики курсовой работы и возможному направлению будущей магистерской диссертации.
2. Определить индивидуальную специфику задания для научно-исследовательской работы вместе с научным руководителем, конкретизировать цели и задачи первой части научно-исследовательской работы.
3. Осуществить поиск, анализ и систематизацию информационных ресурсов и отдельных источников по направлению профессиональных интересов.
4. Подготовить материалы к выступлениям на конференциях или публикации в изданиях разного уровня (тезисы, статьи, аналитические обзоры и т.д.).
5. Подготовить отчет о результатах научно-исследовательской работы магистра.

Вторая часть научно-исследовательской работы магистра, в соответствии с учебным планом, осуществляется перед педагогической практикой.

Ее задачами является формирование готовности проектировать и реализовывать в педагогической практике содержание учебных программ, осуществлять инновационные образовательные технологии.

Она может быть связана с анализом содержания программ учебных курсов по направлению «Управление персоналом», с целью их дальнейшего совершенствования. Задание предполагает разработку рекомендаций по совершенствованию учебно-методических комплексов преподаваемых в вузах учебных дисциплин.

Задание носит индивидуальный характер для каждого магистранта, так как зависит непосредственно от актуальных задач магистранта по теме магистерской диссертации. И может быть связано с совершенствованием магистрантом преподаваемых в рамках направления «Управление персоналом» учебных курсов.

Вторая часть НИР может предполагать:

- работу с литературными источниками с целью расширения или дополнения содержания учебных курсов, связанных со спецификой, разрабатываемой магистрантом темы выпускной квалификационной работы (ВКР);
- разработку или совершенствование программ учебных дисциплин, курсов лекций, содержания семинарских, практических, лабораторных занятий, связанных со спецификой, разрабатываемой магистрантом темы ВКР;
- разработку контрольно-измерительных материалов (например, тестовых заданий) для использования в процессе текущего или итогового контроля, если это связано с тематикой или общей направленностью ВКР;

- самостоятельную разработку или помощь действующим преподавателям в разработке других элементов учебно-методических комплексов для совершенствования образовательного процесса, если это связано с разрабатываемой тематикой или общей направленностью ВКР.

Если тематика ВКР не предполагает возможности учета разработок магистрантов по теме ВКР в совершенствовании учебного процесса, задачами второй части концентрированной НИР могут являться:

- ведение библиографической работы с привлечением современных информационных и коммуникационных технологий;
- рецензирование научных статей;
- описание организации и методов исследования по ВКР
- разработка и апробация диагностирующих материалов;
- план-график работы над диссертацией
- постановка целей и задач диссертационного исследования; определение объекта и предмета исследования; обоснование актуальности выбранной темы;
- подготовка к сбору фактического материала для проведения диссертационного исследования

Часть третья НИР предполагает постановку и решение следующих задач:

- ведение библиографической работы по теме ВКР включая интенсивное использование ресурсов библиотек (в т. ч. электронных);
- сбор фактического материала для проведения диссертационного исследования;
- анализ собранного материала по тематике ВКР;
- публикацию статей по материалам выпускной работы в научных изданиях;
- корректировка целей и задач диссертационного исследования; объекта и предмета исследования; актуальности выбранной темы;
- написание и редактирование отдельных глав текста ВКР
- подготовку отчета о результатах научно-исследовательской работы магистра.

## **8. Формы контроля и отчетности по НИР.**

Форма контроля НИР - дифференцированный зачет (с оценкой).

По итогам НИР оформляется письменный отчет, в котором излагаются результаты проделанной работы

Отчет содержит сведения о конкретно выполненной работе в период практики, результаты выполнения индивидуального задания.

Отчет должен включать следующие основные части:

**Титульный лист**

**Оглавление**

**Введение:** цель, место, дата начала и продолжительность практики, перечень основных компетенций, формируемых в ходе практики

**Индивидуальное задание 1**

**Индивидуальное задание 2**

**Индивидуальное задание 3**

**Список использованной литературы**

**Приложения**

Отчет может быть иллюстрирован таблицами, графиками, схемами, заполненными бланками, рисунками.

**Требования к оформлению отчета:**

- титульный лист должен быть оформлен в соответствии с образцом (Приложение 1);
- объем отчета 10-15 страниц печатного текста.
- текст отчета должен быть структурирован, названия разделов и подразделов должны иметь нумерацию с указанием страниц, с которых они начинаются;
- нумерация страниц, таблиц и приложений должна быть сквозной.
- текст отчета набирается в MicrosoftWord и печатается на одной стороне стандартного листа бумаги формата А-4: шрифт TimesNewRoman – обычный, размер 14 пт; межстрочный интервал – полуторный; левое, верхнее и нижнее – 2,0 см; правое – 1,0 см; абзац – 1,25.

## **9. Образовательные технологии, используемые в процессе НИР.**

При проведении НИР используются образовательные технологии в форме консультаций преподавателя–руководителя практики от кафедры и научного руководителя, а также в виде самостоятельной работы студентов.

**Образовательные технологии** при прохождении НИР включают в себя: информационно-консультационные технологии (консультации руководителей); информационно-коммуникационные технологии (информация из Интернет, аудио- и видеоматериалы; работу в библиотеке (уточнение содержания учебных и научных проблем, профессиональных и научных терминов, и т.п.)

**Научно-исследовательские технологии** при прохождении НИР включают в себя: определение проблемы, объекта и предмета исследования, постановку исследовательской задачи; разработку инструментария исследования; наблюдения, измерения, фиксация результатов; сбор, обработка, анализ и предварительную систематизацию фактического и литературного материала; использование информационно-аналитических компьютерных программ и технологий; использование информационно-аналитических компьютерных программ и технологий; систематизация фактического и литературного материала; обобщение полученных результатов; формулирование выводов и предложений в соответствии с индивидуальными заданиями по НИР.

## **10. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов при выполнении НИР**

Учебно-методическим обеспечением самостоятельной работы студентов при выполнении НИР являются:

1. учебная литература;
2. нормативные документы, регламентирующие прохождение НИР;
3. методические разработки для студентов, определяющие порядок прохождения и содержание НИР

Для самостоятельной работы представляется аудитория с компьютером и доступом в Интернет, к электронной библиотеке вуза и к информационно-справочным системам.

### **Перечень учебно-методического обеспечения:**

1. Скрипниченко, Л. С. Методические рекомендации к производственной и преддипломной практикам для студентов направления подготовки Управление персоналом [Текст] : учебно-методическое пособие / Л. С. Скрипниченко, Л. В. Тхагалижокова, И. Г. Юркова- М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2018. - 113 с. (10)
2. Обраскова, Т.С. Методические рекомендации к учебной практике для студентов направления подготовки Управление персоналом [Текст] : учебно-методическое пособие / Т. С. Обраскова, Л. С. Скрипниченко, И. Г. Юркова ; М-во образования и науки Рос.

Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2018. - 115 с. (10):

**11. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся на практике по получению первичных профессиональных умений и навыков.**

Представленный по итогам прохождения НИР отчет должен быть заверен подписью руководителя практики.

Оценка отчета производится научным руководителем обучающегося по критериям:

- Полнота представленного материала в соответствии с индивидуальным заданием;
- Своевременность представления отчёта,
- Качество оформления отчета (соответствие предъявляемым к оформлению требованиям)

**Шкала оценивания**

Шкала оценивания	Критерии оценки отчета
	Зачет с оценкой
«Отлично»	Содержание и оформление отчета по НИР полностью соответствуют предъявляемым требованиям. Индивидуальные задания выполнены. В ходе текущего и промежуточного контроля магистрант обнаруживает всестороннее и глубокое знание учебного материала, выражающееся в своевременном и качественном выполнении всех индивидуальных заданий, точном раскрытии поставленных вопросов. Отчет представлен в установленные сроки
«Хорошо»	Основные требования к прохождению практики выполнены, однако имеются несущественные замечания по содержанию и оформлению отчета по практике. Запланированные индивидуальные задания выполнены. В ходе текущего и промежуточного контроля магистрант обнаруживает знание учебного материала, однако есть отдельные замечания по качеству выполнения индивидуальных заданий. Отчет представлен в установленные сроки
«Удовлетворительно»	Основные требования к прохождению практики выполнены, однако имеются существенные замечания по содержанию и оформлению отчета по практике. Индивидуальные задания выполнены. В ходе текущего и промежуточного контроля магистрант обнаруживает отдельные пробелы в знаниях учебного материала, неточно раскрывая индивидуальные задания. Сроки сдачи отчета не соблюдены
«Неудовлетворительно»	Небрежное оформление отчета по практике или отчет по практике не представлен или представлен несвоевременно. В отчете освещены не все индивидуальные задания. В ходе текущего и промежуточного контроля магистрант обнаруживает существенные пробелы в знаниях. Индивидуальные задания не раскрыты, либо их содержание не соответствует сути задания. Сроки сдачи отчета не соблюдены.

Оценку уровня сформированности компетенций обучающегося проводит руководитель практики от кафедры управления персоналом. Критерии оценки компетенций:

№	СФОРМИРОВАННЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ НИР КОМПЕТЕНЦИИ (отмечается)	Оценка			
		отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно2

	руководителем практики от кафедры)				
1.	<b>ОК 1</b> способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Демонстрирует высокий уровень способности к абстрактному мышлению, анализу, синтезу при выполнении индивидуальных заданий по НИР	Демонстрирует достаточный уровень способности к абстрактному мышлению, анализу, синтезу при выполнении индивидуальных заданий по НИР	Иногда возникают затруднения с анализом и систематизацией информации при выполнении индивидуальных заданий по НИР	При выполнении индивидуальных заданий по НИР регулярно возникают затруднения с анализом и систематизацией информации
2.	<b>ОПК 1</b> готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	В процессе выполнения НИР демонстрирует высокий уровень готовности к коммуникации	В целом, в процессе выполнения НИР демонстрирует достаточный уровень готовности к коммуникации	Коммуникации в процессе выполнения НИР не всегда реализуются конструктивно и эффективно.	Возникают сложности в установлении и поддержании эффективной коммуникации в течение всего периода написания НИР
3.	<b>ОПК-8</b> владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	При выполнении индивидуальных заданий по НИР демонстрирует высокий уровень владения методиками определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом	При выполнении индивидуальных заданий по НИР демонстрирует достаточный уровень владения методиками определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом	При выполнении индивидуальных заданий по НИР возникают некоторые затруднения при определении социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом	При выполнении индивидуальных заданий по НИР регулярно возникают затруднения при определении социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом
4.	<b>ОПК-9</b> способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	При выполнении индивидуальных заданий по НИР демонстрирует отличную способность оценивать влияние макроэкономических факторов среды на различные аспекты управления персоналом	При выполнении индивидуальных заданий по НИР демонстрирует способность оценивать влияние макроэкономических факторов среды на различные аспекты управления персоналом	При выполнении индивидуальных заданий по НИР возникают некоторые затруднения в оценке влияния макроэкономических факторов среды на различные аспекты управления персоналом	При выполнении индивидуальных заданий по НИР не может самостоятельно оценить влияние макроэкономических факторов среды на различные аспекты управления персоналом
5.	<b>ОПК-11</b> умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	При выполнении индивидуальных заданий по НИР демонстрирует отличное умение самостоятельно выявлять и формулировать актуальные научные проблемы	При выполнении индивидуальных заданий по НИР в целом демонстрирует умение самостоятельно выявлять и формулировать актуальные научные	При выполнении индивидуальных заданий по НИР выявляет и формулирует актуальные научные проблемы управления персоналом только при участии	При выполнении индивидуальных заданий по НИР не может обозначить актуальные научные проблемы управления персоналом

		управления персоналом	проблемы управления персоналом	научного руководителя	
6.	<b>ПК -11</b> умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	При выполнении индивидуальных заданий по НИР самостоятельно выбирает направление деятельности, функцию по управлению персоналом	При выполнении индивидуальных заданий по НИР выбирает направление деятельности, функцию по управлению персоналом	При выполнении индивидуальных заданий по НИР испытывает некоторые затруднения при выборе направления деятельности, функцию по управлению персоналом	При выполнении индивидуальных заданий по НИР делает выбор направления деятельности, функции по управлению персоналом не сразу, меняет направление в ходе написания отчета
7.	<b>ПК-12</b> владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности	При выполнении индивидуальных заданий по НИР демонстрирует уверенное владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, кадрового потенциала организации	При выполнении индивидуальных заданий по НИР в целом, демонстрирует владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, кадрового потенциала организации	При выполнении индивидуальных заданий по НИР не всегда грамотно использует принципы, формы и методы и диагностики организационного развития, кадрового потенциала организации	При выполнении индивидуальных заданий по НИР не использует или использует неграмотно принципы, формы и методы и диагностики организационного развития, кадрового потенциала организации
8.	<b>ПК-13</b> знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	При выполнении индивидуальных заданий по НИР демонстрирует уверенное владение методами и навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	При выполнении индивидуальных заданий по НИР в целом, демонстрирует владение методами и навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	При выполнении индивидуальных заданий по НИР не всегда грамотно использует методы и навыки оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	При выполнении индивидуальных заданий по НИР не использует или использует неграмотно методы и навыки оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
9.	<b>ПК-22</b> умение 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	Самостоятельно разрабатывает, формулирует задания по НИР	С помощью научного руководителя разрабатывает, самостоятельно формулирует задания по НИР.	Не проявляет инициативы при выборе индивидуальных заданий по НИР, в большей степени ориентируется на то, что предлагает научный руководитель	Не участвует в разработке заданий по НИР. Выполняет задания ,данные научным руководителем

	строить соответствующие организационно-экономические модели				
10.	<b>ПК-23</b> умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	При выполнении индивидуальных заданий по НИР уверенно демонстрирует умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	При выполнении индивидуальных заданий по НИР в целом демонстрирует умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	При выполнении индивидуальных заданий по НИР испытывает некоторые затруднения при проведении бенчмаркинга и других процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	При выполнении индивидуальных заданий по НИР не владеет и не проводит процедуры бенчмаркинга и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

## 12. Учебно-методическое и информационное обеспечение НИР.

### а) основная литература:

1. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации [Электронный ресурс] : учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Университет "Синергия", 2017. - 681 с. - <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415>.
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / Кибанов А. Я. Баткаева И. А. Ивановская Л. В. ; под ред. А.Я.Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 695 с. - <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757>.

### б) дополнительная литература:

1. Архипова, Н.И. Современные проблемы управления персоналом [Текст] : монография / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова ; Рос. гос. гуманит. ун-т. - Москва : Проспект, 2018. - 160 с. : ил. - Библиогр. в конце гл. - ISBN 978-5-392-25763-8 : (1).
2. Исаева, О. М. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник и практикум для СПО / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2018. - 244 с. - <https://biblio-online.ru/book/B3104709-94D6-436C-9A6B-3C60B6F738C1>.
3. Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации [Электронный ресурс] : учебные пособия / В. И. Маслов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 156 с. - <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086>.

### в) периодические издания.

1. Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>.
2. Журнал «Кадровик» ([panor.ru/journals/kadrovik/](http://panor.ru/journals/kadrovik/)).
3. Журнал «Человек и труд» ([chelt.ru](http://chelt.ru)).
4. Журнал «Работа с персоналом» (<http://www.hr-journal.ru/>).
5. Журнал «Вестник государственного социального страхования» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.vgss.ru](http://www.vgss.ru).

## 13. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для выполнения НИР.

Профессиональные базы данных, информационные справочные системы и электронные образовательные ресурсы:

1. «Российская Информационная Система Охраны Труда» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.risot.safework.ru](http://www.risot.safework.ru).
2. Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» // <http://window.edu.ru/>;
3. Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>.
4. журнал «Вестник государственного социального страхования» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.vgss.ru](http://www.vgss.ru).
5. Журнал «Кадровик» ([panor.ru/journals/kadrovik/](http://panor.ru/journals/kadrovik/)).
6. журнал «Работа с персоналом» (<http://www.hr-journal.ru/>).
7. Журнал «Человек и труд» ([chelt.ru](http://chelt.ru)).
8. Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом (<http://www.pro-personal.ru/>).
9. Информационный портал в области охраны труда "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.ohranatruda.ru](http://www.ohranatruda.ru).
10. Мониторинг рынка труда (<http://www.hrmonitor.ru/>).
11. Оплата труда и мотивация персонала (электронный журнал) "[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.zarplata.com>
12. Официальный сайт Национального союза кадровиков (<http://www.kadrovik.ru>)
13. Портал "Менеджмент и маркетинг в бизнесе" ([aur.ru](http://aur.ru)).
14. Российское образование. Федеральный образовательный портал. <http://www.edu.ru/>.
15. Университетская библиотека on-line ([www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru));
16. Федеральная служба государственной статистики РФ "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.gks.ru](http://www.gks.ru).
17. Федеральный образовательный портал "Экономика, социология, менеджмент" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru>.
18. Электронный справочник «Информио» для высших учебных заведений ([www.informuo.ru](http://www.informuo.ru));

#### **14. Перечень информационных технологий, используемых при выполнении НИР, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

В процессе организации НИР применяются современные информационные технологии - компьютерные технологии и программные продукты, необходимые для сбора и систематизации информации, проведения требуемых индивидуальными заданиями расчетов и т.д.

При прохождении практики студент может использовать имеющиеся на кафедре «Управления персоналом и организационной психологии»\_ программное обеспечение и Интернет-ресурсы.

##### **а.Перечень лицензионного программного обеспечения:**

Microsoft Office:

- Excel;
- Outlook ;
- PowerPoint;
- Word;
- Publisher;

— OneNote.

**в. Перечень информационных справочных систем:**

1. Информационно-правовая система «Гарант» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://garant.ru/>
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://consultant.ru/>
3. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» ([www.studmedlib.ru](http://www.studmedlib.ru/));
4. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)

**15. 14. Методические указания для обучающихся по выполнению НИР**

Перед началом производственной практики на предприятии студентам необходимо ознакомиться с правилами безопасной работы и пройти инструктаж по технике безопасности.

Руководитель практики:

- составляет рабочий график (план) проведения практики;
- участвует в распределении обучающихся по рабочим местам и видам работ в организации;
- осуществляет контроль за соблюдением сроков проведения практики и соответствием ее содержания требованиям, установленным ОПОП ВО;
- собирает подготовленные отчеты
- оценивает уровень сформированности компетенций, предусмотренных ФГОС, в период прохождения практики

Научный руководитель:

- формулирует индивидуальные задания для обучающихся, выполняемые в период практики;
- оказывает методическую помощь обучающимся при выполнении ими индивидуальных заданий и подготовки отчета;
- оценивает результаты прохождения практики обучающимися

Студенты, направляемые на практику, обязаны:

- детально ознакомиться с рабочей программой НИР;
- до начала НИР обсудить и согласовать с научным руководителем индивидуальные задания;
- выполнять указания руководителя практики, нести ответственность за выполняемую работу;
- проявлять инициативу и максимально использовать свои знания, умения и навыки при выполнении НИР;
- в установленные сроки выполнить полученные индивидуальные задания практики, своевременно подготовить и сдать отчет о практике.

НИР для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

**16. Материально-техническое обеспечение НИР.**

Для прохождения НИР в распоряжение студентов предоставляется необходимое для выполнения индивидуальных заданий оборудование, и материалы.

№	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной	Перечень оборудования и технических средств обучения
---	---	--

	работы	
1.	Лекционная аудитория	Аудитория, оборудованная производственной (педагогической) мебелью, с возможной установкой дополнительного оборудования (ноутбук, проектор) а.411, а.409
2.	Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций	Аудитория, оборудованная производственной (педагогической) мебелью, а.411, а.409, а.415
3.	Аудитория для самостоятельной работы	Аудитория для самостоятельной работы, оборудованная производственной (педагогической) мебелью и компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза 401н, 402н, 403н
4.	Компьютерный класс	Ауд.401, 402
5.	Аудитория для проведения защиты отчета по практике	Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук), а.409

Министерство образования и науки Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Факультет управления и психологии  
Кафедра управления персоналом и организационной психологии

ОТЧЕТ

о проведении научно-исследовательской работы

студентом-магистрантом \_\_\_\_ курса факультета управления и психологии,  
обучающимся по программе «Управление кадровым потенциалом организации»  
очной/заочной формы обучения

Выполнил

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О. студента

Руководитель практики от кафедры управления персоналом и организационной  
психологии

\_\_\_\_\_  
ученое звание, должность, *Ф.И.О*

Научный руководитель

\_\_\_\_\_  
ученое звание, должность, *Ф.И.О*

Краснодар 2018г.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**результатов прохождения НИР**  
**по направлению подготовки**

---

Фамилия И.О студента \_\_\_\_\_

№	ОБЩАЯ ОЦЕНКА (отмечается руководителем практики на основании рекомендаций научного руководителя)	Оценка			
		5	4	3	2
1.	Полнота представленного материала в соответствии с индивидуальным заданием				
2.	Своевременность представления отчёта				
3.	Качество оформления отчета (соответствие предъявляемым к оформлению требованиям)				

Руководитель практики \_\_\_\_\_  
*(подпись) (расшифровка подписи)*

№	СФОРМИРОВАННЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ НИР КОМПЕТЕНЦИИ (отмечается руководителем практики от университета)	Оценка			
		5	4	3	2
11.	<b>ОК-1</b> способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу				
12.	<b>ОПК-1</b> готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности				
13.	<b>ОПК-8</b> владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем				
14.	<b>ОПК-9</b> способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации				
15.	<b>ОПК-11</b> умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом				
16.	<b>ПК-11</b> умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	с			
17.	<b>ПК-12</b> владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности				
18.	<b>ПК-13</b> знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала				
19.	<b>ПК-22</b> умение 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				
20.	<b>ПК-23</b> умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации				

Руководитель практики \_\_\_\_\_  
*(подпись) (расшифровка подписи)*