

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Учёного
совета ННГУ
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля)
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА**

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

БАКАЛАВР

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

ОЧНАЯ

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижегород, 2021

СОСТАВИТЕЛИ:

доцент кафедры психофизиологии, к.б.н. Орлов А.В.

Заведующий кафедрой психологии управления,
д.психол.н., проф. Захарова Л.Н

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН
9.11.2021, протокол № 2

1. ЦЕЛЬ ПРАКТИКИ

Научно-исследовательская работа является составной частью основной профессиональной образовательной программы «Управление и развитие персонала организации» (далее ОПОП) подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом, что соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту высшего образования, утвержденному приказом Министерства образования и науки РФ № 1461 от 14.12.2015.

Нормативными документами, регламентирующими организацию и проведение НИР являются:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции);
2. Трудовой кодекс Российской Федерации (в действующей редакции);
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.11.2015 № 1383 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования»,
4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».
5. Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (в действующей редакции).

6. Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования в ННГУ утвержденное приказом Ректора Университета от 19.09.2017 № 425-ОД.

Главная цель НИР заключается в формировании, закреплении и развитии компетенций, относящихся к НИР на основе приобщения к профессии и выполнении определенных видов работ, связанных с профессиональной научно-исследовательской деятельностью с сфере управления персоналом.

Основными задачами НИР являются:

1. Закрепление знаний, умений и навыков, освоенных при прохождении ранее изученных дисциплин и практик.
2. Приобщение к профессиональной научно-исследовательской деятельности с сфере управления персоналом.
3. Изучение методов и технологий, используемых в научно-исследовательской деятельности в организациях.
4. Проведение научного исследования по управлению персоналом и выработка соответствующих умений и навыков.
5. Отработка сбора, обобщения, анализа и представления материалов навыков научных исследований.
6. Развитие навыков самостоятельности, самообразования и творческой активности в практической профессиональной деятельности.

2. МЕСТО НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

НИР, в соответствии с ОПОП подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом, относится к вариативной части учебного плана, к блоку 2 «Практики».

Практика проходит в 4 семестре 2 курса обучения.

По способу проведения НИР является стационарной. По форме проведения она является дискретной, путем чередования периодов времени для проведения практики и учебного времени для проведения теоретических занятий.

Общая трудоемкость НИР составляет 9 зачетных единицы или 324 часа.

Прохождение НИР предусматривает:

а) контактную работу – практические занятия семинарского типа 12 часов;

б) иные формы работы студента во время НИР – работа студента во взаимодействии с руководителем практики от профильной организации и руководителем от ННГУ, а также во взаимодействии с обучающимися в процессе прохождения практики – 312 часа.

Прохождение НИР необходимо для формирования компетенций на последующих этапах обучения.

3. МЕСТО И СРОКИ ПРОВЕДЕНИЯ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

Продолжительность и сроки проведения НИР для всех форм обучения определяются учебным планом и графиком учебного процесса.

Распределение часов по НИР в соответствии с учебным планом представлено в таблице 1.

Таблица 1.

Распределение часов по научно-исследовательской работе

Семестр	Всего часов	Контактная работа		Иные формы работы
		Лекции	Практические занятия	
4 семестр	324		12	312

НИР проводится в профильных организациях, соответствующих направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, а также в подразделениях вуза. Список возможных баз практики представлен в приложении 1.

Продолжительность рабочего дня обучающихся при прохождении НИР составляет не более 9 академических часов.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается особый режим прохождения НИР, с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

НИР направлена на формирование следующих компетенций: ОПК-11; ОПК-12; ПК-24; ПК-34; ПК-35; ПК-36.

Планируемые результаты обучения, относящиеся к компетенциям НИР представлены в таблице 2.

Таблица 2.

Планируемые результаты обучения при выполнении НИР

Код и содержание компетенции	Планируемые результаты обучения при прохождении НИР
ОПК-11: умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать наиболее важные научные проблемы управления персоналом; 2) понимать методологическую основу разработки и анализа научных проблем управления персоналом; 3) знать принципы и методы проведения теоретических исследований в управлении персоналом; <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь выделять и обозначать научные проблемы управления персоналом с обоснованием их актуальности и практической значимости; 2) уметь выдвигать обоснованные гипотезы для решения научных проблем управления персоналом, предлагать программы их проверки и планы исследований; <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) владеть навыками теоретического анализа научных проблем управления персоналом; <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) иметь интерес и выраженную мотивацию к научным исследованиям в управлении персоналом;
ОПК-12: умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать методологические основы проведения исследований в управлении персоналом; 2) знать методы и технологии сбора данных при проведении эмпирических исследований в управлении персоналом; 3) знать правила и процедуры планирования, организации и проведения эмпирических исследований в управлении персоналом; 4) знать принципы анализа результатов эмпирических исследований в управлении персоналом; <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь разрабатывать план эмпирического исследования в области управления персоналом, реализовывать его на практике; 2) уметь применять на практике методы эмпирических исследований в сфере управления персоналом, собирать данные, анализировать результаты; <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) владеть навыками проведения эмпирических исследований в сфере управления персоналом; 2) владеть навыками применения методов исследований в сфере управления персоналом; <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) иметь интерес и выраженную мотивацию к проведению эмпирических исследований в сфере управления персоналом;
ПК-24: владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования,	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать правила и принципы поиска, сбора, обработки, анализа и представления информации по определенной теме управления персоналом; 2) знать принципы и правила написания научных обзоров и научных отчетов по определенной теме управления персоналом; <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь находить, обрабатывать, анализировать и представлять информацию по

подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	<p>определенной теме управления персоналом;</p> <p>2) уметь писать научные обзоры и научные отчеты;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть опытом написания научных обзоров и научных отчетов;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) демонстрировать готовность к поиску, сбору, обработке, анализу и систематизации информации по проблемам управления персоналом;</p>
ПК-34: владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	<p>Знать:</p> <p>1) знать социальные и психологические основы работы с персоналом, организации труда и деятельности, формирования у работников отношения к организации и процессам в ней;</p> <p>2) знать социальные и психологические методы изучения персонала организации;</p> <p>3) знать социально-психологические методы и технологии, используемые в текущей практической работе с персоналом;</p> <p>4) знать правила и процедуры текущей социально-психологической работы с персоналом, требования к результатам;</p> <p>5) знать принципы разработки и внедрения планов социального развития персонала;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике в работе с персоналом социально-психологические методы и технологии;</p> <p>2) уметь осуществлять на практике социально-психологическую работу с персоналом;</p> <p>3) уметь разрабатывать планы и(или) практические рекомендации по социальному развитию персонала;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть опытом применения социально-психологических методов и технологий;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) демонстрировать готовность к социально-психологической работе с людьми;</p>
ПК-35: владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	<p>Знать:</p> <p>1) знать основные концепции социального и организационного поведения работников, в том числе конфликтов и стрессов;</p> <p>2) знать методы изучения социального и организационного поведения, в том числе конфликтов и стрессов;</p> <p>3) знать работы с персоналом по профилактике и снижению уровня конфликтов и стрессов, предупреждению пограничных и девиантных форм социального и организационного поведения;</p> <p>4) знать процедуры и методы управления конфликтными и стрессорными ситуациями;</p> <p>5) знать правила и методы социально-психологической текущей, профилактической, коррекционной, развивающей работы по управлению конфликтами и стрессами, развитию социально-психологической адаптации и устойчивости;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) уметь применять на практике в работе с персоналом социально-психологические методы и технологии изучения организационного поведения, конфликтов и стрессов;</p> <p>2) уметь осуществлять текущую, профилактическую, коррекционную, развивающую работу по управлению конфликтами и стрессами, социально-психологической адаптацией;</p> <p>3) уметь разрабатывать практические рекомендации по предупреждению развития конфликтных и(или) стрессогенных дезадаптивных ситуаций;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) владеть навыками применения на практике социально-психологических методов и технологий оценки персонала;</p> <p>2) владеть навыками применения на практике методов социально-психологического сопровождения персонала;</p> <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <p>1) демонстрировать интерес и мотивацию к освоению технологий оценки,</p>

	профилактики и разрешения конфликтов; 2) демонстрировать готовность к разработке программ адаптации персонала и совладания со стрессами в организациях;
ПК-36: владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать теорию и методы психологического обеспечения работы с персоналом; 2) знать психологические методы и технологии диагностики состояний работников и консультирования по социально-психологическим проблемам; 3) знать социологические и психологические методы оценки удовлетворенности, мотивации и адаптивности; 4) знать правила и принципы разработки и внедрения программ поддержания физического и душевного здоровья персонала, поддержания оптимального рабочего состояния; 5) знать психологические основы появления и развития профессиональных деструкций, методы их предупреждения и коррекции; <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь применять на практике психологические методы работы с персоналом; 2) уметь разрабатывать программы и(или) практические рекомендации по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и профилактике профессиональных деструкций, повышению мотивации и удовлетворенности; <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) владеть навыками применения на практике психологических методов работы с персоналом; 2) иметь навыки разработки практических рекомендаций по созданию в организации системы поддержки физического и психического здоровья сотрудников и профилактике профессиональных деструкций; <p>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) демонстрировать готовность к разработке предложений по созданию в организации благоприятной рабочей среды; 2) демонстрировать интерес и мотивацию к социально-психологическому сопровождению персонала в организации.

В целом, в соответствии с характеристиками компетенций обучающийся, успешно выполнивший задания НИР должен продемонстрировать следующее:

а) знать:

- основы профессиональной научной деятельности в управлении персоналом;
- базовые концепции управления персоналом;
- принципы построения и функционирования системы управления персоналом;
- основные методы управления персоналом, в том числе методы социально-психологической работы с персоналом;
- методологию научных исследований в управлении персоналом;
- методы сбора, обобщения, анализа и представления данных;

б) уметь:

- находить необходимую для осуществления научно-исследовательской деятельности информацию, её анализировать и обобщать;
- осуществлять научно-исследовательскую деятельность в сфере управления персоналом;
- уметь при проведении исследований эффективно взаимодействовать с людьми, соблюдая этические, социальные и профессиональные нормы;
- выполнять научно-исследовательские работы в сфере управления персоналом;
- планировать, организовывать и осуществлять сбор данных по управлению персоналом;
- анализировать научные данные, делать выводы и обобщения;
- выступать публично, представляя собранную и проанализированную информацию, аргументируя выводы и предложения;

в) владеть навыками и первичным профессиональным опытом:

- выполнения научно-исследовательской работы в сфере управления персоналом;
- сбора, обобщения и анализа данных научных исследований;
- разработки предложений и рекомендаций по управлению персоналом на основе научных исследований и с научной аргументацией;
- составления докладов и письменных отчетов по научно-исследовательской работы;

г) **проявлять личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:**

- интерес и мотивацию к научно-исследовательской деятельности;
- готовность к проведению научных исследований в сфере управления персоналом;
- социальную компетентность, готовность к общению, участию в обсуждениях и дискуссиях на научные темы;
- аналитические способности.

5. СОДЕРЖАНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

НИР проходит в одной или нескольких организациях. Часть заданий практики реализуется в вузе. Студенты должны получить общие теоретические представления и элементарные практические умения и навыки по научно-исследовательской деятельности, а также разобраться в какой-либо научной проблеме или научно-методическом вопросе. Студенты должны выполнить научное исследование по одной из актуальных проблем управления персоналом. Ключевая задача студентов – отработать умения и навыки научно-исследовательской деятельности в сфере управления персоналом и освоить методы и технологии, используемые в данном виде профессиональной деятельности. После проведения исследования студенты должны обработать, проанализировать и представить полученные данные в соответствии с требованиями научных отчетов.

Студент при прохождении НИР получает от руководителей практики задания, рекомендации по их выполнению и разъяснения по всем вопросам, связанным с организацией и прохождением НИР. Студент отчитывается о выполняемой работе на каждом этапе прохождения НИР.

НИР проходит в несколько этапов: подготовительный, основной, заключительный (таблица 3). На каждом этих этапов студенты выполняют определенные задания, порученные руководителями практики (таблица 4).

Таблица 3.

Технологическая карта

Этап НИР	Содержание и планируемые результаты НИР	Трудоёмкость (часы)
1. Подготовительный	1.1. Посетить организационное собрание по НИР. 1.2. Получить задание для подготовки к НИР. 1.3. Посетить занятия по НИР, проанализировать представленную информацию о научно-исследовательской деятельности. 1.4. Изучить учебную и специальную литературу для формирования общих представлений о научно-исследовательской деятельности в сфере управления персоналом. 1.5. Изучить принципы проведения исследований по управлению персоналом. 1.6. Посетить установочную конференцию по практике, на которой продемонстрировать понимание целей и задач НИР, требований к выполнению заданий НИР, общую теоретическую подготовку, необходимую для выполнения заданий НИР.	12

	1.7. Пройти текущий контроль успеваемости по НИР.	
2. Основной	2.1. Выполнять контактную работу студента с руководителем практики. 2.2. Выполнять задания по НИР в соответствии с требованиями. 2.3. Спланировать, организовать и провести научное исследование по отдельному вопросу управления персоналом. 2.4. Получить и обработать эмпирические данные по исследованию. 2.5. Проанализировать данные по исследованию на основе научной методологии. 2.6. Подготовить предложения по результатам исследования в соответствии с заданиями на НИР.	240
4. Заключительный	3.1. Написать отчет по НИР. 3.2. Представить в отчете по НИР материалы анализа эмпирических данных. 3.3. Представить в отчете по НИР предложения в соответствии с заданиями практики. 3.4. Предоставить отчетные документы для проверки руководителю практики, обсудить с ним результаты работы, а также, отвечая на вопросы по содержанию НИР, продемонстрировать сформированность соответствующих компетенций. 3.5. Получить отзыв руководителя практики. 3.6. Представить отчет по НИР на итоговой конференции, выступить с сообщением о результатах выполнения заданий по НИР, ответить на вопросы руководителей практики.	72

При выполнении НИР студенты должны выполнить ряд практических заданий в соответствии с организационными задачами НИР:

- Задача 1. Теоретическая и практическая подготовка к осуществлению профессиональной деятельности;
- Задача 2. Организация деятельности во время НИР;
- Задача 3. Проведение исследования и анализ его результатов;
- Задача 4. Составление и представление отчетных документов по НИР.

Задача 1 и 2 реализуются на предварительном этапе прохождения НИР. Оценка выполнения заданий по этой задаче проводится во время текущего контроля успеваемости, где оценивается сформированность соответствующих компетенций.

Задачи 2, 3 реализуются на основном этапе выполнения НИР. Задачи 3 и 4 реализуются на заключительном этапе НИР. Оценка выполнения заданий проводится руководителями практики с учетом результатов текущего контроля успеваемости.

На промежуточной аттестации оценивается выполнение всех заданий по всем задачам НИР с учетом оценок, полученных на текущем контроле успеваемости и оценок, выставленных руководителями практики.

При прохождении НИР студенты должны получить и выполнить задания в соответствии с задачами практики. Задания на практику представлены в таблице 4.

Таблица 4.

Задания на НИР

Задачи	Задание на НИР	Код компетенции
Задача 1. Теоретическая и практическая подготовка к осуществлению профессиональной деятельности	1.01. Изучить и описать наиболее актуальные проблемы управления персоналом	ОПК-11
Задача 2. Организация деятельности во время практики	2.01. Описать проблему исследования с указанием её актуальности и практической значимости	ОПК-11
	2.02. Найти и проанализировать информацию об объекте исследования, сделать описание объекта исследования	ПК-24
	2.03. Найти, проанализировать и представить информацию по	ПК-24

	проблеме и предмету исследования	
	2.04. Подобрать и применить в исследовании для изучения персонала социологические и(или) психологические методы и технологии в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-34
	2.05. Подобрать и применить в исследовании методы и технологии оценки социального и (или) организационного поведения работников в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-35
	2.06. Подобрать и применить в исследовании методы и технологии изучения факторов организационной среды, влияющих на состояние и профессиональную деятельность работников	ПК-36
Задача 3. Проведение исследования и анализ его результатов	3.01. Провести исследование по обозначенной проблеме.	ПК-24
	3.02. Применить при проведении исследования научные методы сбора и анализа данных.	ОПК-12
	3.03. Систематизировать и проанализировать данные, полученные в ходе исследования, на основе современной научной методологии.	ПК-24
	3.04. Описать изучаемую группу на основе показателей, применяемых в исследовании.	ОПК-12
	3.07. Провести анализ выраженности установок и (или) социально значимых качеств работников изучаемой группы в соответствии с проблемой и предметом исследования.	ПК-34
	3.08. Провести анализ каких-либо форм социального и (или) организационного поведения у работников изучаемой группы в соответствии с проблемой и предметом исследования.	ПК-35
	3.09. Провести анализ состояния работников, их удовлетворенности, мотивации и (или) адаптивности с использованием современных методов и технологий в соответствии с проблемой и предметом исследования.	ПК-36
	3.10. Провести оценку установок и социально значимых качеств работников с использованием современных методов и технологий в соответствии с проблемой и предметом исследования.	ПК-34
	3.11. Провести оценку форм социального и (или) организационного поведения работников с использованием современных методов и технологий в соответствии с проблемой и предметом исследования.	ПК-35
	3.12. Провести оценку влияния внешних факторов на профессиональную деятельность работников	ПК-36
Задача 4. Составление и представление отчетных документов по практике	4.01. Написать отчет по практике, где отразить основные результаты исследования.	ПК-24

6. ФОРМА ОТЧЁТНОСТИ

Формой промежуточной аттестации по НИР является зачёт с оценкой.

Промежуточная аттестация проходит в виде защиты отчета по НИР. Отчет по НИР пишется на основе результатов выполнения заданий на НИР.

Студент к установленному сроку обязан сдать отчёт по НИР в бумажном и электронном виде (приложение 2). К отчету по НИР прилагаются:

- 1) предписание на практику,
- 2) задание на практику (приложение 4),
- 3) график (план) проведения практики (приложение 3).

4) приложение к отчету по НИР, куда входят документальные материалы НИР, включающие аналитические данные, бланки, фотографии и т.п. (не обязательно).

После проверки отчётной документации и ответов на вопросы студента руководитель практики должен написать отзыв на работу студента с оценками сформированности компетенций (приложение 4). Оценки сформированности компетенций руководителя практики должны учитывать оценки, полученные студентом на текущем контроле успеваемости.

Отчёт по НИР представляется студентом на итоговой конференции по практике. На итоговой конференции по практике проводится промежуточная аттестация. На промежуточной аттестации учитываются оценки сформированности компетенций, полученные по текущему контролю успеваемости и указанные в отзыве руководителя практики.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

7.1. Основная учебная литература

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом / Т. Ю. Базаров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 381 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/C1BB0C87-7E89-47BA-A06F-D00C2F6D0B5B>;
2. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика / В.Р. Веснин. - М. : Проспект, 2015. - 688 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392167548.html>
3. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2017. - 376 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>;
4. Исследование систем управления: Учебник / Б.М. Жуков, Е.Н. Ткачева. - М.: Дашков и К, 2012. - 208 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=337801>
5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=426081>;
6. Кравченко, А. И. Методология и методы социологических исследований в 2 ч. Часть 1 / А. И. Кравченко. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 280 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/3E3F5B55-EB65-4E57-B9D0-379CF60341A9> ;
7. Кравченко, А. И. Методология и методы социологических исследований в 2 ч. Часть 2 / А. И. Кравченко. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 448 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/8C29F874-FFB5-4EB5-ACCA-673E965566A7>;
8. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практ. пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 384 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/F86718EC-07C7-43D6-AFFF-6B357369F1ED>
9. Оксина К.Э., Розина Е.В. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101535.html>;
10. Технологии управления развитием персонала: учебник [Электронный ресурс] / Белкова Е.А., Грицай А.О., Карпов А.В. и др.; под ред. А.В. Карпова, Н.В. Ключевой - М.: Проспект, 2016. — 408 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392195558.html>;
11. Управление персоналом организации: Учебник / Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В.; Под ред. Кибанов А.Я., - 4-е изд., доп. и перераб. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 695 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=551362>

7.2. Дополнительная учебная, научная и методическая литература

1. Асалиев А.М. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 171 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=782840> ;
2. Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. - 432 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987045848.html>;
3. Консультирование и коучинг персонала в организации / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 370 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598>
4. Коротков, Э. М. Исследование систем управления / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 226 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/4273E417-D65B-478C-A191-7B8050E2CAC7>;
5. Лебедев, С. А. Методология научного познания / С. А. Лебедев. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 153 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/AF6C5207-BBAE-482B-B11B-F4325332A5EF>
6. Маслова, В. М. Управление персоналом / В. М. Маслова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 506 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/89A4A663-E93B-4901-BC85-9B3129B51643>
7. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 378 с. — <https://biblio-online.ru/book/C940707B-3D4A-4F5E-AEA2-2FCF6E8C6188>;
8. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 467 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/1EB0E319-C6DB-4A3B-8B40-A737500BE562>
9. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации: Учебное пособие / Иванова С.В., Болдогоев Д., Борчанинова Э., - 5-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 279 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=917619>
10. Резник С.Д. Персональный менеджмент : учебник / С.Д. Резник, В.В. Бондаренко, Ф.Е. Удалов, И.С. Чемезов ; под общ. ред. С.Д. Резника. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 590 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=858508>;
11. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 316 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/9E3D4377-0490-48E8-A352-EE4CA2418789>
12. Спивак, В. А. Организационное поведение / В. А. Спивак. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 207 с. — (Серия : Университеты России). — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/E256772B-C804-42B7-A96A-B10B250F585E>
13. Толстова, Ю. Н. Математическая статистика для социологов / Ю. Н. Толстова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 258 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/54A46CD0-D18F-4432-B382-79BC9F497F7B>;
14. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=398723>

15. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.О. Аблязова, М.Г. Аверкин и др.; Под ред. А.П. Егоршина. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 416 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=363721>;
16. Управление человеческими ресурсами / И. А. Максимцев [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 526 с. — Режим доступа: <https://bibli-online.ru/book/79AFA1AC-9149-4896-A375-EA937F6F235B>;

Интернет-ресурсы:

- Министерство труда и социальной защиты РФ - <https://rosmintrud.ru/>
- Пенсионный фонд Российской Федерации - <http://www.pfrf.ru/>
- Фонд социального страхования Российской Федерации - <http://fss.ru/>
- Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации - <http://www.ffoms.ru/>
- Государственная инспекция труда Российской Федерации (Федеральная служба по труду и занятости РФ) - <https://www.rostrud.ru/>
- Управление по труду и занятости населения Нижегородской области - <http://czn.nnov.ru/> , <http://zan.nnov.ru/>
- Государственное казенное учреждение "Центр занятости населения города Нижнего Новгорода" - <http://trud-nnov.ru/>
- Национальный союз кадровиков - <https://www.kadrovik.ru/>
- Национальный союз «Управление персоналом» - <http://nasoup.ru/>
- Ассоциация консультантов по подбору персонала - <http://www.apsc.ru/>
- Российская ассоциация специалистов по персоналу - <http://ashrm.ru/>
- Информационный портал по HR-менеджменту - <http://www.hrm.ru>
- Онлайн-справочник Энциклопедия карьеры» от компании HeadHunter - <http://www.planetahr.ru>
- Портал профессионального сообщества кадровиков - <http://www.pro-personal.ru>
- Сайт компании UCMS Group Russia - <http://www.hrmaximum.ru>
- Сайт сообщества HR-Профессионалов - <http://www.hr-portal.ru/>
- Сайт специалистов по ассессменту - <http://assessment.ru/>
- Сайт журнала «Работа с персоналом» - <http://www.hr-journal.ru>
- Сайт журналов «Управление персоналом» и «Трудовое право» <http://www.top-personal.ru>
- Сайт журнала «Кадровое дело» - <http://kdelo.ru/>
- Сайт журнала «Human Resources» – <http://www.4hr.ru/>
- Сайт журнала «Кадры предприятия» - <http://www.kapr.ru/>

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

Для работы с текстами используется Microsoft Word, для аналитической работы Microsoft Excel, для подготовки презентаций – Microsoft PowerPoint, для поиска информации – интернет-браузер.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

В процессе проведения лекций и практических занятий требуется учебная аудитория, оснащенная стационарным или переносным мультимедийным комплексом. Кроме того, для прохождения НИР требуются помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

10. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ

Фонд оценочных средств по НИР предназначен для оценки сформированности компетенций, которые развиваются в рамках данной учебной работы.

Оценка сформированности компетенций осуществляется на основе:

- результатов проверки руководителями практики выполнения заданий НИР,
- анализа отчетных документов,
- ответов студента на вопросы преподавателей по выполнению заданий НИР.

Сформированность компетенций оценивается по 7-х балльной шкале «Плохо, Неудовлетворительно, Удовлетворительно, Хорошо, Очень хорошо, Отлично, Превосходно» (Таблица 5).

Таблица 5.

Критерии и шкала для оценки сформированности компетенций

Индикаторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
Полнота знаний	Отсутствие знаний теоретического материала для выполнения индивидуального задания. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа на вопросы собеседования, отсутствует отчет, оформленный в соответствии с требованиями	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки при ответе на вопросы собеседования	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки и требований программы НИР
Наличие умений	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа на вопросы собеседования	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме без недочетов
Наличие навыков (владение опытом)	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

	от ответа на вопросы собеседования	ошибки		недочетами	недочетов		
Мотивация (личностное отношение)	Полное отсутствие учебной активности и мотивации, пропущена большая часть периода НИР	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует	Учебная активность и мотивация низкие, слабо выражены, стремление решать задачи на низком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на уровне выше среднего, демонстрируется готовность выполнять большинство поставленных задач на высоком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять все поставленные задачи на высоком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять нестандартные дополнительные задачи на высоком уровне качества
Характеристики сформированности компетенции	Компетенция не сформирована. Отсутствуют знания, умения, навыки, необходимые для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям, но есть недочеты. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется отработка дополнительных практических навыков	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции превышает стандартные требования. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для применения творческого подхода к решению сложных практических (профессиональных) задач
Уровень сформированности компетенций	Нулевой	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий	Очень высокий
	низкий		достаточный				

Для оценки результатов прохождения обучающимися НИР используются специальные критерии (таблица 6), по которым определяется сформированность предусмотренных программой компетенций и выставляется оценка по НИР.

Таблица 6.

Критерии итоговой оценки результатов НИР

Оценка	Уровень подготовки
Превосходно	Предусмотренные программой НИР результаты обучения достигнуты. Задачи НИР по формированию компетенций решены. Обучающийся демонстрирует высокий уровень подготовки, творческий подход к решению нестандартных ситуаций во время выполнения индивидуального задания. Обучающийся представил подробный отчет по НИР, активно работал в течение всего периода НИР.
Отлично	Предусмотренные программой НИР результаты обучения достигнуты. Задачи НИР по формированию компетенций решены. Обучающийся демонстрирует высокий уровень подготовки. Обучающийся представил подробный отчет по НИР, активно работал в течение всего периода НИР.
Очень хорошо	Предусмотренные программой НИР результаты обучения достигнуты. Задачи НИР по формированию компетенций решены. Обучающийся демонстрирует хорошую подготовку. Обучающийся представил подробный отчет по НИР с незначительными неточностями, активно работал в течение всего периода НИР.
Хорошо	Предусмотренные программой НИР результаты обучения достигнуты. Задачи НИР по формированию компетенций решены. Обучающийся демонстрирует в целом хорошую подготовку, но при выполнении заданий НИР, написании отчета по НИР и проведении собеседования допускает заметные ошибки или недочеты. Обучающийся активно работал в течение всего периода НИР.
Удовлетворительно	Предусмотренные программой НИР результаты обучения в целом достигнуты. Задачи НИР по формированию компетенций в целом, решены, но имеются явные недочеты в демонстрации умений и навыков. Обучающийся показывает минимальный уровень теоретических знаний, делает существенные ошибки при выполнении индивидуального задания, но при ответах на наводящие вопросы во время собеседования, может правильно сориентироваться и в общих чертах дать правильный ответ. Обучающийся имел пропуски в течение периода прохождения НИР.
Неудовлетворительно	Предусмотренные программой НИР результаты обучения не достигнуты. Задачи НИР по формированию большинства компетенций не решены. Обучающийся не представил своевременно и(или) представил недостоверный отчет по НИР, пропустил большую часть времени, отведенного на прохождение НИР.
Плохо	Предусмотренные программой НИР результаты обучения не достигнуты. Задачи НИР по формированию всех компетенций не решены. Обучающийся не представил своевременно отчет по НИР, пропустил большую часть времени, отведенного на прохождение НИР, не может дать правильный ответ на вопросы при собеседовании.

Оценка сформированности компетенций осуществляется на основе успешности выполнения/не выполнения студентом заданий НИР (таблица 7). При этом учитывается:

- 1) качество проделанной работы,
- 2) соответствие результата требованиям, изначально заявленным целям и составленному плану,
- 3) полнота информации, представленной в отчётных документах,
- 4) соответствие требованиям оформления отчетных документов,
- 5) глубина понимания содержания изученных материалов,
- 6) точность ответов на вопросы на собеседовании и во время защиты отчёта по НИР.

Таблица 7.

Перечень заданий для оценки сформированности компетенций

Код компетенции	Задание на НИР
ОПК-11	1.01. Изучить и описать наиболее актуальные проблемы управления персоналом
	2.01. Описать проблему исследования с указанием её актуальности и практической значимости
ОПК-12	3.02. Применить при проведении исследования научные методы сбора и анализа данных.
	3.04. Описать изучаемую группу на основе показателей, применяемых в исследовании.
ПК-24	2.02. Найти и проанализировать информацию об объекте исследования, сделать описание объекта исследования
	2.03. Найти, проанализировать и представить информацию по проблеме и предмету исследования
	3.01. Провести исследование по обозначенной проблеме.
	3.03. Систематизировать и проанализировать данные, полученные в ходе исследования, на основе современной научной методологии.
	4.01. Написать отчет по практике, где отразить основные результаты исследования.
ПК-34	2.04. Подобрать и применить в исследовании для изучения персонала социологические и(или) психологические методы и технологии в соответствии с проблемой и предметом исследования
	3.07. Провести анализ выраженности установок и (или) социально значимых качеств работников изучаемой группы в соответствии с проблемой и предметом исследования.
	3.10. Провести оценку установок и социально значимых качеств работников с использованием современных методов и технологий в соответствии с проблемой и предметом исследования.
ПК-35	2.05. Подобрать и применить в исследовании методы и технологии оценки социального и (или) организационного поведения работников в соответствии с проблемой и предметом исследования.
	3.08. Провести анализ каких-либо форм социального и (или) организационного поведения у работников изучаемой группы в соответствии с проблемой и предметом исследования.
	3.11. Провести оценку форм социального и (или) организационного поведения работников с использованием современных методов и технологий в соответствии с проблемой и предметом исследования.
ПК-36	2.06. Подобрать и применить в исследовании методы и технологии изучения факторов организационной среды, влияющих на состояние и профессиональную деятельность работников.
	3.09. Провести анализ состояния работников, их удовлетворенности, мотивации и (или) адаптивности с использованием современных методов и технологий в соответствии с проблемой и предметом исследования.
	3.12. Провести оценку влияния внешних факторов на профессиональную деятельность работников.

Для оценки сформированности компетенций на собеседовании, на текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации могут быть также заданы вопросы на проверку знаний, умений, практических навыков и опыта профессиональной деятельности. Примерные вопросы указаны в таблице 8.

Таблица 8.

Примерные вопросы, которые могут быть заданы на текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации по НИР

Код компетенции	Примерные вопросы
ОПК-11	1. Сформулируйте наиболее актуальные проблемы управления персоналом в России. 2. Какие бы Вы предложили пути решения наиболее острых проблем управления персоналом в современных отечественных компаниях?
ОПК-12	1. Сформулируйте основные принципы проведения научных исследований в сфере управления персоналом. 2. Опишите правила и процедуры планирования, организации и проведения научных исследований в управлении персоналом.
ПК-24	1. Как осуществляется поиск, сбор и анализ научной информации по проблемам управления персоналом? 2. Как осуществляется анализ данных в научных исследованиях по управлению персоналом?
ПК-34	1. Какие Вы знаете современные социальные и технологии управления персоналом? 2. Какие Вы используете социальные и психологические методы для изучения и оценки персонала организации? 3. В чем заключается текущая социально-психологическая работа с персоналом?
ПК-35	1. Какие Вы можете выделить ключевые проблемы в организации и управлении социальным и организационным поведением персонала? 2. Как может осуществляться работа по профилактике и снижению уровня конфликтов и стрессов, предупреждению пограничных и девиантных форм социального и организационного поведения?
ПК-36	1. Как можно оценить состояние человека, физическое и душевное здоровье, адаптивность, удовлетворенность, мотивацию работников? 2. Каковы могут быть причины развития профессиональных деструкций, негативных состояний, дезадаптации, неудовлетворенности? Что нужно делать службам управления персоналом для их предупреждения и коррекции?

По итогам НИР составляется отчет по НИР. Требования к отчету представлены в приложении 2.

ПРИЛОЖЕНИЯ К ПРОГРАММЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

Приложение 1.

СПИСОК ВОЗМОЖНЫХ БАЗ ПРАКТИКИ

1. Волго-Вятский банк ПАО «Сбербанк» г.Н.Новгород
2. Приволжский филиал ПАО Росбанк г.Н.Новгород
3. ООО Региональный кадровый центр г.Н.Новгород
4. ООО «Юнилин» (UNILIN)
5. Законодательное Собрание Нижегородской области
6. Кафедра психологии управления ННГУ им. Н.И. Лобачевского,
7. Рекрутинговый центр ФСН ННГУ им. Н.И. Лобачевского
8. АО «Гринатом» г.Н.Новгород
9. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Большемурашкинская средняя школа»
10. АО «Газпромбанк» г. Н.Новгород
11. МБУ ДО СДЮСШОР по Современному пятиборью и конному спорту, г.
Н.Новгород
12. Филиал ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» «НИИИС им. Ю.Е. Седатова» , г.Н.Новгород
13. Инженерно - технический центр-филиал ОАО «Газпром трансгаз Нижний
Новгород» г.Н.Новгород
14. ЗАО «Управляющая компания Автокомпонент» г.Н.Новгород
15. ООО «Автоконтракты» г.Н.Новгород
16. Филиал Нижновэнерго МРСК Центра и Приволжья, г.Н.Новгород
17. ООО Консалтинговая компания «Технологии Оценки Персонала» г.Н.Новгород

ТРЕБОВАНИЯ К ОТЧЁТУ ПО НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ

1. Отчёт по НИР – это основной документ, где подводятся итоги деятельности студента во время данного вида практики.

2. Отчёт по НИР должен включать в себя следующие разделы:

- титульный лист по образцу (форма 1);
- оглавление;
- «Введение», где указываются цели и задачи НИР, даты проведения НИР, база проведения НИР;
- «Раздел 1. Содержание научно-исследовательской работы», где описываются организация и проведение НИР, в том числе:
 - задания на НИР, полученные студентом,
 - мероприятия НИР,
 - ход выполнения заданий на НИР;
- «Раздел 2. Результаты научно-исследовательской работы», где описывается аналитическая работа по материалам НИР, в том числе
 - описание проблемы исследования (изучаемого вопроса);
 - описание работ по проведению исследования;
 - описание процедур сбора и анализа данных;
 - анализ результатов по проблеме исследования;
 - предложения по результатам исследования;
- «Заключение», где подводятся общие итоги НИР, тезисно формулируются выводы по проведенному исследованию, даётся анализ научной и(или) практической значимости результатов, самоанализ успешности проделанной работы.

3. К отчёту по НИР прилагаются следующие документы в виде приложений:

- 1) предписание на практику,
- 2) задание на практику,
- 3) рабочий график (план) практики,
- 4) портфолио практики (не обязательно), куда могут входить документальные материалы практики, включающие аналитические данные, бланки, фотографии и т.п. (не обязательно).

4. Отчёт по НИР сдаётся в печатном и электронном вариантах.

5. Объём отчёта по НИР и приложений к нему не регламентирован.

6. Отчёт по НИР печатается на одной стороне белой бумаги формата А4 (210х297).

Текст печатается через 1 интервал, кегль шрифта – 14 (для таблиц до 10). Размеры полей: левое - 20 мм, правое 10 мм, верхнее и нижнее - 15 мм. Выравнивание по ширине. Страницы нумеруются арабскими цифрами внизу по центру, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту работы.

Форма 1.
Образец титульного лист отчёта по НИР

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им.Н.И. Лобачевского»

ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК

ОТЧЕТ
ПО НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ
ПО НАПРАВЛЕНИЮ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Выполнил студент группы 1416М1УП1
Иванова Инна Ивановна

Руководитель практики:

Нижний Новгород, 2019

СОВМЕСТНЫЙ РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН) ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Ф.И.О. обучающегося: _____

Факультет **Факультет социальных наук**Направление подготовки: **38.04.03. Управление персоналом (уровень магистратуры)**Курс: **2** Форма обучения **Очная**

База практики: _____

Руководитель практики от ННГУ (Ф.И.О., должность): _____

Руководитель практики от профильной организации (Ф.И.О., должность): _____

Вид и тип практики: **Научно-исследовательская работа**

Сроки прохождения практики: с _____ по _____

Дата (период) прохождения НИР	Этап НИР	Содержание и планируемые результаты НИР
	1. Подготовительный	1.1. Посетить организационное собрание по НИР. 1.2. Получить задание для подготовки к НИР. 1.3. Посетить занятия по НИР, проанализировать представленную информацию о научно-исследовательской деятельности. 1.4. Изучить учебную и специальную литературу для формирования общих представлений о научно-исследовательской деятельности в сфере управления персоналом. 1.5. Изучить принципы проведения исследований по управлению персоналом. 1.6. Посетить установочную конференцию по практике, на которой продемонстрировать понимание целей и задач НИР, требований к выполнению заданий НИР, общую теоретическую подготовку, необходимую для выполнения заданий НИР. 1.7. Пройти текущий контроль успеваемости по НИР.
	2. Основной	2.1. Выполнять контактную работу студента с руководителем практики. 2.2. Выполнять задания по НИР в соответствии с требованиями. 2.3. Спланировать, организовать и провести научное исследование по отдельному вопросу управления персоналом. 2.4. Получить и обработать эмпирические данные по исследованию. 2.5. Проанализировать данные по исследованию на основе научной методологии. 2.6. Подготовить предложения по результатам исследования в соответствии с заданиями на НИР.

Дата (период) прохождения НИР	Этап НИР	Содержание и планируемые результаты НИР
	4. Заключительный	3.1. Написать отчет по НИР. 3.2. Представить в отчете по НИР материалы анализа эмпирических данных. 3.3. Представить в отчете по НИР предложения в соответствии с заданиями практики. 3.4. Предоставить отчётные документы для проверки руководителю практики, обсудить с ним результаты работы, а также, отвечая на вопросы по содержанию НИР, продемонстрировать сформированность соответствующих компетенций. 3.5. Получить отзыв руководителя практики. 3.6. Представить отчёт по НИР на итоговой конференции, выступить с сообщением о результатах выполнения заданий по НИР, ответить на вопросы руководителей практики.

Руководитель практики от ННГУ

(Ф.И.О., подпись)

Руководитель практики от
профильной организации:

(Ф.И.О., подпись)

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»

**ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ
НА НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКУЮ РАБОТУ**

Ф.И.О. обучающегося: _____

Факультет Факультет социальных наук

Направление подготовки: 38.04.03. Управление персоналом (уровень магистратуры)

Курс: 2 Форма обучения Очная

Содержание задания на научно-исследовательскую работу (перечень подлежащих рассмотрению вопросов):

- 1.01. Изучить и описать наиболее актуальные проблемы управления персоналом
- 2.01. Описать проблему исследования с указанием её актуальности и практической значимости
- 2.02. Найти и проанализировать информацию об объекте исследования, сделать описание объекта исследования
- 2.03. Найти, проанализировать и представить информацию по проблеме и предмету исследования
- 2.04. Подобрать и применить в исследовании для изучения персонала социологические и (или) психологические методы и технологии в соответствии с проблемой и предметом исследования
- 2.05. Подобрать и применить в исследовании методы и технологии оценки социального и (или) организационного поведения работников в соответствии с проблемой и предметом исследования
- 2.06. Подобрать и применить в исследовании методы и технологии изучения факторов организационной среды, влияющих на состояние и профессиональную деятельность работников
- 3.01. Провести исследование по обозначенной проблеме.
- 3.02. Применить при проведении исследования научные методы сбора и анализа данных.
- 3.03. Систематизировать и проанализировать данные, полученные в ходе исследования, на основе современной научной методологии.
- 3.04. Описать изучаемую группу на основе показателей, применяемых в исследовании.
- 3.07. Провести анализ выраженности установок и (или) социально значимых качеств работников изучаемой группы в соответствии с проблемой и предметом исследования.
- 3.08. Провести анализ каких-либо форм социального и (или) организационного поведения у работников изучаемой группы в соответствии с проблемой и предметом исследования.
- 3.09. Провести анализ состояния работников, их удовлетворенности, мотивации и (или) адаптивности с использованием современных методов и технологий в соответствии с проблемой и предметом исследования.
- 3.10. Провести оценку установок и социально значимых качеств работников с использованием современных методов и технологий в соответствии с проблемой и предметом исследования.
- 3.11. Провести оценку форм социального и (или) организационного поведения работников с использованием современных методов и технологий в соответствии с проблемой и предметом исследования.
- 3.12. Провести оценку влияния внешних факторов на профессиональную деятельность работников
- 4.01. Написать отчет по практике, где отразить основные результаты исследования.

Дата выдачи задания: 2 февраля 2018 г.

Руководитель практики от ННГУ _____ И.О. Фамилия

Ознакомлен:
Обучающийся

_____ И.О. Фамилия

подпись

ОТЗЫВ НА РАБОТУ СТУДЕНТА ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАДАЧ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

Ф.И.О. обучающегося: _____
 Факультет **Факультет социальных наук**
 Направление подготовки: **38.04.03. Управление персоналом (уровень магистратуры)**
 Курс: **2** Форма обучения **Очная**
 База практики: _____
 Руководитель практики от ННГУ (Ф.И.О., должность): _____

Вид и тип практики: **Научно-исследовательская работа**

Сроки прохождения практики: с _____ по _____

Выполнение студентом заданий научно-исследовательской работы

Задачи	Задание на НИР	Код компетенции	Отметка о выполнении задания (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочетами», «выполнено без недочетов»)	Обобщенная оценка сформированности компетенции (отметить «плохо», «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «очень хорошо», «отлично», «превосходно»)
Задача 1. Теоретическая и практическая подготовка к осуществлению профессиональной деятельности	1.01. Изучить и описать наиболее актуальные проблемы управления персоналом	ОПК-11		
Задача 2. Организация деятельности во время практики	2.01. Описать проблему исследования с указанием её актуальности и практической значимости	ОПК-11		
	2.02. Найти и проанализировать информацию об объекте исследования, сделать описание объекта исследования	ПК-24		
	2.03. Найти, проанализировать и представить информацию по проблеме и предмету исследования	ПК-24		
	2.04. Подобрать и применить в исследовании для изучения персонала социологические и(или) психологические методы и технологии в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-34		
	2.05. Подобрать и применить в исследовании методы и технологии оценки социального и (или) организационного поведения работников в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-35		
	2.06. Подобрать и применить в исследовании методы и технологии изучения факторов организационной среды, влияющих на состояние и профессиональную деятельность работников	ПК-36		

Задачи	Задание на НИР	Код компетенции	Отметка о выполнении задания (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочетами», «выполнено без недочетов»)	Обобщенная оценка сформированности компетенции (отметить «плохо», «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «очень хорошо», «отлично», «превосходно»)
Задача 3. Проведение исследования и анализ его результатов	3.01. Провести исследование по обозначенной проблеме.	ПК-24		
	3.02. Применить при проведении исследования научные методы сбора и анализа данных.	ОПК-12		
	3.03. Систематизировать и проанализировать данные, полученные в ходе исследования, на основе современной научной методологии.	ПК-24		
	3.04. Описать изучаемую группу на основе показателей, применяемых в исследовании.	ОПК-12		
	3.07. Провести анализ выраженности установок и (или) социально значимых качеств работников изучаемой группы в соответствии с проблемой и предметом исследования.	ПК-34		
	3.08. Провести анализ каких-либо форм социального и (или) организационного поведения у работников изучаемой группы в соответствии с проблемой и предметом исследования.	ПК-35		
	3.09. Провести анализ состояния работников, их удовлетворенности, мотивации и (или) адаптивности с использованием современных методов и технологий в соответствии с проблемой и предметом исследования.	ПК-36		
	3.10. Провести оценку установок и социально значимых качеств работников с использованием современных методов и технологий в соответствии с проблемой и предметом исследования.	ПК-34		
	3.11. Провести оценку форм социального и (или) организационного поведения работников с использованием современных методов и технологий в соответствии с проблемой и предметом исследования.	ПК-35		
	3.12. Провести оценку влияния внешних факторов на профессиональную деятельность работников	ПК-36		
Задача 4. Составление и представление отчетных документов по практике	4.01. Написать отчет по практике, где отразить основные результаты исследования.	ПК-24		

Заключение о работе студента во время НИР _____

Общая оценка сформированности компетенций (указать письменно): _____

Руководитель практики _____ / _____ /

«_____» _____ 20__ г.