

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

УТВЕРЖДАЮ
Декан экономического факультета



П.А. Канапухин

18.05.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б2.О.02 (У) Учебная практика, научно-исследовательская работа
Часть 2

- 1. Код 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 20.04.2023
- 8. Учебный год:** 2024-2025 **Семестр(-ы):** 1 трим.
Набор 2023 г.

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

Результаты учебной практики, НИР являются базой для продолжения магистрантами практикоориентированных занятий и последующих практик, самостоятельно подготовленные и защищенные эссе по выбранной научно-исследовательской проблеме обеспечивают возможность реализовать знания и навыки в прикладном аспекте, формулировать выводы и рекомендации относительно хозяйствующих субъектов.

11. Вид практики, способ и форма ее проведения

Вид практики: учебная

Способ проведения практики: стационарная

Реализуется полностью в форме практической подготовки (ПП)/ реализуется частично в форме практической подготовки (ПП)

12. Планируемые результаты обучения при прохождении практики (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	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные актуальные задачи управления человеческими ресурсами - источники сбора профильной информации по проблемам управления человеческими ресурсами <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - систематизировать собранную информацию, провести ее анализ, выделить основные проблемные и дискуссионные аспекты <p>владеть:</p> <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, организационной, управленческой, социологической	ОПК-1.3	Оценивает передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - передовые отечественные и зарубежные практики управления персоналом <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - провести оценку актуальности и адресности практик управления персоналом - провести оценку результатов научных исследований в сфере управления персоналом и ее смежных областях <p>владеть:</p>

	психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях			- 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	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - структуру и содержание данных, необходимых для проведения исследования и решения прикладных задач в сфере управления персоналом <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - провести комплексный анализ данных, ориентированных на исследования или принятие управленческих решений в сфере управления персоналом <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами и навыками проведения комплексного анализа информации, необходимой для решения управленческих или исследовательских задач

13. Объем практики в зачетных единицах/ак.час (в соответствии с учебным планом) - 4 ЗЕТ (144 час.)

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой

14. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	Всего	По семестрам	
		2 курс, сессия 1	
В том числе:			
Лекционные занятия (контактная работа)	-	-	
Практические занятия (контактная работа)	2	2	
Самостоятельная работа	66	66	
в том числе: контрольная работа			
Форма промежуточной аттестации <i>Контрольная работа</i>	4	4	
Итого:	72	72	

15. Содержание практики (НИР)

№	Разделы (этапы)	Виды учебной работы
---	-----------------	---------------------

п/п	практики	
1.	Подготовительный (организационный)	- Выбор темы исследования. Обоснование актуальности темы. Выбор и систематизация российских и зарубежных источников профильной литературы по теме исследования. - Определение форм представления результатов исследования. Эссе, статья, диссертационное исследование. Структура и содержание эссе по выбранной теме. - Структура и содержание научной статьи по теме исследования Информация по структуре текста доклада (сообщения). Текст доклада (сообщения), подготовленный по теме, аналогичной теме статьи.
2.	Основной (исследовательский)	Выбор и систематизация российских и зарубежных источников профильной литературы по теме исследования. Группировка элементов научной дискуссии профильной литературы по теме исследования. Подготовка эссе с результатами научной дискуссии по теме исследования. Выполнение контрольной работы
3.	Заключительный (информационно-аналитический)	Подготовка доклада (сообщения). Подготовка научной статьи Подготовка отчета по практике: эссе по теме исследования, контрольная работа, научная статья с использованием информации эссе
4.	Представление отчетной документации	Выступление с докладом (сообщением) с использованием мультимедийной презентации на магистерском семинаре

15. Перечень учебной литературы, ресурсов сети Интернет, необходимых для прохождения практики

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, 2021. – 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.	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, 2021 .— 357 с.
6.	Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: учебное пособие
7.	
8.	

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

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
23.	ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/
24.	ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com
25.	www.president.kremlin.ru – официальный веб-сайт Президента РФ
26.	www.fsgs.ru – Федеральная служба государственной статистики
27.	www.regions.ru – Агентство региональных новостей «Регионы.ру»
28.	www.resume-bank.ru – Банк резюме
29.	www.businessstest.ru – Деловые тесты
30.	www.acareer.ru – Портал по профориентации с описанием профессий
31.	www.psyonline.ru/tests - Психологический тест профориентации
32.	www.topcareer.ru – Энциклопедия карьериста
33.	www.careerforum.ru – The Career Forum
34.	www.wages.com – Оплата труда и мотивация персонала
35.	www.glossary.ru – Служба тематических толковых словарей
36.	www.astd.org – Американская ассоциация специалистов по обучению и развитию персонала

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 (при необходимости)

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 практики:

Кафедра Управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, и, соответственно, практики (НИР), 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. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике:

19.1 Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы /разделы формирования компетенции
<p>УК-1. УК-1.2</p> <p>Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные актуальные задачи управления человеческими ресурсами - источники сбора профильной информации по проблемам управления человеческими ресурсами <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - систематизировать собранную информацию, провести ее анализ, выделить основные проблемные и дискуссионные аспекты <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами сбора, систематизации и анализа информации для исследования проблемы, выявления ее проблемных и противоречивых аспектов 	<p>Организационный. Исследовательский</p>
<p>ОПК-1.ОПК-1.3</p> <p>Оценивает передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - передовые отечественные и зарубежные практики управления персоналом <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - провести оценку актуальности и адресности практик управления персоналом - провести оценку результатов научных исследований в сфере управления персоналом и ее смежных областях <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками обоснования целесообразности и адресности использования для исследований в сфере управления персоналом передовых профильных и междисциплинарных практик и научных разработок 	<p>Исследовательский. Информационно-аналитический</p>
<p>ОПК-2.ОПК-2.2</p> <p>Проводит комплексный анализ данных при решении управленческих и исследовательских задач</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - структуру и содержание данных, необходимых для проведения исследования и решения прикладных задач в сфере управления персоналом <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - провести комплексный анализ данных, ориентированных на исследования или принятие управленческих решений в сфере управления персоналом <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами и навыками проведения комплексного анализа информации, необходимой для решения управленческих или исследовательских задач 	<p>Информационно-аналитический. Представление отчетной информации</p>

Форма отчетности включает выполнение практических заданий (контрольной), подготовку эссе, подготовку научной статьи, тестирование

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов практики при промежуточной аттестации - зачет с оценкой используются следующие показатели:

Критерии оценивания:

1. Систематичность работы обучающегося в период практики (проведения НИР), степень его ответственности при прохождении практики и выполнении видов профессиональной деятельности :
 - 1.1 Своевременный выбор темы исследования, определение источников для проведения исследования (задание 1)
 - 1.2 Выполнение плана работы с утвержденным графиком
 - 1.3 Посещение консультаций с руководителем НИР
2. Уровень профессионализма, демонстрируемый магистрантом (профессиональные знания, навыки, умения)
 - 2.1 Способность систематизировать собранные источники профильной литературы, провести анализ научной дискуссии, выделить группы обоснованных мнений о представлении проблемы, сформулировать свое мнение и обосновать его
 - 2.2 Навыки и умения разработки эссе, подготовки научной статьи и презентации для ее представления

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

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Практика НИР оценивается на зачтено («отлично»), если магистрант продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные обоснованными и аргументированными положениями проанализированной научной дискуссии, выполненными заданиями, подготовленным эссе и научной статьи. Смог аргументированно презентовать результаты.	Повышенный уровень	отлично
Практика НИР оценивается на зачтено («хорошо»), если при выполненных заданиях, подготовленном эссе магистрант не полностью подготовил научную статью, затруднился дать точные ответы на дополнительные вопросы на презентации своей НИР	Базовый уровень	Хорошо
Практика НИР оценивается на зачтено («удовлетворительно»), если задания контрольной работы выполнены не полностью, эссе подготовлено с малым количеством авторских мнений, нет аргументированного ответа о собственной точке зрения. Разработана структура статьи, но нет ее завершенного состояния	Пороговый уровень	Удовлетворительно
Практика НИР оценивается на незачтено («неудовлетворительно»), если магистрант не выполнил контрольную работу, не подготовил эссе и статью	–	Неудовлетворительно

19.3 Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе практики (НИР)

19.3.1 Перечень практических заданий для *второй части практики*

Задание 1.

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. 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.

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.³ 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.⁴.....

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

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

⁴ Беляцкий Н.П., Велеско С.Е., Ройш П. Управление персоналом.- Мн.: ИП «Экоперспектива», 2000.- 320 с., с.137

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 «неустановленном поведении»: определение и признаки)

Моббинг и его разновидности становятся все более частым случаем неустановленного поведения. Понятие пришло из западной литературы и характеризует множество мелких проявлений неустановленного 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»⁵. 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 разрушителей⁶.

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 беззащитной 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».⁷

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

⁵ Langenscheidt 1986: Langenscheidts Handwoerterbuch Englisch. Berlin, Muenchen, Wien, Zuerich (Langenscheidt)

⁶ 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.

⁷ Leymann H. (1996). “The Content and Development of Mobbing at Work.” European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 5, p.165–184

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 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 2

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.

19.3.4 Тестовые задания (примерные вопросы)

Вопрос 1

Какой из приведенных источников для проведения исследовательской работы относится к монографии:

1. **Научный труд, посвященный одной проблеме или нескольким взаимосвязанным проблемам**
2. Небольшая (5-6 страниц) творческая работа-рассуждение, в которой излагается авторский аргументированный путь решения проблемы

3. Логически завершенное исследование какой-либо проблемы, содержащее научную идею, осуществленное посредством применения одного или нескольких научных методов

Ответ: Научный труд, посвященный одной проблеме или нескольким взаимосвязанным проблемам

Вопрос 2

Какой из приведенных источников для проведения исследовательской работы относится к эссе?

1. Небольшая (5-6 страниц) творческая работа-рассуждение, в которой излагается авторский аргументированный путь решения проблемы

2. Логически завершенное исследование какой-либо проблемы, содержащее научную идею, осуществленное посредством применения одного или нескольких научных методов

3. Научный труд, посвященный одной проблеме или нескольким взаимосвязанным проблемам

Ответ: Небольшая (5-6 страниц) творческая работа-рассуждение, в которой излагается авторский аргументированный путь решения проблемы

Вопрос 3

Какой метод обработки информации при подготовке эссе по НИР должен опережать остальные:

1. Систематизация и анализ профильных литературных источников

2. Выделение доминирующих точек зрения ученых

3. Формулирование собственного определения

19.3.5 Содержание (структура) отчета

Отчет включает эссе, подготовленное в соответствии с требованиями; научную статью по теме исследования, презентацию сообщения о результатах НИР, составленную из содержания эссе и статьи

19.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

19.5 Оценка знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, при прохождении практики, НИР осуществляется в ходе промежуточной аттестации. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Промежуточная аттестация по практике включает подготовку и защиту выполненного задания.

Задание содержит следующие составляющие: выбор темы научного исследования, подготовку эссе по теме исследования, подготовку научной статьи, демонстрацию НИР исследования с подготовкой презентации на магистерском семинаре. Эссе подписывается магистрантом и руководителем практики (НИР)

По результатам презентационного сообщения, содержания эссе и статьи обучающемуся выставляется дифференцированная оценка, при формировании которой используются приведенные выше шкалы.

Примерные тесты рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам прохождения практики, НИР