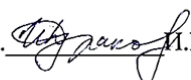


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

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

Б.2.0.02 (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:** 2022-2023 **Семестр(-ы):** 1 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

Магистрант должен до этого освоить программу бакалавра, иметь знания по дисциплине: «Управление персоналом организации»

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

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: - основные актуальные задачи управления человеческими ресурсами - источники сбора профильной информации по проблемам управления человеческими ресурсами уметь: - систематизировать собранную информацию, провести ее анализ, выделить основные проблемные и дискуссионные аспекты владеть: - 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, организационной,	ОПК-1.3	Оценивает передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	знать: - передовые отечественные и зарубежные практики управления персоналом уметь: - провести оценку актуальности и адресности практик управления персоналом - провести оценку результатов научных исследований в сфере управления персоналом и ее смежных областях

	управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в 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, 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	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) - 2 ЗЕТ (72)

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	Всего	2 курс. сессия По семестрам		
		1		...
Аудиторные занятия	2	2		
в том числе:	лекции	-	-	
	практические	2	2	
	лабораторные	-	-	
Самостоятельная работа	66	66		
Форма промежуточной аттестации Зачет с оценкой	4	4		
Итого:	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	Выявление и интерпретация актуальных социально-трудовых проблем организации	Актуальная проблема управления персоналом как мини-проект. Систематизация научной информации по существующей проблеме управления персоналом, зарубежного и отечественного опыта ее разрешения. разрешении и экономически обосновывать выбранный подход к реализации	
1.2	Обоснование пути разрешения актуальной проблемы	Формирование бренда работодателя, работа с персоналом старших возрастов, баланс работы и частной жизни и др.	
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.			
Этап 3. Подготовка отчета по практике: сообщения по теме исследования, научной статьи			

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.	Выявление и интерпретация актуальных социально-трудовых проблем организации	-	1	-	18	19
2.	Обоснование пути разрешения актуальной проблемы	-	1	-	18	19
3.	Научная статья и доклад по теме исследования	-	-	-	30	30
	Зачет с оценкой					4
	Итого:		4		66	72

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 видеопроекционное 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.	Выявление и интерпретация актуальных социально-трудовых проблем организации	УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать 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 выбранной для исследования социально-трудовой проблемы (на примере актуальной темы «Управление персоналом старших возрастов»)
2.	Обоснование пути разрешения актуальной проблемы	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 управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.3 Оценивает передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Задание 2 Подготовка статьи по теме исследования актуальной проблемы

3.	Научная статья и доклад по теме исследования	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 доклада и его презентации по проведенной НИР
----	--	--	---	--

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 Текущая аттестация

Задание 1

Проведение исследования по актуальной проблеме управления персоналом

Пример: «Управление персоналом старшего возраста»

Актуальность темы определена разработанным Федеральным проектом «Старшее поколение», «Стратегией действий в интересах граждан пожилого возраста до 2025 года»,

Научно-исследовательская работа в семестре предусматривает:

1. Выбор магистрантом исследовательского аспекта проблемы

1.1 Сравнительный (страноведческий) анализ подходов к определению группы «работники старших возрастов».

1.2 Эволюция представления старости

1.2 Межгосударственные особенности трудоспособности

1.3 Характеристика научных теорий старения

1.4 Международный опыт продления трудоспособности персонала

1.5 Характеристика структуры и содержания программ по работе с персоналом старших возрастов

1.6 Государственная кадровая политика по продлению трудоспособности

1.7 Обучение, ориентированное на возрастной персонал

1.8 Мотивация работников старшего трудоспособного возраста

1.9 Найм возрастных работников

1.10 Корпоративная культура, ориентированная на возрастной персонал

2. формулировка совместно с научным руководителем темы выступления на семинаре, увязанной с темой основного научного исследования.

3. подготовка списка профильной литературы для проведения исследования, включая не менее двух источников (статей) оригинальной зарубежной литературы

Критерии оценивания задания:

Оценка «зачтено» выставляется при условии, во-первых, выбора обучающимся исследовательского аспекта, во-вторых, знания содержания

актуальной литературы для проведения исследования, в-третьих, умения обосновать собственную идею и использование в содержании исследования опыт отечественных и зарубежных ученых в профильной и смежных областях. Оценка «незачтено» выставляется в случае отсутствия знаний и навыков обучающегося в выборе литературы, затруднении в обосновании использования профильных источников, поверхностном представлении об отечественном и зарубежном опыте в исследовании проблемы.

Задание 2

Подготовка статьи по теме исследования актуальной проблемы

Пример: Моббинг в организации

Магистр самостоятельно выбирает тему исследования, связанную с проявлением моббинга на рабочем месте. Работа над статьей может быть проведена в три этапа:

1. Обосновывается актуальность темы (своевременность исследования может быть аргументирована с позиций организации, народного хозяйства и индивида);

2. Тема статьи увязывается с концепцией проводимого магистрантом диссертационного исследования. Например, в теме «Внутренний маркетинг персонала» проблема моббинга может быть включена как фактор, препятствующий удержанию ключевых работников в организации. В теме оценки кандидатов при найме – как характеристика претендента на вакансию, которую при отборе необходимо диагностировать и своевременно принять меры к отказу в должности. В теме, направленной на формирование службы персонала – как новую функцию ее сотрудников, реализуемую при найме и использовании работников. В теме, сфокусированной на оценке персонала – как предмет для построения структуры и выбора метода для проведения оценочной сессии. И т.д.

3. Формулируется цель мини-исследования. Например, систематизация опыта по разработке антимообинговой политики в организации.

4. Определяются задачи исследования. Например: 1) определение понятий «моббинг», «буллинг», «боссинг», «стаффинг»; 2) анализ структуры и содержания антимообинговых стратегий в организации; 3) результативность антимообинговой стратегии для эффективной работы организации, повышения имиджа на рынке труда, снижения текучести, повышения дисциплины.

5. Осуществляется подбор профильных литературных источников в зарубежных журналах (как правило, 2-3 статьи), их перевод и осмысление содержания;

6. Разрабатывается статья как мини-проект, содержащий идею, путь к ее реализации в организации, доказанную экономическую и/или социальную целесообразность.

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.

Задание 3

Подготовка доклада и его презентации по проведенной НИР

В соответствии с содержанием статьи, подготовленной в соответствии с результатами НИР, магистрант разрабатывает структуру и содержание доклада (сообщения), иллюстрирующий его материал в виде презентации.

Критерии оценивания докладов:

Оценка «отлично» выставляется при условии, во-первых, соответствии содержания сообщения выбранной теме; во-вторых, использования актуальных профильных литературных источников; в-третьих, свободного владения материалом. Оценка «хорошо» выставляется в случае, во-первых, соответствии содержания сообщения выбранной теме; во-вторых, использования профильных литературных источников, но не свободное владением материалом (сообщение читается с листа, присутствует неуверенность в утверждениях). Оценка «удовлетворительно» выставляется магистранту, если сообщение соответствует теме лишь отчасти, для его подготовки использован мало актуальные литературные источники. Неудовлетворительная оценка – в случае, если содержание не соответствует теме, тема не раскрыта, магистрант не понимает существа проблемы и не может ответить на вопросы.

20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и реализуется в форме Круглого стола.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний, и практические задания.

Перечень комплексных вопросов к зачету

- 1.1 основные актуальные задачи управления человеческими ресурсами
- 1.2 передовые отечественные и зарубежные практики управления персоналом
- 1.3 источники сбора профильной информации по проблемам управления человеческими ресурсами
- 1.4 известные отечественные и зарубежные ученые в сфере управления персоналом, их основные научные труды и разработки
- 1.5 методы анализа профильной информации
- 1.6 представления о дискуссионных и противоречивых аспектах в информационных источниках (привести пример)
- 1.7 структуру и содержание данных, необходимых для проведения исследования и решения прикладных задач в сфере управления персоналом
- 1.8 структуру, содержание и формулирование научной новизны и практической значимости в научных статьях

Для оценивания результатов обучения на зачете с оценкой используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Ответ оценивается на «отлично», если магистрант продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные обоснованными и аргументированными положениями обсуждаемых на экзаменационном семинаре (заседании Круглого стола) вопросов, показал взаимосвязь их теории с практикой; ответил на дополнительные вопросы членов	Повышенный уровень	отлично

семинара и преподавателя, смог дополнить ответ примерами, показал умение работать с основной и дополнительной профильной литературой, формулировать выводы, подтверждающие овладение теорией и практикой по вопросам актуальных проблем управления человеческими ресурсами		
Ответ оценивается на «хорошо», если при достаточно полном освещении основных вопросов экзаменационного задания магистрант затруднился дать точные ответы на дополнительные, не проявил активности во время обучения.	Базовый уровень	Хорошо
Ответ оценивается на «удовлетворительно», если содержание основных вопросов излагается магистрантом поверхностно, в точных формулировках на дополнительные вопросы он затрудняется.	Пороговый уровень	Удовлетворительно
Ответ оценивается на «неудовлетворительно» при не владении магистрантом материалом НИР, что выражается в неумении изложить содержание основных и дополнительных вопросов решения в организации актуальных проблем управления человеческими ресурсами	–	Неудовлетворительно