

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

Продлена на 2022-2023 уч. год
(протокол заседания кафедры от
28.04.22 № 1111-09)

Зав. каф.  И.Б. Дуракова

УТВЕРЖДАЮ
Декан экономического факультета

_____ П.А. Канапухин

22.04.2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б2.О.01 (У) Учебная практика, научно-исследовательская работа

- 1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:** 38.04.03
Управление персоналом
- 2. Профиль подготовки/специализации:** Управление человеческими ресурсами
и брендом работодателя в цифровой экономике
- 3. Квалификация (степень) выпускника:** магистр
- 4. Форма образования:** заочная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** Управления персоналом
- 6. Составители программы:** Дуракова И.Б, д.э.н., профессор
- 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета
Протокол № 4 от 15.04.2021 г.
- 8. Учебный год:** 2021-2022 **Семестр(-ы):** 2,3 трим.

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью учебной практики, научно-исследовательской работы является закрепление и конкретизация теоретических знаний, полученных обучающимися магистратуры в процессе аудиторных занятий, формирование компетенций в процессе выполнения определенных видов научной работы, выработка навыков применения полученных знаний при решении конкретных профессиональных вопросов в сфере управления персоналом

Задачами НИР являются:

- выявление перспективных направлений исследований по избранной теме;
- обобщение и критическая оценка научных результатов, полученных отечественными и зарубежными учеными; самостоятельно проведенного анализа управления персоналом организации- объекта исследования
- подготовка данных для обзоров, отчетов и научных публикаций;
- выбор методов и средств решения задач диссертационного исследования.

10. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: Обязательная часть блока Б2.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б2

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.2	Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	знать: <ul style="list-style-type: none">- основные актуальные задачи управления человеческими ресурсами- источники сбора профильной информации по проблемам управления человеческими ресурсами уметь: <ul style="list-style-type: none">- систематизировать собранную информацию, провести ее анализ, выделить основные проблемные и дискуссионные аспекты владеть: <ul style="list-style-type: none">- методами сбора, систематизации и анализа информации для исследования проблемы, выявления ее проблемных и противоречивых аспектов
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационно	ОПК-1.3	Оценивает передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	знать: <ul style="list-style-type: none">- передовые отечественные и зарубежные практики управления персоналом уметь: <ul style="list-style-type: none">- провести оценку актуальности и адресности практик управления персоналом- провести оценку результатов научных исследований в сфере управления

	й, управленческой, социологической , психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях			персоналом и ее смежных областях владеть владеть: - навыками обоснования целесообразности и адресности использования для исследований в сфере управления персоналом передовых профильных и междисциплинарных практик и научных разработок
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутое методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.2	Проводит комплексный анализ данных при решении управленческих и исследовательских задач	знать: - структуру и содержание данных, необходимых для проведения исследования и решения прикладных задач в сфере управления персоналом уметь: - провести комплексный анализ данных, ориентированных на исследования или принятие управленческих решений в сфере управления персоналом владеть: - методами и навыками проведения комплексного анализа информации, необходимой для решения управленческих или исследовательских задач

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час (в соответствии с учебным планом) - 4 ЗЕТ (144 час.)

Форма промежуточной аттестации: контрольная работа

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы		Трудоемкость			
		Всего	По семестрам		
			1 курс, сессия 2	1 курс, сессия 3	...
Аудиторные занятия		4	2	2	
в том числе:	лекции	-	-	-	
	практические	4	2	2	
	лабораторные	-	-	-	
Самостоятельная работа		140	70	70	
в том числе: контрольная работа		4	4	-	
Форма промежуточной аттестации Контрольная работа			-		

Итого:	144	72	72	
--------	-----	----	----	--

13.1 Содержание дисциплины (учебной практики)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (учебной практики)	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн курса ЭУМК
Содержание раздела дисциплины			
Этап 1. Практические занятия			
1.1	Научная дискуссия по теме исследования	Выбор темы исследования. Обоснование актуальности темы. Выбор и систематизация российских и зарубежных источников профильной литературы по теме исследования	
1.2	Эссе по научной дискуссии темы исследования	Эссе, статья, диссертационное исследование. Структура и содержание эссе по выбранной теме. Подготовка эссе с результатами научной дискуссии по теме исследования	
1.3	Научная статья и доклад по теме исследования	Структура и содержание научной статьи по теме исследования Текст доклада (сообщения), подготовленный по теме, аналогичной теме статьи. Выступление с докладом (сообщением) с использованием мультимедийной презентации на магистерском семинаре	
Этап 2. Сбор информации в соответствии с целью и задачами учебной практики, проведение научно-исследовательской работы. Выполнение контрольной работы			
Этап 3. Подготовка отчета по практике: эссе по теме исследования, контрольной работы			

13.2 Темы (разделы) дисциплины (учебной практики) и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1.	Научная дискуссия по теме исследования	-	2	-	45	47
2.	Эссе по научной дискуссии темы исследования	-	1	-	45	46
3.	Научная статья и доклад по теме исследования	-	1	-	46	47
	Контрольная работа				4	4
.	Итого:		4		140	144

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
(рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей аттестации и т.д.)

Для результативного освоения учебного курса (практики, научно-исследовательской работы) и приобретения профессиональных компетенций обучающийся должен иметь набор профильной литературы, выполнять задания для самостоятельной работы.

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как практические занятия, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе практического занятия обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов студентов группы.

Все вопросы к практическому занятию должны быть проработаны каждым обучающимся.

Практические занятия, помимо очной формы проведения, могут быть в режиме онлайн. Для участия в этих занятиях обучающимся высылаются соответствующий материал и инструкции по вхождению в конференцию, участию, выполнению задания и отправлению их для проверки.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины.

Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: <https://edu.vsu.ru>

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Кибанов А.Я..Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. Учеб.пособие./ А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М:ИНФРА-М, 2020.- 299 с.
2	Управление персоналом : учебник / под ред. И.Б. Дураковой .– Москва : ИНФРА-М, 2019. – 568с.
3	Управление персоналом: учебник для вузов. / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-

	е изд., перераб.и доп. - М.: ЮНИТИ, 2015. - 561 с. [электронный ресурс] http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118464
--	--

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
4.	Дайнека А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А.В. Дайнека, В.А. Беспалько. - Дашков и Ко, 2014. - 392 с. [электронный ресурс] http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=135040
5.	Дуракова И.Б., Родин О.А., Талтынов С.М. Теории управления персоналом: традиционные и новые подходы к планированию, обучению персонала и формированию кадровых служб.- Воронеж: ВГУ, 2005.- 103 с.
6.	Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : [учебное пособие для студ. вузов, обуч. по специальностям "Менеджмент организации" и "Управление персоналом"] / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова ; Гос. ун-т управления .– М. : КноРус, 2019 .– 357 с.
7.	Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: учебное пособие
8.	Служба управления персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов, В.Г. Коновалова, М.В. Ушакова; под ред. А.Я. Кибанова. - М.: КНОРУС, 2010. - 416 с.
9.	Митрофанова Е.А., Митрофанова А.Е., Чуланова О.Л. Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом. Учебное пособие.- Сургут: ИЦ СурГУ, 2016.- 202 с.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)

№ п/п	Источник
8.	ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/
9.	ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com
10.	www.president.kremlin.ru - официальный веб-сайт Президента РФ
11.	www.fsgs.ru - Федеральная служба государственной статистики
12.	www.regions.ru - Агентство региональных новостей «Регионы.ру»
13.	www.resume-bank.ru - Банк резюме
14.	www.businessstest.ru - Деловые тесты
15.	www.acareer.ru - Портал по профориентации с описанием профессий
16.	www.psyonline.ru/tests - Психологический тест профориентации
17.	www.topcareer.ru - Энциклопедия карьериста
18.	www.careerforum.ru - The Career Forum
19.	www.wages.com - Оплата труда и мотивация персонала
20.	www.glossary.ru - Служба тематических толковых словарей
21.	www.astd.org - Американская ассоциация специалистов по обучению и развитию персонала
22.	www.hrnext.com - Рекомендации специалистов по оптимизации кадровой работы

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. Учеб. пособие / М:ИНФРА-М, 2020.- 299 с.
2.	<i>Дуракова И.Б. Управление персоналом в глобальном мире : монография / И.Б. Дуракова. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016.</i>
3.	Управление персоналом в глобальном мире.- Сборник материалов межд. студ. конференции.-Воронеж, ВГУ, 2019

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы. Программа курса реализуется с применением дистанционных технологий

Для организации занятий требуется:

- персональный компьютер и видеопроекторное оборудование;
- программное обеспечение общего назначения пакет Microsoft Office;
- доступ к ресурсам сети Internet

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кафедра Управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом, обеспечивающей проведение лекций, семинаров и иных видов учебной и научно-исследовательской работы студентов, предусмотренной учебным планом и соответствующей санитарно-техническим нормам

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций.

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины (учебной практики, научно-исследовательской работы):

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Научная дискуссия по теме исследования	УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать Эссе по научной дискуссии темы исследования стратегию действий	УК-1.2 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	Задание 1. Сбор и формирование информационной базы для подготовки эссе
2.	Эссе по научной дискуссии темы исследования	ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях Оценивает передовые практики и результаты научных исследований по	ОПК-1.3 Оценивает передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Задание 2. Подготовка эссе

		управлению персоналом и в смежных областях		
3.		ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.2 Проводит комплексный анализ данных при решении управленческих и исследовательских задач	3. Подготовка научной статьи

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

20.1 Текущий контроль успеваемости

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

Текущая аттестация проводится в формах участия обучающихся в научных дискуссиях, выполнения задания, презентации научных сообщений.

Задание 1.

Сбор и формирование информационной базы для подготовки эссе

Началом научного исследования темы диссертации является сбор и систематизация информации для проведения анализа научной дискуссии. Научная дискуссия - это сопоставление и обсуждения точек зрения различных авторов. Необходимость такого анализа - в нахождении более правильного или нового определения (решения спорного вопроса) на основе коллективной формы научного поиска, чтобы продвинуть знание о предмете исследования.

Совместно с научным руководителем магистрант выбирает тему научного исследования, разрабатывает его план, формирует список научных изданий для проведения анализа научной дискуссии. В списке должно быть не менее 20 источников отечественных авторов и не менее 5 разработок зарубежных ученых по теме исследования. Обучающийся должен провести анализ литературы, выделить в информации особенности авторских суждений, аргументировать собственную научную позицию.

Критерии оценивания задания:

Оценка «зачтено» выставляется при условии полного выполнения задания: составление списка источников в соответствии с требованиями содержания, свободное владение материалом, умение аргументировать авторские позиции, показать их особенности. Оценка «незачтено» выставляется при частичном выполнении магистрантом задания : обучающийся ограничился узким диапазоном авторских позиций из-за не малого их привлечения для научной дискуссии, затруднился в выделении существа суждений и этим показал отсутствие знаний, навыков и умений в вопросах формирования первичного фундамента для проведения исследования.

Задание 2.

Подготовка эссе по теме исследования

Пример (фрагмент)

Пример 1. Фрагмент эссе по результатам устной научной дискуссии по теме «Развитие персонала» (параграф «Цели развития персонала»)

Цель развития персонала - повышение трудового потенциала работников для решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации.¹ Основная цель профессионального развития - создание таких условий в рамках организации, когда работник мог бы гармонично развиваться, повышать свой профессиональный, творческий и материальный статус, что способствовало бы стабильности и процветанию самой организации.² Активизация творческого начала работников, пробуждение в них вкуса и интереса к инновационной деятельности как на инициативных началах, так и в порядке выполнения своих должностных обязанностей.³ С позиции работодателями - это создание стабильного квалифицированного и мотивированного персонала. С точки зрения наемного работника - это поддержание на соответствующем уровне профессиональной квалификации и приобретение новых знаний, умений как в сфере деятельности, так и вне ее.⁴

В результате своего саморазвития сотрудник определяет цели. Они зависят от ценностей, норм, ожидания, мотивов, индивидуальны, но поддаются определенному обобщению: 1) повышение собственного престижа, 2) реализация равных шансов; 3) выполнение новых проектов, хорошо оплачиваемых заданий; 4) повышение профессиональной квалификации; 5) повышение шансов сделать карьеру; 6) повышение уверенности в сохранении за собой рабочего места; 7) повышение собственной мобильности на рынке труда.⁵ Основные цели сотрудника: выполнять предъявленные к нему требования и поставленные задачи; быть удовлетворенным своей работой; улучшить собственный имидж; иметь возможность продвижения по служебной лестнице; брать на себя ответственность; улучшить свое положение на рынке труда; иметь надежное рабочее место и достаточный заработок. Достижение этих целей сотрудниками привлекательно и для предприятия, поскольку в этом случае хорошие специалисты оказываются связанными с предприятием и заинтересованы в его росте. Требования к сотрудникам, помощь и свобода действий при реализации задач, стоящих перед ними, контакт с коллегами и руководителями существенно влияют и на мотивацию и микроклимат на предприятии.⁶.....

На основании анализа научной дискуссии формулируется то определение, которое определено вами как наиболее научно обоснованное. Можно в научном мнении присоединиться к одному из цитируемых авторов или дать определение, составленное из мнений двух и более авторов, или представить вариант своего определения.

Пример 2. Фрагмент научной дискуссии по теме «Моббинг» (параграф Моббинг в «неуставном поведении»): определение и признаки)

¹ Иванова-Швец Л.Н., Корсакова А.А., Тарасова С.Л. Управление персоналом: Учебно-методический комплекс. - М.: Центр ЕАОИ, 2008. - 200с.

² Пяткина Н.Е. Понятие развития персонала и проблемы моделирования его развитие. // Ломоносовские чтения, Аспиранты. Т.1. - Электронная библиотека социологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова. - М.: МГУ, 2002.

³ Свистунов В.

⁴ Автор ...

⁵ Беляцкий Н.П. Управление персоналом. Учебник. - Минск: Современная школа, 2010. - 448 с. 349 с.

⁶ Беляцкий Н.П., Велеско С.Е., Ройш П. Управление персоналом. - Мн.: ИП «Экоперспектива», 2000. - 320 с., с.137

Моббинг и его разновидности становятся все более частым случаем неуставного поведения. Понятие пришло из западной литературы и характеризует множество мелких проявлений неуставного поведения в организации.

Заимствованное из английского языка понятие «mobbing» в переводе означает грубое обращение с кем-либо, нападение; образовано от английского «mob» – большая группа людей, толпа. Как глагол, термин имеет следующие значения: «шумно нападать на кого-либо, грубо обращаться, приставать, атаковать»⁷. Происхождение моббинга предположительно берет свое начало от латинского «mobile vulgus», что означает толпа подстрекателей, чернь, социальные объединения людей без руководства кого-либо, которым присуще поведение разрушителей⁸.

В то же время, в разных странах есть много дефиниций для обозначения систематических насмешек и проявления злобы на рабочем месте. В скандинавских странах употребляются такие определения, как «придирка», «психологическое насилие», «поведение, наносящее вред здоровью». В англоговорящих странах укоренилось понятие «Bullying», что означает терроризирование, запугивание или придирки к кому-либо, причинение неприятностей. Bullying происходит от основного слова «bully», или жестокий человек, тиран. В научной литературе этот термин употребляется как синоним понятию «Mobbing». В США наряду с этим также используется понятие (sexual) harassment – харассмент (термин, применяемый чаще всего для определения сексуальных домогательств на рабочем месте, но также и для других видов действий, производимых вопреки желанию объекта). Применимы также такие синонимы, как насилие, постоянное беспокойство или тревога. Наравне с термином harassment используется и выражение employee abuse, что означает жестокое обращение со служащими, оскорбление и ругань.

.....
СОБСТВЕННЫЙ ВЫВОД На наш взгляд, наиболее систематизированным, полным определением моббинга является определение Леймана, который описывает его как «систематическое враждебное и неэтичное поведение одного или нескольких людей, направленное, в большинстве случаев, на индивида, который в результате оказывается в незащитной и беспомощной позиции и пребывает в таком состоянии из-за продолжительных моббинг-действий, происходящих очень часто (минимум раз в неделю) и на протяжении длительного периода (как минимум шесть месяцев), в результате которых испытывает существенные психические, психосоматические и социальные страдания».⁹

СОБСТВЕННЫЙ ВЫВОД Исходя из приведенных выше определений, можно выделить следующие основные характеристики такого рода неуставного поведения: регулярность, продолжительность, направленность (как на индивида, так и на группу лиц), негативность. Таким образом, его можно отличить от раздражения, общего напряжения или шуток.

СОБСТВЕННЫЙ ВЫВОД. Разделяя позицию Леймана, мы считаем, что «моббинг на рабочем месте» – это совокупность во-первых – продолжительных и регулярных, во-вторых – негативных преднамеренных действий, осуществляемых одним или несколькими индивидами по отношению к работнику или их группе с

⁷ Langenscheidt 1986: Langenscheidts Handwoerterbuch Englisch. Berlin, Muenchen, Wien, Zuerich (Langenscheidt)

⁸ Meyers großes Taschenlexikon: in 24 Bänden/ hrsg. und bearb. von Meyers Lexikonredaktion. Bi-Taschenbuchverl. Mannheim; Leipzig; Wien; Zürich. 1995. Bd. 4, – 320 S.; Bd. 14. – 320 S.

⁹ Leymann H. (1996). “The Content and Development of Mobbing at Work.” European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 5, p.165–184

целью навредить их должностному, социальному статусу, повлиять на достижение трудовой успешности.

Критерии оценивания задания:

Оценка «зачтено» выставляется при условии подготовки эссе в соответствии с приведенным примером: наличие анализа научной дискуссии, сформулированное обоснованное определение исследуемой категории или функции управления персоналом, вывод о характеристиках анализируемого явления, собственное определение предмета исследования. Оценка «незачтено» выставляется, если магистрант не продемонстрировал необходимые компетенции: эссе носит поверхностный характер, обучающийся ограничился приведением цитат из собранного материала, но не показал результатов их анализа, также им не были сформулированы требуемые в задании выводы.

Задание 3

Подготовка научной статьи(тезисов исследования)

Научная статья, как необходимая составляющая получения компетенций, разрабатывается магистрантом самостоятельно как контрольная работа на основании проведенного исследования и подготовки эссе. В статье (тезисах) должна быть цель содержания, научная идея, элемент научной новизны и практической значимости. В статье должен быть отражен результат владения методами сбора, систематизации и анализа информации для исследования проблемы, выявления ее проблемных и противоречивых аспектов; проведена оценка результатов научных исследований в сфере управления персоналом и/или ее смежных областях. Объем статьи – 4-5 с., объем тезисов – 2-3 с.

Критерии оценивания задания:

Оценка «зачтено» выставляется при условии подготовки статьи в соответствии с требованиями: наличие научного замысла, цели, использование отечественной и зарубежной литературы, изложение собственной позиции и ее аргументации. Статья принята к опубликованию или опубликована в профильном сборнике научных материалов. Оценка «незачтено» выставляется в случае, если магистрант не показал компетентности во владении методами сбора, систематизации и анализа информации для исследования проблемы, выявления ее проблемных и противоречивых аспектов; затруднился провести критический анализ собранной информации и дать ей собственную аргументированную оценку.