

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»  
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)

*Н.В. Соловова, О.В. Новоселова, В.А. Васяйчева*

## НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА: УРОВЕНЬ МАГИСТРАТУРЫ

Рекомендовано редакционно-издательским советом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» в качестве учебного пособия для студентов, обучающихся по основной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

САМАРА  
Издательство Самарского университета  
2018

УДК 331.1(075)  
ББК 65.24я7  
С602

Рецензенты: д-р экон. наук, проф. Н.М. Тюкавкин;  
канд. экон. наук, доц. Ю.Н. Горбунова

*Соловова, Наталья Валентиновна*

С602 **Научно-исследовательская работа: уровень магистратуры: учеб. пособие** / *Н.В. Соловова, О.В. Новоселова, В.А. Васяйчева.* – Самара: Изд-во Самарского университета, 2018. – 120 с.: ил.

**ISBN 978-5-7883-1323-8**

В настоящем учебном пособии представлены научно-практические разработки, направленные на развитие научно-исследовательских компетенций обучающихся по программе магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом в процессе выполнения ими заданий в рамках научно-исследовательской работы.

Данная работа позволит обучающимся понять назначение научно-исследовательской работы (НИР) и выпускной квалификационной работы (ВКР), ознакомит с ее основными характеристиками, а также с порядком выполнения. Материалы пособия призваны сориентировать обучающегося по выбору темы научного исследования, содержанию, организации подготовки, написания и защиты ВКР; помогут правильно оформить выпускную квалификационную работу в соответствии с требованиями, предъявляемыми в высших учебных заведениях.

Предназначено для обучающихся по программам магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Подготовлено на кафедре управления человеческими ресурсами.

УДК 331.1(075)  
ББК 65.24я7

ISBN 978-5-7883-1323-8

© Самарский университет, 2018

# ОГЛАВЛЕНИЕ

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	5
Введение .....	5
1. Общие положения .....	6
2. Цели и задачи научно-исследовательской работы обучающегося.....	7
3. Содержание научно-исследовательской работы обучающегося.....	12
4. Сроки проведения и основные этапы НИР обучающегося.....	13
5. Руководство и контроль научно-исследовательской работы .....	18
6. Критерии оценки НИР .....	19
7. Научно-практические рекомендации по написанию выпускной квалификационной работы .....	31
7.1. Введение.....	31
7.2. Цель и задачи выполнения выпускной квалификационной работы.....	32
7.3. Этапы выполнения выпускной квалификационной работы .....	33
7.4. Требования к содержанию выпускной квалификационной работы.....	34
7.5. Тематика выпускных квалификационных работ.....	35
7.6. Методика написания, структура и правила оформления ВКР .....	39
7.6.1. Структура выпускной квалификационной работы .....	39
7.6.2. Рекомендации по разработке отдельных разделов ВКР .....	41
7.6.3. Правила оформления выпускной квалификационной работы .....	51
7.6.4. Этапы подготовки к процедуре защиты ВКР .....	52
II. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СОСТАВЛЕНИЮ ОТЧЕТОВ ПО НИР .....	54
1. Сущность научно-исследовательской работы.....	54
2. Характеристики процесса исследования.....	54
3. Роль методологии в исследовании систем управления.....	56
3.1. Методология исследования.....	56
3.2. Цель исследования .....	56
3.3. Объект и предмет исследования .....	57
3.4. Подходы к исследованию .....	59
3.5. Проблемы и гипотезы в исследовании.....	60
3.6. Результат исследования .....	65
III. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМОГО ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ПРАКТИКЕ.....	66
1. Описание материально-технической базы.....	66
2. Перечень лицензионного программного обеспечения .....	67

3. Перечень свободно распространяемого программного обеспечения .....	67
<b>IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НИР</b>	
<b>КАК ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....</b>	<b>68</b>
1. Основная литература.....	68
2. Дополнительная литература. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) .....	68
3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).....	69
4. Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины (модуля).....	69
<i>Приложение 1. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ОБУЧАЮЩЕГОСЯ НА ПРОГРАММЕ МАГИСТРАТУРЫ .....</i>	<i>70</i>
<i>Приложение 2. ПАМЯТКА ПО НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ .....</i>	<i>89</i>
<i>Приложение 3. ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ НА ПРАКТИКУ .....</i>	<i>90</i>
<i>Приложение 4. ОТЧЕТ ПО ПРАКТИКЕ .....</i>	<i>92</i>
<i>Приложение 5. РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН) ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ.....</i>	<i>95</i>
<i>Приложение 6. ФОРМАТ ДЛЯ НАПИСАНИЯ МЕТОДОЛОГИЧЕСКОГО ВВЕДЕНИЯ.....</i>	<i>97</i>
<i>Приложение 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ И НАПИСАНИЮ НАУЧНОЙ СТАТЬИ .....</i>	<i>101</i>
<i>Приложение 8. ОТЗЫВ О ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ.....</i>	<i>103</i>
<i>Приложение 9. ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ МЕТОДОЛОГИЧЕСКОГО ВВЕДЕНИЯ.....</i>	<i>104</i>
<i>Приложение 10. ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ ВКР .....</i>	<i>110</i>

# I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## Введение

Научные исследования являются формой развития научного знания. Процесс научного познания отличается особой систематичностью и последовательностью. Научный поиск всегда имеет организованный и целенаправленный характер специфического исследования. Поэтому научное исследование, как один из видов познавательной деятельности человека, невозможно без умения применять различные методы исследования. Практическое освоение методологии науки позволяет эффективно осуществлять поиск нового знания, обоснованно выбирать методы при исследовании новой научной проблемы.

Учебное пособие по выполнению научно-исследовательской работы обучающихся регулирует вопросы ее организации и проведения для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры) в ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» (далее-Самарский университет).

Научно-исследовательская работа является обязательным разделом основной образовательной программы магистратуры и составным элементом подготовки обучающихся к выполнению выпускной квалификационной работы. Она предусматривает овладение обучающимися научно-исследовательской деятельностью в соответствии с требованиями Федерального Государственного Образовательного Стандарта Высшего Образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

Учебное пособие содержит рекомендации, которые определяют содержание научно-исследовательской работы обучающихся, порядок ее организации, оценивания и руководства, раскрывают содержание и структуру такой работы, определяют требования к отчетной документации.

## 1. Общие положения

1.1. Магистр (от лат. Magister — наставник, учитель) — академическая степень, квалификация, приобретаемая студентом после окончания магистратуры.

Магистратура (в некоторых странах называется мастерат) — степень высшего профессионального образования, следующая после бакалавриата, позволяющая углубить специализацию по определенному профессиональному направлению.

Степень магистра предусматривает более глубокое освоение теории по выбранному профилю и подготовку обучающегося к научно-исследовательской деятельности по выбранному направлению.

Тесная интеграция образовательной, организационно-управленческой и экономической, научно-исследовательской и педагогической, и социально-психологической деятельности, предусмотренной Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), позволяет подготовить обучающихся, владеющих всеми необходимыми компетенциями для решения профессиональных задач, организации новых областей деятельности.

1.2. В соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры) научно-исследовательская работа обучающегося включает:

- выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;
- разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;
- разработка методов и инструментов проведения исследования в системе управления персоналом и анализ их результатов;
- поиск, сбор, обработка и систематизация информации по темам проводимых исследований;
- подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом.

1.3. «Научно-исследовательская работа (далее НИР)» в полном объеме относится к блоку практик и является обязательной составляющей образовательной программы высшего образования и направлена на формирование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

1.4. НИР предполагает работу, направленную на развитие у обучающихся способности к самостоятельным теоретическим и практическим суждениям и выводам, умения давать объективную оценку научной информации и свободно осуществлять научный поиск, стремления к применению научных знаний в образовательной деятельности.

1.5 Методические рекомендации НИР включают программу для всех обучающихся по конкретной основной образовательной программе высшего образования, так и индивидуальную программу, направленную на выполнение конкретных заданий.

1.6 НИР обучающихся проводится на выпускающей кафедре магистерских программ направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» - кафедре управления человеческими ресурсами.

## **2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ**

2.1. Основной целью НИР обучающихся является расширение профессиональных знаний, полученных обучающимся в процессе обучения, и формирование практических умений и навыков ведения самостоятельной научно-исследовательской работы

2.2. Научно-исследовательская работа выполняется обучающимся под руководством научного руководителя. Направление научно-исследовательских работ определяется в соответствии с планом работы обучающегося (Приложение 2, 3) и темой выпускной квалификационной работы.

2.3. Задачами НИР являются:

- обеспечение становления профессионального научно-исследовательского мышления обучающихся, формирование у них четкого представления об основных профессиональных задачах, способах их решения;
- формирование умений использовать современные технологии сбора информации, обработки и интерпретации полученных экспериментальных и эмпирических данных, владение современными методами исследований;
- формирование готовности проектировать и реализовывать в образовательной практике новое содержание учебных программ, осуществлять инновационные образовательные технологии;
- обеспечение готовности к профессиональному самосовершенствованию, развитию инновационного мышления и творческого потенциала, профессионального мастерства;

- самостоятельное формулирование и решение задач, возникающих в ходе научно-исследовательской и педагогической деятельности и требующих углубленных профессиональных знаний;
- самостоятельный критический анализ и оценка современных научных достижений, генерирование новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях;
- умение проектировать и осуществлять комплексные исследования, в том числе междисциплинарные, на основе целостного системного научного мировоззрения с использованием знаний в области истории и философии науки;
- проведение библиографической работы с привлечением современных информационных технологий.

2.4. Выпускающая кафедра управления человеческими ресурсами, на которой реализуются программы магистратуры «Управление персоналом организации» и «Кадровая безопасность организации», определяет специальные требования к подготовке обучающихся по научно-исследовательской части образовательной программы.

К числу таких специальных требований относятся:

- владение современной проблематикой в сфере управления персоналом;
- владение проблематикой истории развития конкретной научной проблемы, ее роли и места в управлении персоналом;
- наличие конкретных специфических знаний по научной проблеме управления персоналом, изучаемой обучающимся;
- умение практически осуществлять научные исследования, экспериментальные работы в той или иной научной сфере, связанной с выпускной квалификационной работой (магистерской диссертацией);
- умение работать с программными продуктами и ресурсами Интернета и т.п.

2.5. В результате выполнения программы НИР обучающийся согласно ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры) приобретает следующие общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции:

1. Программа «Управление персоналом организации»: ОПК-11, ОПК-12, ПК-1, ПК-22, ПК-23, ПК-24, ПК-29.

2. Программа «Кадровая безопасность организации»: ДПК-2, ОПК-11; ОПК-12; ПК-1; ПК-22; ПК-23; ПК-24; ПК-29.

Перечисленные компетенции предполагают формирование следующих результатов обучения:



**Таблица 1. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Шифр компетенции	Наименование компетенции	Планируемые результаты обучения при прохождении практики
ДПК-2	владеть навыками анализа и оценки кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, навыками защиты персональных и коммерческой тайны данных	Знать: Взаимосвязь управления кадровыми рисками и системы управления персоналом, основные подходы к оценке кадровых рисков, роль, функции и задачи менеджера по управлению персоналом, основные проблемы, связанные с формированием и реализацией кадровой политики в области управления
		кадровыми рисками, методические и практические аспекты системы управления кадровыми рисками организации. Уметь: диагностировать и структурировать проблемы организации в области кадровых рисков, строить профиль и формировать паспорт кадровых рисков организации, а также применять на практике теоретические принципы, методы и методики управления кадровыми рисками. Владеть: способами количественной и качественной оценки кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, и прогнозирования последствий управленческих решений в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасностью.
ОПК-11	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знать: специфику научной школы в области управления персоналом Уметь: определять цель, задачи и составлять план научного исследования в профессиональной сфере Владеть: современными методами проведения исследований для выявления актуальных научных проблем в области управления персоналом

ОПК-12	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	<p>Знать:</p> <p>методы, методики и процедуры в социологическом исследовании, программы социологического исследования, знание процедур выборки в социологическом исследовании, социальных показателей и их измерения, методов анализа и обработки социологической информации</p> <p>Уметь:</p> <p>применять основные методы измерения социологической информации, а также признаков, характеризующих объект исследования, используя шкалы (номинальную, упорядоченную,</p>
		<p>интервальную, шкалу пропорциональных оценок</p> <p>Владеть:</p> <p>основными методами социологических исследований (анкетирование, интервью, наблюдение, социометрический метод, текстовая методика, приемы контент-анализа); навыками разработки необходимого для этого инструментария и осуществления контроля факторов в социальном эксперименте</p>
ПК-1	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	<p>Знать:</p> <p>теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом</p> <p>Уметь:</p> <p>разрабатывать стратегии и политику в управлении персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>анализом успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений организации</p>
ПК-22	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и	<p>Знать:</p> <p>организационно-экономические модели управления персоналом</p> <p>Уметь:</p> <p>умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p>

	качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели умением проводить бенчмаркинг и другие	Владеть: количественными и качественными методами анализа при принятии решений в области управления персоналом Знать: процедуры оценки вклада службы управления персоналом в обеспечение системы безопасности компании Уметь: применять на практике процедуры анализа эффективности функционирования системы управления персоналом
ПК-23	процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	Владеть: навыками оценки влияния мероприятий по повышению эффективности управления персоналом компании.
ПК-24	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	Знать: актуальные проблемы управления персоналом Уметь: составлять обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом Владеть: навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации
ПК-29	владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	Знать: системы компетенций и профессионально-значимых качеств обучаемых и обучающихся Уметь: публично выступать перед аудиторией и создавать творческую атмосферу в коллективе Владеть: навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

### **3. Содержание научно-исследовательской работы обучающегося**

3.1. Содержание НИР определяется кафедрой управления человеческими ресурсами, осуществляющей подготовку обучающихся по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры). НИР в может осуществляться в следующих формах:

- выполнение заданий научного руководителя в соответствии с утвержденным индивидуальным планом НИР;
- осуществление самостоятельного исследования по актуальной проблеме управления персоналом в рамках выпускной квалификационной работы;
- участие в научно-исследовательских работах, выполняемых кафедрой (по грантам или в рамках договоров с другими организациями);
- выступление на научно-практических конференциях, участие в работе круглых столов, проводимых в Институте экономики и предпринимательства, а также в других вузах;
- подготовка и публикация тезисов докладов или научных статей;
- ведение библиографической работы с привлечением современных информационных и коммуникационных технологий;
- подготовка и защита семестровых отчетов по НИР;
- подготовка и защита выпускной квалификационной работы.

3.2. Научный руководитель обучающегося устанавливает обязательный перечень форм научно-исследовательской работы (в том числе необходимых для получения зачета по научно-исследовательской работе в каждом семестре в соответствии с Положением о научно-исследовательской работе самарского университета). Перечень форм научно-исследовательской работы обучающихся приводится в Приложении 1.

3.3. Содержание научно-исследовательской работы обучающегося в каждом семестре отражается в его Индивидуальном задании на научно-исследовательскую работу (Приложение 3).

План научно-исследовательской работы разрабатывается обучающимся под руководством научного руководителя, утверждается на заседании кафедры и фиксируется по каждому семестру в отчете по научно-исследовательской работе. Как правило в нем содержатся следующие разделы: Индивидуальное задание на научно-исследовательскую работу; Рабочий график (план) проведения научно-исследовательской работы (Приложение 5); Описательная часть; Приложения (при наличии).

#### 4. Сроки проведения и основные этапы НИР обучающегося

4.1. График проведения НИР обучающихся выполняется в соответствии с графиком учебного процесса и учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры) программы «Управление персоналом организации» и «Кадровая безопасность организации».

4.2. Основными этапами НИР являются:

- разработка индивидуального плана НИР, в том числе:
- ознакомление с актуальными направлениями научно-исследовательских работ в сфере управления персоналом и кадровой безопасности организации;
- выбор обучающимся тематики научного исследования;
- непосредственное и регулярное выполнение научно-исследовательской работы;
- корректировка плана проведения НИР в соответствии с полученными результатами;
- подготовка отчетов о научно-исследовательской работе (Приложение 4);
- публичная защита выполненной работы.

Таблица 2. Содержание практики по этапам

Наименование этапа практики	Содержание практики по этапам
Начальный	Прохождение инструктажа обучающимися по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка организации Распределение обучающихся по рабочим местам и видам работ в организации Составление и выдача обучающемуся индивидуального задания и рабочего графика (плана) проведения практики Согласование индивидуального задания обучающегося и рабочего графика (плана) проведения практики с руководителем практики от профильной организации (при прохождении практики в профильной организации)
Основной	Сбор и анализ данных, материалов; проведение работ и исследований в соответствии с индивидуальным заданием обучающегося и рабочим графиком (планом) проведения практики. <i>1 семестр.</i> Изучение тематического поля и ключевых понятий научных исследований по научной специальности «Экономика труда» и направлению образования «Управление персоналом».

	<p>Составление понятийного аппарата исследования  Изучение научной литературы  Сбор первичной научной информации, ее фиксация и хранение  Характеристика современного состояния исследуемой проблемы  Чтение научной литературы Оформление библиографических ссылок  Аннотирование научных статей  Участие в научно-исследовательских мероприятиях, публикации  <i>2 семестр.</i>  Изучение ресурсов научной электронной библиотеки, поиск журналов по направлению «Управление персоналом»  Составление библиографического списка по теме выпускной квалификационной работы  Создание своей картотеки, использование информационных источников  Обзор основных направлений научной деятельности по теме выпускной квалификационной работы  Анализ специальной литературы по проблеме, изучение и обобщение опыта ее решения на практике  Сбор статистической, финансово-экономической и информации в соответствии с направлением исследования;  Выделение основных направлений решения исследуемой проблемы  План и этапы основных мероприятий последующей работы над темой ВКР.  Актуальность и новизна темы, разработка гипотезы  Участие в научно-исследовательских мероприятиях  <i>3 семестр.</i>  Обоснование и разработка методики (методик), способов решения проблемы  Проведение исследования и обобщения его результатов, выводы.  Проведение научно-исследовательского эксперимента  Оформление поисково-исследовательской работы  Предварительное обсуждение результатов исследования в установленном руководителем магистерской программой порядке  Работа над текстом, выполнение общих требований к научно-исследовательской работе: четкость и логическая последовательность изложения материала; убедительность аргументации; краткость и точность формулировок, исключая возможность</p>
--	---

	<p>неоднозначного толкования; конкретность изложения результатов работы; обоснованность рекомендаций и предложений</p> <p>Композиция выпускной квалификационной работы</p> <p>Обобщение результатов анализа теоретической проблемы и анализа финансово-экономических процессов в организации –объекте научного исследования</p> <p>Анализ специальной области исследования</p> <p>Вывод о финансово-экономических проблемах организации</p> <p>Подготовка черновой рукописи второй главы</p> <p>Рубрикация текста</p> <p>Построение гистограмм, диаграмм</p> <p>Язык, стиль и оформление выпускной квалификационной работы</p> <p>Участие в научно-исследовательских мероприятиях и публикации</p> <p>Формулирование выводов по итогам практики</p>
Заключительный	<p>Написание, оформление и сдача на проверку руководителю практики от университета письменного отчета о проведении практики</p> <p>Получение отзыва от руководителя практики от профильной организации</p> <p>Подготовка устного отчета о прохождении практики</p>

#### 4.3. Формы отчетности по практике

Текущий контроль прохождения практики обучающихся производится в дискретные временные интервалы руководителем практики от университета в форме собеседования по результатам выполнения заданий на практику. Промежуточная аттестация по практике проводится в форме устного зачета с оценкой (Приложение 2).

Формами отчетности по настоящей практике являются:

- письменный отчет;
- методологическое введение;
- устный доклад о практике.

*Форма письменного отчета*, его титульный лист и содержание установлены локальными нормативно-правовыми актами университета, регулирующими организацию практик (Приложение 4).

По итогам прохождения учебной практики обучающийся предоставляет руководителю практики от университета письменный отчет, отражающий результаты выполнения индивидуального задания на практику в соответствии с рабочим графиком (планом) проведения практики и содержащий следующие элементы:

1. Титульный лист.
2. Индивидуальное задание на практику.
3. Рабочий график (план) проведения практики.
4. Описательная часть.
5. Список используемой литературы.
6. Приложения (при наличии).

Описательная часть отчета по практике выполняется в текстовом виде и должна отражать:

- сведения о фактически проделанной работе с указанием методов выполнения и достигнутых результатов;
- анализ выполненных заданий;
- критический анализ основных результатов и положений;
- оценку их применимости в рамках выпускной квалификационной работы;
- предполагаемый личный вклад автора в разработку темы;
- выводы по результатам исследования.

Письменный отчет по практике в рамках описательной части включает разделы:

1. Введение (три-четыре вводных предложения; актуальность темы исследования и степень ее разработанности; цель работы; задачи исследования; объект исследования; предмет исследования; описание теоретической основы работы; описание методологической основы работы; описание нормативной основы работы; описание эмпирической основы работы).

2. Методология научного исследования, работа с литературными источниками (по индивидуальному заданию руководителя): анализ истории вопроса и его современного состояния, обзор литературы по исследуемой проблеме, представление различных точек зрения и обоснование позиций автора исследования, анализ и классификацию привлекаемого материала на базе избранной обучающимся методики исследования.

3. Методика научно-исследовательской работы и ее апробация (по индивидуальному заданию руководителя): описание предполагаемого процесса (системы) теоретических и (или) экспериментальных исследований, методов исследований, методов расчета, обоснование необходимости проведения экспериментальных работ, принципов действия разработанных объектов, их характеристики.

4. Работа по подготовке выпускной квалификационной работы, работа над рукописью (по индивидуальному заданию руководителя):

- выступление (предоставление тезисов, выступления или доклада) на научных конференциях, круглых столах, научно-практических семинарах Института в соответствии с тематикой научно-



исследовательской работы (на Круглом столе по актуальным проблемам управления организациями или научно-исследовательском семинаре, проводимом кафедрой под руководством руководителя программы магистратуры);

- статья или тезисы доклада по теме выпускной квалификационной работы носит обязательный характер и входит в отчет по научно-исследовательской работе (Приложение 7).

5. Заключение.

6. Список используемой литературы.

7. Приложения (при наличии).

Технические требования к оформлению отчета. Объем отчета не более 15 страниц машинописного текста.

Страницы текста и приложений должны соответствовать формату А4. Выполнение работ обязательно осуществлять в печатном виде, через 1,5 интервал, шрифт TimesNewRoman, кегль 14.

Оформление письменного отчета по практике осуществляется в соответствии с СТО 02068410-004-2018 Общие требования к учебным текстовым документам.

В отчете должно быть содержательно отражено выполнение всех пунктов индивидуального задания, выданного руководителем практики обучающемуся.

*Методологическое введение* включает следующие примерные разделы (Приложение 6).

Краткая аннотация разделов и подразделов работы, которая формирует представление о целостности исследования и основных решаемых задачах.

Как правило, окончательный вариант текста введения целесообразно готовить после завершения исследования, что позволит более четко отразить основные направления исследования. Общий объем введения приблизительно составляет 4 – 6 с.

4.4. В период научно-исследовательской работы завершается сбор фактического материала для выпускной квалификационной работы, включая разработку методологии сбора данных, методов обработки результатов, оценку их достоверности и достаточности для завершения работы над выпускной квалификационной работой.

Результатом выпускной исследовательской работы является подробный обзор литературы по теме диссертационного исследования, основанный на актуальных научно-исследовательских публикациях и содержащий анализ основных результатов и положений, полученных ведущими специалистами в области проводимого исследования, оценку их применимости в рамках выпускной квалификационной работы, а также предполагаемый личный вклад автора в разработку темы. Основу обзора литературы должны составлять ис-

точники, раскрывающие теоретические аспекты изучаемого вопроса, в первую очередь научные монографии и статьи научных журналов.

4.5. За каждый семестр научный руководитель пишет отзыв и оценивает результаты научно-исследовательской работы по семестрам (Приложение 8).

## **5. Руководство и контроль научно-исследовательской работы**

5.1. Руководство общей программой научно-исследовательской работы осуществляется научным руководителем магистерской программы.

5.2. Руководство индивидуальной частью программы (написание выпускной квалификационной работы) осуществляет научный руководитель выпускной квалификационной работы.

5.3. Обсуждение плана и промежуточных результатов научно-исследовательской работы проводится на выпускающей кафедре управления человеческими ресурсами в рамках научно-исследовательского семинара или заседания кафедры с привлечением научных руководителей. Семинар проводится не реже 1 раза в семестр.

5.4. Результаты научно-исследовательской работы должны быть оформлены в письменном отчете и представлены для утверждения научному руководителю.

Отчет о научно-исследовательской работе обучающегося, подписанный научным руководителем, должен быть представлен на выпускающую кафедру.

5.5. Обучающиеся, не предоставившие в срок отчетов о научно-исследовательской работе и не получившие зачетов, не допускаются к защите выпускной квалификационной работы.

5.6. По результатам выполнения утвержденного плана научно-исследовательской работы обучающегося в семестре, обучающемуся выставляется оценка.

5.7. Выпускающая кафедра управления человеческими ресурсами составляет расписание информационных собраний и индивидуальных и групповых контрольных занятий для обучающихся. Данные мероприятия обязательны для посещения всеми обучающимися по программе магистратуры.

5.8. Директор института, научный руководитель программы магистратуры и руководители научно-исследовательской работы обучающихся по согласованию с обучающимися могут назначать дополнительные индивидуальные и групповые консультации, посещение которых для обучающихся является добровольным.

## 6. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ НИР

Научно-исследовательской работа является систематическим элементом учебного процесса программы «Управление персоналом организации» и «Кадровая безопасность организации».

Научно-исследовательской работа проводится в соответствии с учебным планом программы. Форма итогового контроля – зачет, в том числе дифференцированный.

При выставлении оценки за научно-исследовательскую работу учитываются:

1. Актуальность темы
2. Соответствие содержания теме
3. Элементы новизны/оригинальность
4. Соответствие структуре отчета
5. Обоснованность выбранных методов исследования
6. Логичность излагаемого материала
7. Обоснованность выводов

### ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Таблица 3. Шкала и критерии оценивания  
сформированности компетенций

Шифр и название компетенции: <b>ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</b>					
<b>Задание :</b> Характеристика современного состояния исследуемой проблемы					
Аннотирование научных статей					
Выделение основных направлений решения исследуемой проблемы					
Знать:	1	2	3	4	5
специфику научной школы в области управления персоналом	Отсутствие знаний специфики научной школы в области управления персоналом	Фрагментарные знания специфики научной школы в области управления персоналом	Общие, но не структурированные знания специфики научной школы в области управления персоналом	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания специфики научной школы в области управления персоналом	Сформированные систематические знания специфики научной школы в области управления персоналом
Уметь:	1	2	3	4	5
определять цель, задачи и составлять план	Отсутствие умений определять цель, задачи и составлять план	Частично освоенное умение определять цель, задачи	В целом успешное, но не систематически осуществляемое	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умения	Сформированное умение определять цель, зада-

научного исследования в профессиональной сфере	ставлять план научного исследования в профессиональной сфере	и составлять план научного исследования в профессиональной сфере	умение определять цель, задачи и составлять план научного исследования в профессиональной сфере	ние определять цель, задачи и составлять план научного исследования в профессиональной сфере	чи и составлять план научного исследования в профессиональной сфере
Владеть: современными методами проведения исследований для выявления актуальных научных проблем в области управления персоналом	Отсутствие навыков владения современными методами проведения исследований для выявления актуальных научных проблем в области управления персоналом	Фрагментарные навыки владения современными методами проведения исследований для выявления актуальных научных проблем в области управления персоналом	В целом успешные, но не систематические навыки владения современными методами проведения исследований для выявления актуальных научных проблем в области управления персоналом	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы навыки владения современными методами проведения исследований для выявления актуальных научных проблем в области управления персоналом	Успешное и систематическое применение навыков владения современными методами проведения исследований для выявления актуальных научных проблем в области управления персоналом
<p><b>Шифр и название компетенции: ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</b></p> <p><b>Задание :</b> План и этапы основных мероприятий последующей работы над темой          Обоснование и разработка методики (методик), способов решения проблемы          Оформление поисково-исследовательской работы</p>					
Знать:	1	2	3	4	5
методы, методики и процедуры в социологическом исследовании, программы социологического исследования, процедуры выборки в	Отсутствие знания методов, методик и процедур в социологическом исследовании, программ социологического исследования, процедур	Фрагментарные знания методик и процедур в социологическом исследовании, программ социологического исследования,	Общие, но не структурированные знания методик и процедур в социологическом исследовании, программ социологического исследования, про-	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания методик и процедур в социологическом исследовании, программ социологиче-	Сформированные систематические знания методик и процедур в социологическом исследовании, программ

социологическом исследовании, социальные показатели и их измерение, методы анализа и обработки социологической информации	выборки в социологическом исследовании, социальных показателей и их измерения, методов анализа и обработки социологической информации	процедур выборки в социологическом исследовании, социальных показателей и их измерения, методов анализа и обработки социологической информации	цедур выборки в социологическом исследовании, социальных показателей и их измерения, методов анализа и обработки социологической информации	ского исследования, процедур выборки в социологическом исследовании, социальных показателей и их измерения, методов анализа и обработки социологической информации	социологического исследования, процедур выборки в социологическом исследовании, социальных показателей и их измерения, методов анализа и обработки социологической информации
Уметь:  применять основные методы измерения социологической информации, а также признаков, характеризующих объект исследования, используя шкалы (номинальную, упорядоченную, интервальную, шкалу пропорциональных оценок)	Отсутствие умения применять основные методы измерения социологической информации, а также признаков, характеризующих объект исследования, используя шкалы (номинальную, упорядоченную, интервальную, шкалу пропорциональных оценок)	Частично освоенное умение применять основные методы измерения социологической информации, а также признаков, характеризующих объект исследования, используя шкалы (номинальную, упорядоченную, интервальную, шкалу пропорциональных оценок)	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение применять основные методы измерения социологической информации, а также признаков, характеризующих объект исследования, используя шкалы (номинальную, упорядоченную, интервальную, шкалу пропорциональных оценок)	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение применять основные методы измерения социологической информации, а также признаков, характеризующих объект исследования, используя шкалы (номинальную, упорядоченную, интервальную, шкалу пропорциональных оценок)	Сформированное умение применять основные методы измерения социологической информации, а также признаков, характеризующих объект исследования, используя шкалы (номинальную, упорядоченную, интервальную, шкалу пропорциональных оценок)
Владеть:	Отсутствие навыков	Фрагментарные	В целом успешные, но	В целом успешные, но	Успешные и система-

основными методами социологических исследований (анкетирование, интервью, наблюдение, социометрический метод, текстовая методика, приемы контент-анализа); навыками разработки необходимого для этого инструментария и осуществления контроля факторов в социальном эксперименте	владения основными методами социологических исследований (анкетирование, интервью, наблюдение, социометрический метод, текстовая методика, приемы контент-анализа); навыками разработки необходимого для этого инструментария и осуществления контроля факторов в социальном эксперименте	навыки владения основными методами социологических исследований (анкетирование, интервью, наблюдение, социометрический метод, текстовая методика, приемы контент-анализа); навыками разработки необходимого для этого инструментария и осуществления контроля факторов в социальном эксперименте	не систематические навыки владения основными методами социологических исследований (анкетирование, интервью, наблюдение, социометрический метод, текстовая методика, приемы контент-анализа); навыками разработки необходимого для этого инструментария и осуществления контроля факторов в социальном эксперименте	содержащие отдельные пробелы навыки владения основными методами социологических исследований (анкетирование, интервью, наблюдение, социометрический метод, текстовая методика, приемы контент-анализа); навыками разработки необходимого для этого инструментария и осуществления контроля факторов в социальном эксперименте	тическое применение навыков владения основными методами социологических исследований (анкетирование, интервью, наблюдение, социометрический метод, текстовая методика, приемы контент-анализа); навыками разработки необходимого для этого инструментария и осуществления контроля факторов в социальном эксперименте
--	---	--	---	---	---

**Шифр и название компетенции: ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации**

**Задание :** Актуальность и новизна темы, разработка гипотезы.

Изучение тематического поля и ключевых понятий научных исследований по научной специальности «Экономика труда» и направлению образования «Управление персоналом».

Знать:  теории управления организацией	1	2	3	4	5
	Отсутствие знания теории управления орга-	Фрагментарные знания теорий управления	Общие, но не структурированные знания теорий	Сформированные, но содержащие отдельные	Сформированные систематические

ей, политику и стратегию управления персоналом	низацией, политику и стратегию управления персоналом	организацией, политики и стратегии управления персоналом	управления организацией, политики и стратегии управления персоналом	пробелы знания теорий управления организацией, политики и стратегии управления персоналом	знания теорий управления организацией, политики и стратегии управления персоналом
Уметь: разрабатывать стратегии и политику в управлении персоналом	Отсутствие умения разрабатывать стратегии и политику в управлении персоналом	Частично освоенное умение разрабатывать стратегии и политику в управлении персоналом	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение разрабатывать стратегии и политику в управлении персоналом	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение разрабатывать стратегии и политику в управлении персоналом	Сформированное умение разрабатывать стратегии и политику в управлении персоналом
Владеть: анализом успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений организации	Отсутствие навыков анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений организации	Фрагментарные навыки анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений организации	В целом успешные, но не систематические навыки анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений организации	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы навыки анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений организации	Успешное и систематическое владение навыками анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений организации

**Шифр и название компетенции: ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели**

**Задание :** Проведение исследования и обобщения его результатов, выводы.

Проведение научно-исследовательского эксперимента  
Вывод о финансово-экономических проблемах организации

Знать:	1	2	3	4	5
организационно-экономические модели управления персоналом	Отсутствие знания организационно-экономических моделей управления персоналом	Фрагментарные знания организационно-экономических моделей управления персоналом	Общие, но не структурированные знания организационно-экономических моделей управления персоналом	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания организационно-экономических моделей управления персоналом	Сформированные систематические знания организационно-экономических моделей управления персоналом
Уметь: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение	Отсутствие умений разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение	Частично освоенное умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение	Сформированное умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение
Владеть: количественными и качественными методами анализа при принятии решений в области	Отсутствие навыков владения количественными и качественными методами анализа при принятии	Фрагментарные навыки владения количественными и качественными методами анализа	В целом успешные, но не систематические навыки владения количественными и качественными методами анализа при при-	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы навыки владения количественными и качественными методами	Успешное и систематическое применение навыков владения количественными и каче-



управления персоналом	решений в области управления персоналом	за при принятии решений в области управления персоналом	нятии решений в области управления персоналом	анализа при принятии решений в области управления персоналом	ственными методами анализа при принятии решений в области управления персоналом
-----------------------	---	---	---	--	---

**Шифр и название компетенции: ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации**

**Задание :** Предварительное обсуждение результатов диссертационного исследования в установленном руководителем магистерской программой порядке  
 Обобщение результатов анализа теоретической проблемы и анализа финансово-экономических процессов в организации –объекте научного исследования.  
 Анализ специальной области исследования

Знать:	1	2	3	4	5
процедуры оценки вклада службы управления персоналом в обеспечение системы безопасности компании	Отсутствие знания процедур оценки вклада службы управления персоналом в обеспечение системы безопасности компании	Фрагментарные знания процедур оценки вклада службы управления персоналом в обеспечение системы безопасности компании	Общие, но не структурированные знания процедур оценки вклада службы управления персоналом в обеспечение системы безопасности компании	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания процедур оценки вклада службы управления персоналом в обеспечение системы безопасности компании	Сформированные систематические знания процедур оценки вклада службы управления персоналом в обеспечение системы безопасности компании
Уметь: применять на практике процедуры анализа эффективности функционирования системы управления персоналом	Отсутствие умений применять на практике процедуры анализа эффективности функционирования системы управления персоналом	Частично освоенное умение применять на практике процедуры анализа эффективности функционирования системы	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение применять на практике процедуры анализа эффективности функционирования системы	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение применять на практике процедуры анализа эффективности функционирования системы управления	Сформированное умение применять на практике процедуры анализа эффективности функционирования системы

		управления персоналом	управления персоналом	персоналом	управления персоналом
Владеть: навыками оценки влияния мероприятий по повышению эффективности управления персоналом компании	Отсутствие навыков оценки влияния мероприятий по повышению эффективности управления персоналом компании	Фрагментарные навыки оценки влияния мероприятий по повышению эффективности управления персоналом компании	В целом успешные, но не систематические навыки оценки влияния мероприятий по повышению эффективности управления персоналом компании	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы навыки оценки влияния мероприятий по повышению эффективности управления персоналом компании	Успешное и систематическое применение навыков оценки влияния мероприятий по повышению эффективности управления персоналом компании
<p><b>Шифр и название компетенции: ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</b></p> <p><b>Задание :</b> Сбор первичной научной информации, ее фиксация и хранение</p> <p>Обзор основных направлений научной деятельности по теме магистерской диссертации</p> <p>Сбор статистической, финансово-экономической и информации в соответствии с направлением исследования;</p> <p>Анализ специальной литературы по проблеме, изучение и обобщение опыта ее решения на практике</p>					
Знать: актуальные проблемы управления персоналом	1	2	3	4	5
	Отсутствие знания актуальных проблем управления персоналом	Фрагментарные знания актуальных проблем управления персоналом	Общие, но не структурированные знания актуальных проблем управления персоналом	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания актуальных проблем управления персоналом	Сформированные систематические знания актуальных проблем управления персоналом
Уметь: составлять обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным	Отсутствие умений составлять обзоры, научные отчеты и научные публикации	Частично освоенное умение составлять обзоры, научные отчеты и научные	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение составлять обзоры, науч-	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение составлять обзоры, научные отчеты и	Сформированное умение составлять обзоры, научные отчеты и научные

проблемам управления персоналом	по актуальным проблемам управления персоналом	публикации по актуальным проблемам управления персоналом	ные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом	научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом	публикации по актуальным проблемам управления персоналом
Владеть: навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации	Отсутствие навыков поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации	Фрагментарные навыки поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации	В целом успешные, но не систематические навыки поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы навыки поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации	Успешное и систематическое применение навыков поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации

**Шифр и название компетенции: ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом**

**Задание :** Изучение тематического поля и ключевых понятий научных исследований по научной специальности «Экономика труда» и направлению образования «Управление персоналом»

Работа над текстом, выполнение общих требований к научно-исследовательской работе

Знать: системы компетенций и профессионально-значимых качеств обучаемых и обучающихся	1	2	3	4	5
	Отсутствие знания систем компетенций и профессионально-значимых качеств обучаемых и обучающихся	Фрагментарные знания систем компетенций и профессионально-значимых качеств обучаемых и обучающихся	Общие, но не структурированные знания систем компетенций и профессионально-значимых качеств обучаемых и обучающихся	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания систем компетенций и профессионально-значимых качеств обучаемых и обучающихся	Сформированные систематические знания систем компетенций и профессионально-значимых качеств обучаемых и обучающихся
Уметь: публично выступать перед аудиторией и создавать творческую	Отсутствие умений публично выступать перед аудиторией и создавать	Частично освоенное умение публично выступать перед	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение публично высту-	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение публично выступать	Сформированное умение публично выступать перед аудиторией и

атмосферу в коллективе	творческую атмосферу в коллективе	аудитори-ей и со-здавать творче-скую ат-мосферу в коллекти-ве	пать перед аудиторией и создавать творческую атмосферу в коллективе	перед ауди-торией и со-здавать твор-ческую атмосферу в коллективе	создавать творческую атмосферу в коллективе
Владеть: навыками преподава-ния специа-лизирован-ных дисциплин, формирую-щих профес-сиональные компетен-ции профес-сионалов по управлению персоналом	Отсутствие навыков преподава-ния специа-лизирован-ных дисциплин, формиру-ющих профес-сиональные компетен-ции профес-сионалов по управлению персоналом	Фрагмен-тарные навыки препода-вания специа-лизиро-ванных дисци-плин, формиру-ющих профес-сиональные компетен-ции профес-сионалов по управле-нию пер-соналом	В целом успешные, но не системати-ческие навыки преподавания специализиро-ванных дис-циплин, фор-мирующих профессио-нальные ком-петенции профессиона-лов по управ-лению персо-налом	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы навыки пре-подавания специализи-рованных дисциплин, формирую-щих профес-сиональные компетенции профессиона-лов по управ-лению персо-налом	Успешное и системати-ческое при-менение навыков преподава-ния специа-лизирован-ных дисциплин, формирую-щих профес-сиональные компетен-ции профес-сионалов по управлению персоналом
<p><b>Шифр и название компетенции: ДПК-2 владеть навыками анализа и оценки кадро-вых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления пер-соналом, навыками защиты персональных данных и коммерческой тайны</b></p> <p><b>Задание :</b> Сбор статистической, финансово-экономической и информации в соответствии с направлением исследования; Работа над текстом, выполнение общих требований к научно-исследовательской работе; Обобщение результатов анализа теоретической проблемы и анализа финансово-экономических процессов в организации –объекте научного исследования.</p>					
Знать: взаимосвязь управления кадровыми рисками и системы управления персоналом, основные подходы к оценке кад-ровых рис-ков, роль,	1 Отсут-ствие зна-ния взаи-мосвязи управле-ния кадро-выми рис-ками и систем управления персо-налом, ос-	2 Фрагмен-тарные зна-ния взаи-мосвязи управления кадровыми рисками и систем управления персоналом, основных подходов к			
			Общие, но не структуриро-ванные знания взаимосвязи управления кадровыми рисками и си-стем управле-ния персона-лом, основных подходов к оценке кадро-	Сформиро-ванные, но содержащие отдельные пробелы зна-ния взаимо-связи управ-ления кадровыми рисками и систем управления	Сформиро-ванные си-стематиче-ские знания взаимосвя-зи управ-ления кад-ровыми рисками и систем управления

<p>функции и задачи менеджера по управлению персоналом, основные проблемы, связанные с формированием и реализацией кадровой политики в области управления кадровыми рисками, методические и практические аспекты системы управления кадровыми рисками организации.</p>	<p>новых подходов к оценке кадровых рисков, роли, функций и задач менеджера по управлению персоналом, основных проблем, связанных с формированием и реализацией кадровой политики в области управления кадровыми рисками, методических и практических аспектов системы управления кадровыми рисками организации.</p>	<p>оценке кадровых рисков, роли, функций и задач менеджера по управлению персоналом, основных проблем, связанных с формированием и реализацией кадровой политики в области управления кадровыми рисками, методических и практических аспектов системы управления кадровыми рисками организации.</p>	<p>вых рисков, роли, функций и задач менеджера по управлению персоналом, основных проблем, связанных с формированием и реализацией кадровой политики в области управления кадровыми рисками, методических и практических аспектов системы управления кадровыми рисками организации.</p>	<p>персоналом, основных подходов к оценке кадровых рисков, роли, функций и задач менеджера по управлению персоналом, основных проблем, связанных с формированием и реализацией кадровой политики в области управления кадровыми рисками, методических и практических аспектов системы управления кадровыми рисками организации.</p>	<p>персоналом, основных подходов к оценке кадровых рисков, роли, функций и задач менеджера по управлению персоналом, основных проблем, связанных с формированием и реализацией кадровой политики в области управления кадровыми рисками, методических и практических аспектов системы управления кадровыми рисками организации.</p>
<p>Уметь: диагностировать и структурировать проблемы организации в области кадровых рисков, строить профиль и</p>	<p>Отсутствие умений диагностировать и структурировать проблемы организации в области кадровых рисков,</p>	<p>Частично освоенное умение диагностировать и структурировать проблемы организации в области кадровых рисков,</p>	<p>В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение диагностировать и структурировать проблемы организации в области кадровых рисков, строить про-</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение диагностировать и структурировать проблемы организации в области кад-</p>	<p>Сформированное умение диагностировать и структурировать проблемы организации в области кадровых</p>

<p>формировать паспорт кадровых рисков организации, а также применять на практике теоретические принципы, методы и методики управления кадровыми рисками.</p>	<p>строить профиль и формировать паспорт кадровых рисков организации, а также применять на практике теоретические принципы, методы и методики управления кадровыми рисками.</p>	<p>строить профиль и формировать паспорт кадровых рисков организации, а также применять на практике теоретические принципы, методы и методики управления кадровыми рисками.</p>	<p>филь и формировать паспорт кадровых рисков организации, а также применять на практике теоретические принципы, методы и методики управления кадровыми рисками.</p>	<p>ровых рисков, строить профиль и формировать паспорт кадровых рисков организации, а также применять на практике теоретические принципы, методы и методики управления кадровыми рисками.</p>	<p>рисков, строить профиль и формировать паспорт кадровых рисков организации, а также применять на практике теоретические принципы, методы и методики управления кадровыми рисками.</p>
<p>Владеть: способами количественной и качественной оценки кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, и прогнозирования последствий управленческих решений в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасностью.</p>	<p>Отсутствие навыков владения способами количественной и качественной оценки кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, и прогнозирования последствий управленческих решений в области управления кадрами.</p>	<p>Фрагментарные навыки владения способами количественной и качественной оценки кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, и прогнозирования последствий управленческих решений в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасностью.</p>	<p>В целом успешные, но не систематические навыки владения способами количественной и качественной оценки кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, и прогнозирования последствий управленческих решений в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасностью.</p>	<p>В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы навыки владения способами количественной и качественной оценки кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, и прогнозирования последствий управленческих решений в области управления кадровыми рисками и кадровой</p>	<p>Успешное и систематическое применение навыков владения способами количественной и качественной оценки кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, и прогнозирования последствий управленческих решений в области управления</p>

	выми рисками и кадровой безопасностью.	стью.		безопасностью.	кадровыми рисками и кадровой безопасностью.
--	--	-------	--	----------------	---

## **7. Научно-практические рекомендации по написанию выпускной квалификационной работы**

### **7.1. Введение**

Обучающийся должен обладать фундаментальной научной базой, владеть методологией научного творчества, современными информационными технологиями, методами получения, обработки, хранения и использования научной информации, быть способным к плодотворной научно-исследовательской и научно-педагогической деятельности.

Выпускная квалификационная работа (ВКР)- это завершающий этап подготовки обучающихся по программе магистратуры в вузе, основой её содержания является материал, включающий описание факторов, классификаций, явлений, принципов и закономерностей или обобщение ранее известных положений с учетом современного состояния практической деятельности организаций. Особенностью, отличающей ВКР от других научных работ обучающегося является демонстрация знаний и умений решения преимущественно практических задач методами научного исследования, изложение приемов и методов, использованных для решения практической задачи с обоснованием правильности выбора методов и приемов научного исследования.

Представленная в учебном пособии тематика выпускных квалификационных работ в основном определена программами базовых дисциплин учебного плана, а также программами дисциплин вариативной части. Темы работ должны отражать основные сферы и направления деятельности HR-менеджеров, выполняемые ими функции на предприятии. Приведенная тематика выпускной квалификационной работы является примерной.

Работа может быть ориентирована на решение сложной расчётно-аналитической или исследовательской экономической задачи, а полученные в ней результаты в виде выявленных закономерностей, выводов по результатам анализа, предложений по совершенствованию методик анализа и планирования, созданию новых нормативных и инструктивных материалов и другие, могут в дальнейшем использоваться для разнообразных предложений и проектов. В работе выпускник должен показать умение использовать компьютерные методы сбора и обработки информации, применяемые в сфере профессиональной деятельности. Оказать консультативную методическую по-

мощь, правильно направить усилия обучающегося на качественное выполнение ВКР – основная задача данного учебного пособия.

## **7.2. Цель и задачи выполнения выпускной квалификационной работы**

Итогом освоения магистерской программы является подготовка и защита ВКР. Выпускная квалификационная работа является самостоятельным исследованием с целью получения углубленных и специализированных знаний и навыков магистрантов в области управления персоналом в поэлементном, функциональном и объектном разрезах в условиях практического решения реальных производственно-хозяйственных и управленческих проблем. Целями выполнения ВКР также являются:

- закрепление и расширение теоретических знаний по определенной дисциплине или блоку базовых дисциплин учебного плана;
- систематизация знаний во взаимной увязке блока базовых дисциплин со смежными дисциплинами: «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом», «Развитие систем менеджмента качества», «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом», «Информационная безопасность и защита информации», «Методы социологических исследований социальных рисков организации».
- овладение методикой исследования при решении определенных теоретических, методических и практических проблем.

Для успешного выполнения выпускной квалификационной работы обучающемуся необходимо:

- иметь знания в области управления, планирования, технологии и экономики организации, проблем развития управления определенными объектами и подсистемами и руководствоваться ими при решении задач;
- знать методы и технологию управления персоналом, принципы организации управления персоналом, уметь их самостоятельно использовать при решении теоретических, методических и практических задач, поставленных в научно-исследовательской работе;
- знать и уметь грамотно применять в процессе подготовки ВКР методы оценки экономической и социальной эффективности (эффекта) разработанных методических рекомендаций, и практических мероприятий;
- уметь использовать средства вычислительной техники как в процессе выполнения исследований, так и в процессе оформления и защиты выпускной квалификационной работы;



- ориентироваться при подборе различных источников информации и уметь работать со специальной литературой;
- уметь логично и обоснованно формулировать теоретические, методические и практические рекомендации, результаты анализа и мероприятия по развитию управления персоналом;
- квалифицированно оформлять графический материал, иллюстрирующий содержание ВКР.

### ***7.3. Этапы выполнения выпускной квалификационной работы***

В процессе выполнения ВКР обучающемуся необходимо:

Обосновать актуальность и значимость темы работы в теории и применительно к условиям объекта исследования.

Первым шагом будущего исследования стоит считать выбор предметной области.

*Шесть основных характеристик определяющих выбор темы:*

- *актуальность (злободневность, острота, назревшая потребность в решении);*
- *значимость (для теории и практики (применимость для решения достаточно важных и научных практических задач);*
- *перспективность (актуальность и значимость на обозримый период);*
- *проблемность (неочевидность решений, необходимость поиска в теории, преодоление трудностей на практике);*
- *соответствие современным концепциям развития общества и человека;*
- *опыт и заинтересованность исследователя (личная выстраданность, сопричастность).*

Далее обучающийся должен:

- Провести обзор литературных источников по предмету исследования и обобщить собранный материал;
- Проанализировать особенности функционирования объекта исследования;
- Последовательно и логично изложить результаты самостоятельных исследований по избранной теме, снабдить их необходимыми иллюстрированными и пояснительными материалами.
- Процесс выполнения ВКР состоит из следующих этапов:
  - выбор и согласование темы ВКР и базы проектирования;
  - закрепление обучающегося за руководителем ВКР;
  - составление календарного плана ВКР;
  - оформление задания ВКР;
  - утверждение темы ВКР;
  - изучение научной литературы, сбор статистической, финансово-экономической и информации в соответствии с направлением исследования;

- корректировка плана ВКР и его согласование с научным руководителем.
- выполнение основных разделов ВКР (с подписанием у соответствующих консультантов);
- разработка практических рекомендаций по внедрению результатов исследования;
- предварительное обсуждение результатов исследования в установленном руководителем магистерской программой порядке;
- получение письменного отзыва научного руководителя с указанием оценки;
- оформление ВКР и представление его на кафедру (получение подписи у нормоконтролера);
- проверка работы на наличие заимствований в системе Антиплагиат;
- подготовка к защите ВКР и оформление презентационных (иллюстративных) материалов;
- допуск ВКР к защите (подпись заведующего кафедрой);
- защита ВКР в Государственной аттестационной комиссии.

Сроки выполнения этапов проектирования регламентируются графиком учебного процесса рабочего учебного плана и сроками, установленными выпускающей кафедрой.

ВКР выполняется в течение всего периода обучения и является формой научно-исследовательской работы магистранта. Основная научно-исследовательская работа выполняется лично магистрантом.

#### ***7.4. Требования к содержанию выпускной квалификационной работы***

ВКР – самостоятельное исследование обучающегося, которое призвано раскрыть научный потенциал магистранта, показать его способности в организации и проведении самостоятельного исследования, использовании современных методов и подходов решения проблем менеджмента, выявлении результатов проведенного исследования, их аргументации и разработки обоснованных рекомендаций и предложений. Поэтому она должна содержать обязательные определенные элементы научного труда:

- практическую значимость;
- комплексный системный подход к решению задач исследования;
- теоретическое использование передовой современной методологии и научных разработок;
- экономическое и научное обоснование предложенных рекомендаций.

ВКР должна отвечать следующим основным требованиям:

1. Реальная целевая направленность разработанных теоретических, методических и практических рекомендаций на повышение эффективности деятельности организаций.

2. Соответствие предлагаемых рекомендаций по формированию управления персоналом тенденциям развития системы управления и производственной системы организаций.

3. Предметность, конкретность и эффективность выводов о состоянии управления персоналом и предложений, направленных на его развитие.

4. Соответствие уровня разработки рекомендаций современному уровню научных разработок и методических предложений по управлению персоналом, отраженных в соответствующей специальной литературе.

### ***7.5. Тематика выпускных квалификационных работ***

Тема ВКР представляется на утверждение лишь тогда, когда установлены ее актуальность, научное и прикладное значение, наличие условий для выполнения в намеченный срок и обеспечено должное научное руководство. Магистранту предоставляется право самостоятельного выбора темы работы. Перечень является примерным, и магистрант может предложить свою тему с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки. Тема должна быть сформулирована таким образом, чтобы в ней максимально конкретно отражалась основная идея работы. Примерный перечень тем ВКР:

#### **«Управление персоналом организации»**

1. Управление кадровыми рисками в организации.
2. Совершенствование взаимодействия организации-работодателя с кадровыми агентствами.
3. Совершенствование системы управления персоналом в государственной службе.
4. Проектирование основных направлений социально-психологической помощи и поддержки безработных на региональном рынке труда.
5. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов в регионе (городе, муниципальном округе, районе).
6. Повышение мотивации управленческого труда в организации.
7. Разработка условий повышения качества трудовой жизни персонала в организации.
8. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом организации.
9. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом организации.
10. Совершенствование информационно-технологического обеспечения системы управления персоналом организации.
11. Совершенствование правового обеспечения системы управления персоналом организации.

12. Развитие системы управления персоналом малой организации.
13. Реинжиниринг системы управления персоналом организации.
14. Разработка организационно-методического процесса формирования кадровой политики организации.
15. Разработка проекта оценки результативности управленческого персонала.
16. Разработка проекта реализации стратегии управления персоналом организации.
17. Совершенствование стратегии управления персоналом на основе общей стратегии управления организацией.
18. Совершенствование регламентации труда управленческого персонала.
19. Совершенствование регламентации труда производственного персонала.
20. Совершенствование кадрового планирования в организации.
21. Совершенствование процесса планирования потребности в персонале организации.
22. Совершенствование использования методов определения количественной потребности в персонале организации.
23. Совершенствование процесса нормирования труда персонала организации.
24. Совершенствование маркетинговой деятельности в области персонала.
25. Совершенствование коммуникационных связей организации с субъектами рынка труда.
26. Совершенствование качественного и количественного состава работающих в организации.
27. Разработка трудовых показателей в бизнес-плане развития организации.
28. Разработка системы профилактики конфликтов в организации.
29. Организация и пути совершенствования нормирования управленческого труда.
30. Разработка проекта совершенствования использования персонала организации.
31. Разработка квалификационной характеристики и компетенций менеджера по управлению персоналом.
32. Формирование социально ответственной организации.
33. Совершенствование процесса найма персонала.
34. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
35. Совершенствование технологии оценки персонала при найме.
36. Совершенствование деятельности организации-работодателя при найме персонала на работу.
37. Совершенствование оценки результатов деятельности подразделений организаций.

38. Разработка методики подготовки и проведения деловой оценки персонала.

40. Разработка процесса организационно-методической подготовки деловой оценки персонала.

41. Разработка проекта использования оценочных центров в организации.

42. Разработка проекта совершенствования процесса социализации персонала.

43. Разработка проекта развития профориентации и трудовой адаптации персонала.

44. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала.

45. Разработка проекта внедрения оценки персонала на основе компетентностного подхода.

46. Совершенствование методов работы администрации при высвобождении персонала.

47. Разработка проекта использования информационных технологий управления персоналом.

48. Совершенствование технологий управления дистанционным персоналом.

49. Совершенствование технологий поиска и подбора персонала.

50. Формирование модели компетенций для оценки/развития персонала организации.

#### **«Кадровая безопасность организации»**

1. Совершенствование системы кадровой безопасности в организации.

2. Оценка рисков при планировании работы с персоналом и меры по минимизации рисков.

3. Оценка рисков при найме, отборе и приеме персонала и меры по минимизации рисков.

4. Оценка рисков при подборе и расстановке персонала и меры по минимизации рисков.

5. Оценка рисков в процессе организации деловой оценки персонала и меры по минимизации рисков.

6. Оценка рисков в процессе профориентации и трудовой адаптации персонала и меры по минимизации рисков.

7. Оценка рисков в процессе организации труда персонала и меры по минимизации рисков.

8. Оценка рисков в процессе высвобождения персонала и меры по минимизации рисков.

9. Оценка рисков в процессе обучения персонала и меры по минимизации рисков.

10. Оценка рисков в процессе повышения квалификации (подготовки, переподготовки) персонала и меры по минимизации рисков.

11. Оценка рисков при организации проведения аттестации персонала и меры по минимизации рисков.

12. Оценка рисков при управлении деловой карьерой персонала и меры по минимизации рисков.
13. Формирование системы конфликтологического консультирования в организации.
14. Оценка рисков при управлении кадровым резервом и меры по минимизации рисков.
15. Оценка рисков при мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала и меры по минимизации рисков.
16. Оценка рисков при формировании организационной культуры организации и меры по минимизации рисков.
17. Оценка рисков при управлении организационными конфликтами и профессиональными стрессами и меры по минимизации рисков.
18. Оценка рисков в процессе проведения управленческого консалтинга и меры по минимизации рисков.
19. Оценка рисков в процессе проведения конфликтологического консультирования и меры по минимизации рисков.
20. Оценка рисков в процессе проведения организационно-кадрового аудита в организации и меры по минимизации рисков.
21. Оценка рисков при оценке затрат на персонал и меры по минимизации рисков.
22. Проблемы трудовой мотивации как источник возникновения кадровых рисков в организации.
23. Принципы управленческой и корпоративной этики подчиненных и руководителя в целях профилактики возникновения кадровых рисков в процессе совершенствования кадровой политики организации.
24. Определение системы управленческих мер по предупреждению нежелательных конфликтов и профессиональных стрессов как стратегия кадровой безопасности организации.
25. Повышение культуры межличностного общения как условие профилактики эмоциональных конфликтов и профессиональных стрессов в социальных группах.
26. Управление производственными конфликтами в организации в период реструктуризации предприятий как кадровая стратегия минимизации кадровых рисков.
27. Управление кадровыми рисками в организациях нефтегазового комплекса.
28. Кадровые риски и кадровая безопасность образовательной среды.
29. Принципы формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками в организации.
30. Нормативно-методическое обеспечение системы управления кадровыми рисками организации.
31. Документационное обеспечение системы управления кадровыми рисками организации.

32. Управление кадровыми рисками в условиях инновационного реформирования системы высшего образования.
33. Компетентностное управление как фактор предупреждения деструктивных проявлений конфликтов и стрессов в организации.
34. Комплексная диагностика морально-психологического климата трудового коллектива предприятия нефтяной промышленности.
35. Управление социальной напряженностью в промышленной организации как стратегия минимизации кадровых рисков.
36. Предпринимательские риски в сфере управления кадровыми ситуациями.
37. Практика управления кадровыми рисками в малом предпринимательстве.
38. Риски в работе руководителя.
39. Стратегия управления рисками профессионального развития кадрового потенциала организации.
40. Обеспечение кадровой безопасности как функция управления персоналом.
41. Совершенствование методики управления кадровыми рисками в организации.
42. Совершенствование системы управления кадровой безопасностью.
43. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом организации.
44. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом организации.
45. Совершенствование информационно-технологического обеспечения системы управления персоналом организации.
46. Профилактика профессионального стресса руководителя как стратегия обеспечения кадровой безопасности организации.
47. Разработка организационно-методического процесса формирования кадровой политики организации.
48. Разработка проекта оценки результативности управленческого персонала.
49. Разработка проекта реализации стратегии управления персоналом организации.
50. Совершенствование процесса планирования потребности в персонале организации.

## ***7.6 Методика написания, структура и правила оформления ВКР***

### ***7.6.1. Структура выпускной квалификационной работы***

Структура каждой работы может уточняться магистрантом совместно с научным руководителем, исходя из его интересов, степени проработанности данной темы в литературе, наличия научно-практической информации и т.п. ВКР имеет следующую примерную типовую структуру (таблица 4).

Каждая глава должна начинаться с новой страницы. Это относится и к другим структурным частям работы: введению, заключению, списку литературы.

Таблица 4. Типовая структура ВКР

Типовая структура выпускной квалификационной работы	Содержание разделов выпускной квалификационной работы	Примерное количество страниц
<b>Глава 1</b>	<b>Введение</b>	<b>1-2</b>
1.1	<b>Теория и практика исследуемой проблемы</b> Характеристика современного состояния исследуемой проблемы	<b>15-20</b> 5-7
1.2	Анализ специальной литературы по проблеме, изучение и обобщение опыта ее решения на практике	5-7
1.3	Основные направления решения исследуемой проблемы	5-6
<b>Глава 2</b>	<b>Анализ исследуемой проблемы и методические рекомендации ее решения</b>	<b>20-25</b>
2.1	Краткая характеристика исследуемого объекта	1-2
2.2	Анализ производственной системы (производственно-хозяйственной деятельности) и системы управления ею	5-6
2.3	Анализ состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте	4-5
2.4	Обоснование и разработка методики (методик), способов решения проблемы	6-7
2.5	Организационный механизм решения проблемы на исследуемом объекте	4-5
<b>Глава 3</b>	<b>Практические рекомендации решения проблемы</b>	<b>15-20</b>
3.1	Проверка предложенной методики (методик) и способов решения проблемы на исследуемом объекте	3-4
3.2	Разработка практических рекомендаций (мероприятий) по решению проблемы на исследуемом объекте	5-7
3.3	Расчет социально-экономического эффекта внедрения практических рекомендаций на исследуемом объекте	4-5
3.4	План мероприятий по внедрению практических рекомендаций	3-4
	<b>Заключение</b>	<b>1-2</b>
	<b>Использованная литература</b>	<b>2-3</b>
	<b>Приложения</b>	
	Итого	<b>53-70</b>



### **7.6.2. Рекомендации по разработке отдельных разделов ВКР**

Указанные выше разделы ВКР должны выполняться в соответствии с выбранной индивидуальной темой. Работа должна иметь четкое и логическое построение. Она должна включать следующие структурные элементы (в порядке их представления в работе):

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основную часть (обычно 3 главы, каждая из которых включает 2-3 параграфа);
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

**Содержание** работы является второй по порядку страницей ВКР, которое оформляется в соответствии с планом исследования и содержит все разделы и подразделы, выделенные в работе, а так же структурные элементы с указанием страниц.

**Во введении** к ВКР должны быть обоснования актуальности темы и краткая характеристика состояния проблемы, перечень вопросов, которые требуют разрешения. Указываются теоретическая, методологическая, практическая и информационная база исследования, характеризуется практическая значимость, предложенных рекомендаций (мероприятий), и приводятся сведения об апробации результатов, полученных автором при выполнении ВКР.

#### **Методология научного исследования.**

Методологическое введение должно содержать: актуальность темы, в которой кратко излагается современное состояние рассматриваемой проблемы, ее роль в экономике, необходимость ее изучения и исследования.

Объект исследования – экономическая категория или процесс, которые исследуются в работе.

- Объект и предмет представляют собой единство двух начал: объективного, существующего вне личности исследователя и субъективного, включенного во внутренний мир (знаний, идей, гипотез, оценок). Объект исследования – понятие более широкое, нежели предмет исследования.
- В предмете исследования выделяют те элементы, связи и отношения внутри объекта, которые предполагается изучить в данной работе.

Предмет исследования – проблема (круг вопросов), которые исследуются в работе на примере объекта исследования.

Определение объекта и предмета исследования.

- Выделение из объектной области или практической сферы процесса, который будет изучаться - объекта исследования.
- Осознание этого процесса в структуре более сложных процессов действительности.
- Выделение предмета исследования, аспектов (познавательных позиций, точек отсчета и наблюдения), связей, отношений, взаимовлияний, способов деятельности, которые будут глубоко изучаться.
- Осознание необходимости проводить все исследования в рамках предмета.
- Определение эмпирической базы исследования (место, учреждение, тип выборки и т.д.)

#### Определение и уточнение понятий и терминов

- Понятия – отражение в обобщенном виде сущности определенного ряда явлений и процессов.
- Понятия всегда имеют словесное одеяние, выражаются в словах, именуемых терминами.
- Понятийная матрица – выяснение структуры исследуемого процесса и понятий, отражающих его как целое, а также компоненты или аспекты изучения.
- Выделение категорий (основных, базовых понятий), выстраивание категориально-понятийной системы.
- Раскрытие взаимосвязи элементов понятийной системы, степени глубины и целостности отражения ею изучаемых процессов и явлений.

Цель работы – изучение, анализ состояния или оптимизация предмета исследования применительно к объекту исследования. Цель – это представление о результате и одновременно проект деятельности исследователя.

- Задачи – результат декомпозиции целей, это «частичка» цели в конкретной ситуации, в определенной точке траектории движения к цели.
- Первая группа задач - изучение и анализ ситуации, истории вопроса, отечественного и зарубежного опыта.
- Вторая группа задач- теоретико-моделирующая – связана с выявлением структуры исследуемого объекта.
- Третья группа задач – это конструирование и реализация опытно-преобразующей и экспериментальной части исследования.
- Четвертая группа задач – определение условий, способов реализации, носителей конкретных нововведений, разработка методик и технологий, практического использования результатов исследования.

Задачи, вытекают непосредственно из целей работы, являются ее элементами (этапами достижения цели). Как правило, исходя из задач исследования, строится структура работы (содержание). Поэтому задачи исследова-

ния формулируются на основании наименований разделов и подразделов рубрики. Формулировки задач обычно начинаются глаголами: изучить, рассмотреть, осуществить, выполнить, оптимизировать и т.п. Число задач может быть несколько (не менее трех), как правило, – 4–7.

Используемые теоретические и законодательно-нормативные источники. Кратко указываются фамилии авторов, внесших наиболее ощутимый вклад в разработку проблемы, основные законы и нормативные акты, которые упоминаются в работе (со ссылками в квадратных скобках на номера источников в их списке).

Новизна исследования.

- При установлении новизны ключевое слово **ВПЕРВЫЕ**.
- Впервые установлено, выявлено, определено, получены оригинальные данные, дано объяснение. Новизна может заключаться в постановке проблемы, идее, замысле.
- Установлено, сделано, обнаружено, разработано, доказано впервые;
- Выявлено, в каких компонентах исследования (постановка проблемы, идея, замысел, процедуры, результата) и как новизна проявилась;
- Определено, что отличает полученные результаты от результатов, полученных другими исследователями, что удалось опровергнуть или развить.

Примерные вводные термины для «новизны».

- Установили...
- Обнаружили..
- Уточнили...
- Дали новые толкования...
- Конкретизировали...
- Доказали эффективность...
- Дополнили...
- Раскрыли...
- Проанализировали...
- Получили результат...

Виды новых результатов научного исследования.

- Установлены и описаны новые факты;
- Раскрыто содержание новых понятий;
- Выявлены новые существенные признаки известных научных понятий;
- Установлены новые закономерности, причинно-следственные связи;
- Выявлены новые способы деятельности;
- Обоснована концепция, создающая теоретическую основу для решения важной практической задачи;

- Обоснована теория, позволяющая объяснить сущность и спрогнозировать развитие сложных процессов.

Творческое ядро исследования.

- Эмпирическая база (факты, их интерпретация) – совокупность фактов и зафиксированных явлений.
- Теоретическая платформа исследования – теоретические положения, отражающие современную трактовку поставленной проблемы
- Идея и замысел преобразований.
- Идея – мысль о путях и способах преобразования исходной ситуации в планируемую.
- Идея воплощается в замысле – идеи в стадии методического воплощения, реализации посредством определенных способов и форм.

Гипотеза.

Суть – предложение о путях, способах, условиях получения ископых (желаемых) результатов: что и как делать, основные черты:

- обоснованность;
- предположительный характер;
- нацеленность на обнаружение нового;
- содержательность (ответы по существу);
- простота;
- верифицируемость (проверяемость).

Теоретическая значимость означает несколько иное, нежели новизна, а именно: как выявленные в исследовании новые связи, зависимости, подходы, методики изменяют (углубляют, расширяют, доказывают несостоятельность, определенных положений).

- Как изменяют полученные новые результаты уже существующие в теории представления, подходы, принципы.
- Как влияют результаты на существующий терминологический ряд и содержание понятий.

Практическая значимость - что удалось сделать практически, где и с кем, с какими результатами были применены рекомендации, вытекающие из исследования, какие разработаны и распространены внедренческие материалы.

- Каковы способы, пути использования результатов исследования;
- Как используют результаты и какова их эффективность;
- Где еще могут использоваться результаты;
- Что может быть предложено для совершенствования управления, организации.

**Основная часть ВКР** предусматривает 3 обязательных раздела (главы). В **первом разделе ВКР**, как правило, дается анализ проблемы, объясняется терминология, выявляется суть исследовательской позиции. Изначально следует попытаться осветить историю вопроса и степень разработанности

темы. Для этого отмечают ученых, занимавшихся данной проблемой, исследованные ими вопросы (какие наиболее глубоко, какие остались нерешенными), позиции ученых, которые наиболее аргументированы и приемлемы для проводимого исследования. Целесообразно в процессе работы определить собственное суждение и дать свое определение явлениям, проблемам и т.п.

**Глава 1. Теория и практика исследуемой проблемы.** В этом разделе магистранту необходимо:

- дать характеристику степени проработанности проблемы в литературных источниках (монографиях, статьях, материалах конференций и т.д.), а также уровня реализации ее в практике работы организации;
- сформулировать сущность исследуемой проблемы, проанализировать специальную литературу по проблеме, обобщить положительный и негативный опыт решения рассматриваемой проблемы в деятельности зарубежных и отечественных организаций;
- определить, какие процессы (организационно-экономические, социально-психологические) составляют основу рассматриваемой проблемы;
- сформулировать направления, закономерности, принципы и методы решения исследуемой проблемы на практике;
- определить роль и место рассматриваемой проблемы в сложившейся системе управления персоналом.

Выработка методологического подхода к решению изучаемой проблемы является результатом работы магистранта над литературными источниками, данными периодической печати.

Во **втором разделе ВКР** анализируются практические аспекты выбранной темы. В качестве информационных источников используются официальные данные и статистические отчеты, отражающие реальное положение и функционирование предмета исследования. При необходимости в данном разделе может присутствовать проектная часть.

**Глава 2. Анализ исследуемой проблемы и методические рекомендации ее решения.**

*Краткая характеристика исследуемого объекта.* Объектом исследования в ВКР является персонал конкретной организации (подразделения), где магистрант работает или проходит практику. Для характеристики объекта исследования необходимо:

- привести краткую справку об организации (подразделении), где проводится исследование – указать форму собственности, дать описание сферы деятельности и выпускаемой продукции (оказываемых услуг), очень кратко охарактеризовать уровень конкуренции в отрасли, региональное расположение организации, условия труда и т.п., с тем, чтобы показать специфику условий, в которых работает персонал организации, участвующий в опросе;

- охарактеризовать половозрастную структуру участников опроса, уровень их образования, должность или категорию (руководитель, специалист, другой служащий).

*Анализ производственной системы (производственно-хозяйственной деятельности) и системы управления ею.* Необходимо дать оценку по основным показателям деятельности (производственная структура, объемы производства и реализации, затраты на производство и реализацию, прибыль (доход) и рентабельность, организационно-технический уровень производства, финансовые результаты деятельности). Для анализа результатов производственно-хозяйственной деятельности необходимо использовать фактические (отчетные) и плановые показатели за интервал времени, обеспечивающий выявление закономерностей в измерении рассматриваемых показателей. Затем необходимо перейти к анализу состояния системы управления организации. Здесь приводятся анализ подсистемы линейного руководства, целевых, функциональных и обеспечивающих подсистем системы управления организацией. Этот анализ необходимо производить в поэлементном разрезе: кадры управления, технические средства управления, информация, методы организации управления, технология управления, функции управления, организационная структура управления, механизм выработки управленческих решений.

*Анализ состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте.*

Для анализа состояния системы управления персоналом по рассматриваемой проблеме необходимо изучить:

- общие функции управления персоналом;
- деятельность подразделений службы управления персоналом, их конкретные функции. В соответствии с темой выпускной квалификационной работы, используя положения об отделах и службах, должностные инструкции, необходимо составить таблицы функционального разделения труда и схемы функциональных взаимосвязей исследуемых отделов, рассчитать трудоемкость основных функций управления;
- технологию управления персоналом с учетом состава и последовательности принятия решений, состава и последовательности выполнения важнейших функций по рассматриваемой проблеме путем построения оперограмм их выполнения;
- количественный и качественный состав работников кадровых служб с помощью построения схемы оргструктуры управления организацией и изучения штатного расписания;
- состав и формы документов, используемых службой управления персоналом для выполнения своих функций (планы и отчеты по труду и заработной плате, по численности работающих; баланс рабочего времени; планы обучения, переподготовки и повышения

квалификации; планы социального развития коллектива; коллективный договор и др.);

- состав технических средств, средств связи, периферийных устройств, компьютерной техники, используемых при выполнении функций управления персоналом; уровень механизации и автоматизации труда работников кадровых служб; организацию их рабочих мест, планировку помещений, условия труда, организацию его охраны и техники безопасности.

Здесь необходимо сделать выводы по результатам анализа состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте.

*Обоснование и разработка методики (методик), способов решения проблемы.*

Для разработки методики и способов решения проблем необходимо обобщить результаты исследования и сформировать экспертное заключение. Необходимо рассмотреть существующие методики решения исследуемых проблемы, выявленных на основе анализа критериев эффективности; дать их критический анализ, обосновать необходимость разработки методики на базе существующих или новой методики (если анализ выявил отсутствие аналогов), учитывающей специфику исследуемого объекта.

Разработать и изложить в пошаговой форме методику решения исследуемой проблемы или методические рекомендации, если этого достаточно для решения проблемы. В данном разделе также могут разрабатываться методические положения, инструкции по отдельным направлениям управления персоналом организации, различные регламенты, нормы и нормативы, квалификационные требования.

*Организационный механизм решения проблемы на исследуемом объекте.* Этот раздел ВКР выполняется слушателем только в том случае, если в организации следует провести определенные подготовительные организационные изменения, необходимые для применения разработанных методических рекомендаций с целью создания условий решения исследуемой проблемы.

**Глава 3. Практические рекомендации решения проблемы** (в конкретной ВКР должна иметь свое название). Третий раздел должен быть сфокусирован на практическом решении проблем, описании сценариев реальных экономических процессов.

*3.1. Проверка предложенной методики (методик) и способов решения проблемы на исследуемом объекте.* Здесь производится проверка жизнедеятельности предлагаемой в главе 2 методики (методик) и иных методических материалов на базе реальных результатов и показателей деятельности организации. Данный раздел выводит на разработку конкретных практических мероприятий, направленных на устранение узких мест, недостатков в области управления персоналом организации.

*3.2. Разработка практических рекомендаций (мероприятий) по решению проблемы на исследуемом объекте.* Этот раздел магистерской должен включать:

- разработку основных направлений совершенствования проекта;
- нормативно-методическое, правовое и кадровое обеспечение нововведений;
- разработка методик, методических рекомендаций, инструкций по проведению той или иной организационной процедуры, направленной на совершенствование проекта;
- закрепление функций по реализации разработанных мероприятий за специалистами и руководителями службы кадров организации;
- документы локального правового регулирования процесса управления трудом. Эти документы могут быть разработаны слушателем самостоятельно на основе типовых форм (если в организации эти регламенты отсутствуют совсем) или усовершенствованы (если в организации эти документы приняты, но исследование показало их неэффективность);
- план мероприятий по внедрению предложений, в котором найдет отражение взаимосвязь мер по внедрению проектных предложений, сроки их внедрения и лица, отвечающие за исполнение.

Рекомендации (предложения) должны иметь преимущественно прикладной характер, в них вносится лишь то, что может быть внедрено в практическую или научную деятельность.

*3.3. Расчет социального и экономического эффекта внедрения практических рекомендаций на исследуемом объекте.*

При наличии проектной части ВКР третий раздел включает, как правило, оценку экономического эффекта предлагаемых решений и формулировку основных практических рекомендаций руководителям рассматриваемых субъектов. Следует обратить внимание на принципиальную взаимосвязь экономического и социального эффекта развития системы управления персоналом, которая объясняется следующим: с одной стороны, социальный эффект в виде стимулов для персонала можно обеспечить только тогда, когда существование организации является надежным и она получает прибыль, позволяющую предоставить эти стимулы; с другой стороны, экономического эффекта можно добиться только в том случае, если сотрудники предоставят в распоряжение организации свою рабочую силу, что они обычно готовы сделать только при наличии определенного уровня социального эффекта.

*План мероприятий по внедрению практических рекомендаций.* В данном разделе ВКР предлагается состав мероприятий по социально-психологическому, профессиональному и ресурсному обеспечению внедрения рекомендаций. Состав мероприятий может быть представлен в форме плана с указанием сроков их проведения, ответственных должностных лиц. Форма плана-графика внедрения проектных рекомендаций приведена в таблице 5.



Таблица 5. План-график внедрения проекта

№ п/п	Наименование мероприятия	Дата внедрения	Исполнитель	Место внедрения
-------	--------------------------	----------------	-------------	-----------------

По результатам исследований в каждом разделе формулируются выводы. Все разделы и подразделы работы должны быть связаны между собой. Каждый заголовок должен быть кратким и информативным, соответствующим содержанию. В каждом разделе рассматривается самостоятельный вопрос (аспект) исследуемой проблемы, в подразделах, пунктах - отдельные части вопроса. Необходимо следить за тем, чтобы в работе не было противоречий между отдельными ее положениями. Текст работы должен быть тесно связан с графическими материалами, цель которых – иллюстрирование и дополнение текста, а в ряде случаев – его замена для придания содержанию работы большей наглядности. Рекомендуется составлять иллюстрационный материал до оформления текста для большей их согласованности и тематического единства. Используемые в работе термины и понятия должны иметь единое толкование на протяжении всей работы. Необходимо придерживаться общепринятых сокращений слов и аббревиатур.

**В заключении** необходимо показать, каким образом решены поставленные задачи выпускной квалификационной работы. Заключение должно содержать выводы и предложения, обоснованные магистрантом в процессе выполнения работы. Как правило, они содержат:

- констатацию проделанной работы;
- классификацию или перечень основных направлений развития объекта и предмета исследования;
- результаты теоретических исследований и характер ожидаемых изменений различных экономических параметров после внедрения предложений.
- выводы о теоретическом, методическом и практическом значении проделанной работы.

Объем заключения не должен превышать 2 с.

Объем авторского текста ВКР должен быть не ниже 75%.

**Библиографический список.** Список должен содержать сведения об источниках, использованных при написании ВКР. В него необходимо включать источники, на которые были сделаны ссылки в тексте работы. Нормативные акты и иные источники необходимо располагать в следующей последовательности:

- Нормативные правовые акты;
- Конституция РФ;
- международные договоры РФ, согласие на обязательность которых было выражено в форме федерального закона;
- федеральные конституционные законы;
- федеральные законы;

- законы иностранных государств;
- межгосударственные договоры РФ, согласие на обязательность которых было выражено не в форме федерального закона;
- нормативные правовые акты Президента РФ;
- межправительственные договоры РФ, согласие на обязательность которых было выражено не в форме федерального закона;
- нормативные правовые акты Правительства РФ;
- межведомственные договоры РФ, согласие на обязательность которых было выражено не в форме федерального закона;
- нормативные правовые акты федеральных министерств и ведомств;
- конституции (уставы), законы, иные нормативные правовые акты органов государственной власти субъектов РФ;
- нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

2. Иные официальные материалы (резолюции-рекомендации международных организаций и конференций, официальные доклады, официальные статистические отчеты и др.)

3. Монографии, учебники, учебные пособия, комментарии к кодексам.

4. Научные статьи.

Списки разделов 2, 3 и 4 составляются в алфавитном порядке. При алфавитной группировке источники располагаются в списке по алфавиту фамилии авторов или заглавия книг и статей (если автор не указан).

Источниковедческая база ВКР должна охватывать не менее 100 источников. Допускается привлечение материалов и данных, полученных с официальных сайтов Интернета. В этом случае необходимо указать точный источник материалов (сайт, дату получения). Последними в списке литературы указываются Интернет-источники. Если были использованы источники на иностранных языках, то их указывают в алфавитном порядке вслед за источниками на русском языке. Список использованных источников формируется на основе ссылок в основной (текстовой) части. Ссылка на библиографические источники приводится с указанием порядкового номера источника в списке литературы в квадратных скобках в конце предложения перед точкой.

**Приложения** могут формироваться в нескольких случаях:

- при значительной перегрузке основного текстового содержания графическим и табличным информационным материалом;
- при наличии различных справочных и исходных материалов, носящих вспомогательный характер.

В приложениях приводятся расчетные материалы (при значительном объеме вычислительных работ); формы документов, отражающие проведение теоретических исследований, анализа производства и управления; регламентирующая документация (положения, должностные инструкции, штатные расписания, формы документов и т.д.), а также другие материалы, использование которых в тексте ВКР перегружает ее и нарушает логическую стройность изложения материала. Здесь приводятся также графические и иные ма-

териалы методического характера, помогающие магистранту проводить исследование и оформлять его результаты.

Каждое приложение следует начинать с нового листа с указанием наверху страницы справа слова «Приложение» и его обозначения. Приложение должно иметь содержательный заголовок, который записывают симметрично относительно текста прописными буквами отдельной строкой под словом «Приложение А». Приложения обозначаются заглавными буквами русского алфавита, начиная с А, за исключением букв Ё, З, И, О, Ч, Ъ, Ы, Ь. После слова «Приложение» следует буква, обозначающая его последовательность. Если приложение одно, оно обозначается «Приложение А». Приложения должны иметь общую с остальной частью проекта сквозную нумерацию страниц.

### **7.6.3. Правила оформления выпускной квалификационной работы**

Выпускная квалификационная работа состоит из текстовой части, графического материала, перечня использованной литературы и приложений. Текст ВКР набирается на компьютере шрифтом *Times New Roman*, размером 14 пт через 1,5 интервала с одной стороны листа стандарта А4, следует соблюдать следующие размеры полей: верхнее, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Страницы учитывают начиная с титульного листа, но нумерацию начинают с содержания. Цифру, обозначающую порядковый номер, в середине верхнего поля страницы. Каждая глава начинается с новой страницы. Это относится и к другим структурным частям работы: введению, заключению, списку литературы. В тексте не должно применяться сокращение слов, за исключением общепринятых. Если в тексте приводятся цитаты или цифровые данные, заимствованные из литературы, то обязательно дается ссылка на источник внизу соответствующей страницы или в конце цитаты ставится номер источника (в квадратных скобках) по списку литературы. Приводимый в текстовой части графический материал (рисунки, таблицы) должен иметь наименование и быть пронумерован.

Графический материал, приводимый в тексте, выполняется или непосредственно на листах текстовой части, или на отдельных вкладышах. На включаемые в работу графический материал и перечень использованной литературы должны быть ссылки в текстовой части. Все таблицы и рисунки должны иметь сквозную нумерацию и свое название. Номер и название таблицы даются над ней, номер и название рисунка – под ним. Таблицы и рисунки делаются одноцветными. Рисунками считаются: схемы, диаграммы, формы документов, графики и т.п. Графический материал является обязательной составляющей ВКР. Он должен быть органически связан с текстовой частью и в наглядной форме иллюстрировать основные положения анализа, методических рекомендаций и практических мероприятий, представленных по результатам исследования. При этом в тексте должны быть сноски на приводимый иллюстрирующий материал и пояснения к нему. Типовыми

графическими материалами являются схемы динамики основных технико-экономических показателей деятельности организаций и их производственных подразделений; схемы организационных структур управления, функциональные и информационные матрицы; схемы обработки информации; штатные расписания, графики и таблицы, иллюстрирующие результаты анализа; таблицы эффективности разработанных мероприятий и др.

Оформление выпускной квалификационной работы (ВКР) осуществляется самим студентом по единому образцу, после чего выпускная квалификационная работа в переплетенном виде сдается на кафедру. Содержание ВКР печатается на одной стороне белой писчей бумаги стандартного размера (формат А4 – 210 x297 мм). Выпускная квалификационная работа оформляется на компьютере в текстовом редакторе.

#### 7.6.4 Этапы подготовки к процедуре защиты ВКР

Таблица 6. Структура и содержание этапов итоговой аттестации (ГИА)

Этапы подготовки и проведения итоговой аттестации (ГИА)	Содержание этапа
1. Подготовительный (организационный) этап к процедуре итоговой аттестации (ГИА)	<p>Утверждение председателя ГЭК (экзаменационной комиссии).</p> <p>Утверждение составов комиссий.</p> <p>Утверждение программы итоговой аттестации (ГИА) по ОПОП ВО.</p> <p>Утверждение перечня тем ВКР по ОПОП ВО.</p> <p>Доведение до сведения обучающихся программы итоговой аттестации (ГИА) и утвержденного перечня тем ВКР по ОПОП ВО не позднее чем за шесть месяцев до начала итоговой аттестации (ГИА).</p> <p>Закрепление за обучающимися тем ВКР (на основании их личных заявлений), руководителей ВКР и при необходимости консультанта (консультантов) приказом ректора или уполномоченного им лица.</p> <p>Утверждение распорядительным актом расписания государственных аттестационных испытаний (итоговых аттестационных испытаний) не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения государственного аттестационного испытания (итогового аттестационного испытания).</p> <p>Доведение расписания государственных аттестационных испытаний (итоговых аттестационных испытаний) до сведения обучающегося, председателя и членов комиссий, секретарей ГЭК (экзаменационных комиссий), руководителей и консультантов ВКР.</p> <p>Организация работы комиссий.</p>

2. Подготовка к защите ВКР	<p>Представление руководителю для проверки полного текста ВКР. Устранение замечаний (при необходимости).</p> <p>Подготовка доклада о результатах ВКР и раздаточного материала, иллюстрирующего содержание доклада о результатах ВКР.</p> <p>Предоставление доклада и раздаточного материала руководителю ВКР. Устранение замечаний (при необходимости).</p> <p>Оформление текста ВКР. Нормоконтроль оформления текста ВКР. Проверка текста ВКР на объём заимствования.</p> <p>Ознакомление обучающегося с отзывом руководителя на ВКР и рецензией (рецензиями) на ВКР не позднее чем за 5 календарных дней до дня защиты ВКР.</p> <p>Предварительный просмотр ВКР на кафедре. Получение допуска комиссии выпускающей кафедры к защите ВКР по результатам просмотра. Устранение замечаний (при необходимости).</p> <p>Размещение текстов ВКР в электронно-библиотечной системе университета через личный кабинет обучающегося.</p> <p>Передача в ГЭК (экзаменационную комиссию) ВКР, отзыва и рецензии (рецензий) не позднее чем за 2 календарных дня до дня защиты ВКР.</p>
3. Процедура защиты ВКР	<p>Процедура защиты ВКР включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• открытие заседания ГЭК (экзаменационной комиссии) председателем ГЭК (экзаменационной комиссии);</li> <li>• доклад обучающегося;</li> <li>• вопросы членов ГЭК (экзаменационной комиссии);</li> <li>• заслушивание отзыва руководителя ВКР;</li> <li>• заслушивание рецензии;</li> <li>• заключительное слово обучающегося.</li> </ul>
4. Заключительный (организационный) этап процедуры итоговой аттестации (ГИА)	<p>Оформление протоколов заседаний ГЭК (экзаменационной комиссии) по результатам каждого заседания ГЭК (экзаменационной комиссии) в соответствии с утвержденным расписанием итоговых аттестационных испытаний (государственных аттестационных испытаний).</p> <p>Оформление книг протоколов заседаний ГЭК (экзаменационной комиссии).</p> <p>Сдача протоколов заседаний ГЭК (экзаменационной комиссии) на хранение в архив университета.</p>

## **II. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СОСТАВЛЕНИЮ ОТЧЕТОВ ПО НИР**

По итогам выполнения научно-исследовательской работы обучающемуся необходимо представить для утверждения научному руководителю отчет. Затем отчет передается на выпускающую кафедру управления человеческими ресурсами. Выполненная научно-исследовательская работа должна соответствовать критериям, установленным для выпускной квалификационной работы.

К отчету по научно-исследовательской работе рекомендуется прилагать презентацию доклада, представленную на защите по результатам научно-исследовательской работы.

### **1. Сущность научно-исследовательской работы**

**Исследование** - это вид познавательной деятельности человека, состоящий в:

- а) распознавании проблем и ситуаций;
- б) определении их происхождения;
- в) выявлении свойств, содержания, закономерностей поведения и развития;
- г) установлении места этих проблем и ситуаций в системе накопленных знаний;
- д) нахождении путей, средств и возможностей использования новых представлений или знаний о данной проблеме в практике ее разрешения.

Любое исследование имеет комплекс характеристик, которые необходимо учитывать при его проведении и организации.

### **2. Характеристики процесса исследования**

*Научная обоснованность* исследования заключается в описании актуальности его проведения и в постановке проблем, целей и задач исследования.

*Потребность исследования* - степень остроты проблемы, профессионализма в подходах к ее решению, стиль управления.

*Объект и предмет исследования:*

- объектом является система управления, относящаяся к классу социально-экономических систем;

- предметом – конкретная проблема, разрешение которой требует проведения исследования.

*Методология исследования* - совокупность подходов, ориентиров, приоритетов, средств и методов исследования. В методологии выделяют диалектические методы, общенаучные, системный подход и специфические методы.

*Организация исследования* - порядок проведения, основанный на распределении функций и ответственности, закрепленных в регламентах, нормативах и инструкциях. В этом разделе разрабатывается техническое задание, программа исследования или бизнес-план.

Особое внимание уделяется ресурсам исследования - комплексу средств и возможностей (например, информационных, экономических, людских и пр.), обеспечивающих успешное проведение исследования и достижение его результатов.

*Оригинальность исследования*, которая описывается с точки зрения научной новизны (вклада в науку), практической ценности для науки и производства выполненных экспериментальных исследований, особенностей внедрения и апробации.

*Этапы процесса исследования* характеризует комплекс операций, определяющих качественное различие деятельности в процессе проведения исследования. Такими этапами могут быть: цель, накопление информации, обучение (образование), концепция, гипотеза, проблема, рецепт, проект, рекомендации, решение, модель, методика.

*Гипотеза* предположительное и предварительное представление об изучаемом предмете исследования, основанное на ранее полученных сведениях или знании и необходимое для первого шага изучения явления. Для некоторых видов исследования гипотеза может быть их конечным результатом.

*Результаты и эффективность исследования.* Результат исследования-рекомендации, модель, формула, методика, способствующие успешному разрешению проблемы, пониманию ее содержания, истоков и последствий.

Эффективность оценивается соизмеримостью использованных ресурсов на проведение исследования и результатов, полученных от него.

Исследования можно дифференцировать на практические и научно-практические (образовательные). Есть исследования, предназначенные просто для разработки эффективных решений и достижения желаемого результата, но есть исследования, ориентированные на перспективу, обновление знаний, повышение образовательного уровня.

Можно строить исследования, в различной степени привлекая к их проведению аппарат научного анализа, научной методологии. Исследования могут быть эмпирического характера, т.е. опираться преимущественно на накопленный опыт и ближайший, непосредственный результат.

Различаются исследования и по использованию ресурсов и времени их проведения. Существуют исследования, незначительные по своей ресурсоемкости, и, наоборот - ресурсоемкие; по времени - продолжительные и непродолжительные.

Важным критерием типологического выбора исследования является информационное обеспечение. Можно строить исследования только на основе внутренней информации, но более глубокими являются, конечно же, исследования с привлечением обширной внешней информации. Это позволяет делать более обоснованные выводы и разрабатывать более эффективные рекомендации.

Наконец, исследования различаются и по степени организованности и участию персонала в их проведении. Они могут быть либо индивидуальными, либо коллективными, спонтанными или организованными. В практике управления встречаются все перечисленные типы исследования.

Результаты исследования могут иметь различный вид. Они бывают непосредственными – в виде конкретных рецептов, рекомендаций, моделей, инновационных программ, стратегий, методик, систем мотивации и пр. Но результаты могут быть и опосредованными.

### **3. Роль методологии в исследовании систем управления**

#### ***3.1. Методология исследования***

*Методология* - это логическая организация деятельности человека, состоящая в определении цели и предмета исследования, подходов и ориентиров в его проведении, выборе средств и методов, определяющих наилучший результат.

Методология любого исследования начинается с выбора, постановки и формулирования его цели.

#### ***3.2. Цель исследования***

*Цель исследования* идеальный образ научного освоения будущего, представление о перспективах, которые открываются при успешном проведении исследования. Цель исследования заключается в поиске наиболее эффективных вариантов построения системы управления и организации ее функционирования и развития. Это идеальное, мысленное предвосхищение результата деятельности человека. Цель исследования является непосредственным мотивом, направляющим и регулирующим человеческую деятельность. Содержание цели зависит от объективных законов действительности, разных возможностей человека и применяемых средств достижения цели.

Но это общее представление о цели. На практике проведение исследования преследует разные цели, например:

- мониторинг качества управления;
- формирование атмосферы творчества и инноваций в системе управления;
- своевременное распознавание проблем;
- повышение квалификации персонала управления;



- оценка стратегий и пр.

Цели исследования могут быть текущими и перспективными, общими и локальными, постоянными и эпизодическими и т.д. Цель имеет качественный измеритель и неопределенное пространственное и временное состояние - некий «мираж» в конце пути, - однако для планирования жизненных целей человеку и организации нужна определенность. Поэтому цель должна конкретизироваться в отдельные задачи с помощью критериев эффективности ее достижения.

*Критерий достижения цели* - количественный показатель, определяющий меру или степень оценки достижения цели по сравнению с другими возможными вариантами (альтернативами). Критерий всегда имеет количественную оценку и направлен, в зависимости от показателя, на минимизацию или максимизацию состояния системы. Например, минимум затрат на производство продукции, максимум валовой прибыли, минимальная текучесть рабочих кадров, максимальная выработка и др.

### 3.3. Объект и предмет исследования

Любая организация, вне зависимости от ее конкретного назначения, может быть описана с помощью ряда параметров, среди которых главными являются цели организации, ее организационная структура, внешняя и внутренняя среда, совокупность ресурсов, нормативная и правовая основа, специфика процесса функционирования, система социальных и экономических отношений и, наконец, организационная культура.

Каждая организация имеет конкретную систему управления, которая также является объектом исследования.

*Объект исследования* - область деятельности человека, в которой обнаруживается и распознается проблема, требующая анализа и разрешения. Среда, в которой проявляется проблема.

Функционирование системы управления характеризуется множеством разнообразных проблем, которые выступают как противоречие:

- стратегии и тактики управления;
- условий рынка и возможностей фирмы;
- квалификации персонала и потребностей в инновациях и пр.

Изучая систему управления как объект исследования, необходимо выделять требования, по которым можно судить о степени организованности систем.

К таким требованиям относятся:

- детерминированность элементов системы – взаимодействие подразделений органов управления, при котором деятельность одного элемента (управления, отдела) сказывается на других элементах системы. Если в организационной структуре управления, например, есть отдел, действия которого не влияют на другие подразделения,

то такой отдел не реализует ни одну из целей функционирования организации и является лишним в системе управления;

- динамичность системы – способность под воздействием внешних и внутренних возмущений оставаться некоторое время в определенном, неизменном качественном состоянии;
- наличие в системе управляющего параметра – показатель, посредством которого можно управлять деятельностью всей системы и ее отдельными элементами. Таким параметром в социально управляемой системе является руководитель подразделения данного уровня;
- наличие в системе контролирующего параметра – элемент, который постоянно контролировал бы состояние субъекта управления, не оказывая при этом на него управляющего воздействия;
- наличие в системе каналов (по крайней мере, одного) обратной связи, обеспечение четкой регламентации деятельности аппарата управления по приему и передаче информации при подготовке управленческих решений.

Итак, мы рассмотрели требования, предъявляемые к системе управления как объекту исследования. Что дает нам такой подход?

Рассматривая конкретную организацию как объект исследования, мы всегда должны фиксировать и сравнивать ее системные характеристики. Это позволяет лучше понять эту организацию и определить, к какому классу сложности она относится. Чтобы совершенствовать систему управления с использованием компьютерной техники, организационное проектирование необходимо доводить до такого уровня, при котором обеспечивается четкость распределения обязанностей руководителей и исполнителей:

Необходима персональная ответственность руководителей и исполнителей. При проектировании системы управления нужно четко фиксировать, кто и что делает в системе управления, кто за что отвечает.

1. Должна быть организована информационная проработка системы на уровне управленческих решений.

2. Исследование и проектирование должно представлять собой непрерывный процесс. В системе управления необходимо предусмотреть отдел или группу сотрудников, которые должны постоянно прорабатывать технологию подготовки новых решений, обусловленных новыми целями.

3. Должна существовать детальная документация, регламентирующая деятельность организации. Зачастую Положения об отделах, должностные инструкции неконкретны и не обеспечивают персональной ответственности при принятии управленческих решений.

*Предмет исследования* - конкретная проблема, разрешение которой требует проведения исследования.

*Проблема* это реальное противоречие, требующее разрешения на основе исследования его истоков, содержания, характера и возможных последствий. Распознавание и формулирование проблем занимает центральное место в методологии исследования.

*Проблема определяет:*

- -выбор методов исследования и подходов;
- -предвидение результатов;
- -установление ориентиров и ограничений.

Часто путают проблему с задачей. Они различаются тем, что задача предполагает знание алгоритма ее решения или выбор необходимого алгоритма из известных.

*Наиболее типичные проблемы в исследовании управления:*

- -совершенствование организации управления;
- -совершенствование технологии управления(разработка управленческих решений);
- -совершенствование системы мотивации;
- -разработка стратегий и инноваций и др.

Каждую из этих проблем можно решить только на основе ее исследования, т.е. на основе определения ее:

- - истоков;
- - содержания;
- - роли в развитии управления;
- - последствий не решения;
- - возможностей решения и пр.

Решение проблемы всегда требует творческих усилий, решение задачи требует либо знаний, либо типовых схем и алгоритмов.

Исследование предполагает не только применение какого-либо известного метода, но и создание новых методов изучения, поиск новых подходов. Это определяется достаточно ясным пониманием сути проблемы.

Объект и предмет исследования определяет также разнообразие подходов и приоритетов.

### ***3.4. Подходы к исследованию***

Подход характеризует ракурс видения проблемы, набор методов исследования, общее направление его проведения. Это исходная позиция при подходе к решению проблемы. Основные подходы:

1. Эмпирический – построен, главным образом, на опыте и его реализации в исследовании.

2. Прагматический – решение проблем, дающее сиюминутный успех, непосредственную отдачу.

3. Научно-концептуальный – исследования по принципиальным проблемам, преследующие перспективные цели и использующие в полной мере современные методологии и научные достижения.

4. Социально-экономический – отражает первоочередную роль в управлении человеческого фактора и экономического интереса.

5. Технократический.

6. Организационно-административный.
7. Функционально-структурный.
8. Информационный – отражает систему обработки информации.
9. Диахронический – в котором главным фактором исследования выступают изменения, характеризующие функционирование и развитие системы управления, а также фактор времени.
10. Функционально-стоимостной.
11. Проблемно-ориентированный.
12. Программно-целевой – характеризуется четкостью цели исследования и конкретностью ее отражения в программе исследования.

### 3.5 Проблемы и гипотезы в исследовании

Проблема - это реальное противоречие, требующее разрешения. Функционирование системы управления характеризуется множеством разнообразных проблем, которые выступают как противоречие стратегии и тактики управления, условий рынка и возможностей фирмы, квалификации персонала и потребностей в инновациях и пр.

Все разнообразие проблем, которые характеризуют предмет исследования систем управления можно представить как совокупности трех групп: проблемы поведения объекта управления (производство, офис, фирма, предприятие и пр.), проблемы поведения субъекта управления и проблемы взаимодействия субъекта и объекта управления.

Распознавание и формулирование проблем занимает центральное место в методологии исследования.

**Проблема** это реальное противоречие, требующее разрешения на основе исследования его истоков, содержания, характера и возможных последствий.

Проблема определяет:

- выбор методов исследования и подходов;
- предвидение результатов;
- установление ориентиров и ограничений.

*Часто путают проблему с задачей.*

Они различаются тем, что задача предполагает знание алгоритма ее решения или выбор необходимого алгоритма из уже существующего.

Наиболее типичные проблемы в исследовании управления:

- совершенствование организации управления;
- совершенствование технологии управления (разработки управленческих решений);
- совершенствование системы мотивации;
- разработка стратегий и инноваций и др.

Каждую из этих проблем можно решить только на основе ее исследования, т.е. на основе определения ее истоков, содержания, роли в развитии управления, последствий нерешения, возможностей решения и пр.

Решение проблемы всегда требует творческих усилий, решение задачи требует либо знаний, либо типовых схем и алгоритмов.

Исследование предполагает не только применение какого-либо известного метода, но и создание новых методов изучения, поиск новых подходов. Это определяется достаточно ясным пониманием сути проблемы.

В практике исследования систем управления большое значение имеет:

- отделение реальных проблем от псевдореальных;
- отбор реальных проблем по критерию необходимости их разрешения;
- ранжирование проблем по критерию ценности ожидаемого результата;
- выбор проблем в соответствии с критерием возможностей их решения.

Существуют реальные и мнимые проблемы. Последние можно разделить на три вида:

1. Уже не проблема, т.е. проблема решенная, но считающаяся еще не решенной или такая, которая переросла в другую проблему.

2. Еще не проблема, т.е. существующая лишь в предпосылках или возникшая задолго до того, как сложились условия для ее решения.

3. Проблема, для которой не существует решения.

**Качество проблемы** - это:

- ее реальность;
- необходимость разрешения (актуальность);
- возможность разрешения (ресурсы);
- предполагаемый результат;
- класс проблемы.

**Определение и распознавание проблемы** – это:

1. *Формулирование проблемы:*

- Наводящие вопросы.
- Постановка центрального вопроса(контрадикция), т.е. фиксация того противоречия, которое легло в основу проблемы.

- Предположительное описание предполагаемого результата (финитизация).

2. *Построение проблемы:*

- Расщепление проблемы на подвопросы, без ответов на которые нельзя получить ответ на основной проблемный вопрос (стратификация).

- Группировка и определение последовательности решения подвопросов, составляющих проблему (композиция).

- Ограничение поля изучения в соответствии с потребностями исследования, отграничение известного от неизвестного в области объекта исследования (локализация).

- Поиск альтернатив для всех элементов проблемы (вариантификация).

### *3. Оценка проблемы:*

- Выявление всех условий, необходимых для решения проблемы, включая методы, средства, приемы, методики и пр. (кондификация).

- Проверка наличных возможностей и предпосылок (инвентаризация).

- Выяснение степени проблемности, соотношения известного и неизвестного в той информации, которую необходимо использовать при исследовании (когнификация).

- Нахождение среди уже решенных проблем, аналогичных решаемой (уподобление).

- Отнесение проблемы к определенному типу (квалификация).

### *4. Обоснование проблемы:*

- Установление ценностных, содержательных и генетических связей данной проблемы с другими проблемами (экспозиция).

- Приведение доводов в пользу реальности проблемы, ее постановки и решения (актуализация).

- Выдвижения сколь угодно большого числа возражений против проблемы (компроментация).

- Синтез результатов, полученных на стадии актуализации и компроментации (демонстрация).

### *5. Обозначение проблемы:*

- Перекодировка, перевод проблемы на иной научный или обычный язык (экспликация понятия).

Выбор словесной нюансировки выражения проблемы и подборе понятий, наиболее точно фиксирующих смысл проблемы (интимизация).

Исследования разных видов предполагают различные процессуально-методологические схемы их проведения.

Например, для исследования стратегии необходимо начинать с разработки цели концепции, а для исследования какого-либо частного вопроса функционирования фирмы можно не заострять на этом внимание, просто уяснить проблему и разработать решение.

**Гипотеза** – предположительное и предварительное представление об изучаемом предмете исследования, основанное на ранее полученных сведениях или знании и необходимое для первого шага изучения явления. Для некоторых видов исследования гипотеза может быть их конечным результатом. Гипотеза – это вариант объяснения при недостаточной информации.

Поэтому категоричность в оценке и представлении гипотез недопустима. Существует принцип: конечная научная ценность гипотетического знания не зависит от степени обоснования гипотезы в момент оценки.

Но выбор гипотез, тем не менее, возможен в соответствии с критерием наибольшей вероятности объяснения исследуемой проблемы или вариантов ее решения.

Требования к гипотезам:

1. Гипотетическое объяснение должно быть построено по методологии научного объяснения – причины, факторы, зависимости и пр.

2. Гипотеза должна учитывать известные законы, но не подстраиваться под них, не искать абсолютного соответствия.

3. Гипотеза предназначена для объяснения всех факторов, характеризующих проблему.

4. Гипотеза должна быть принципиально проверяемой.

5. Гипотеза должна строиться по принципу максимально возможной простоты.

6. Исключение логического противоречия. Собственные внутренние элементы гипотезы должны представлять систему строго согласованных элементов на едином логическом основании.

Существуют разные типы гипотез, определяемые их познавательной значимостью и объектом исследования:

1. *По роли в исследовательском процессе выделяют:*

– первичную (рабочую) гипотезу. Она играет вспомогательную роль при сборе материала и его первоначальной классификации. Результаты исследования, полученные на основе рабочей гипотезы, создают предпосылки для дальнейшего познания;

– научную (реальную) гипотезу. Такая гипотеза возникает на более глубокой теоретической основе и имеет более точную форму выражения. В ней высказывается предположение о существующих отношениях между явлениями или их закономерностях, о существовании определенного явления, свойства или результата. В экспериментальных исследованиях предположение может выражать отношение между зависимой и независимой переменными величинами.

Различия между первичной рабочей гипотезой и реальной относительны. В процессе познания первая переходит во вторую.

2. *По функции в исследовательском процессе различают:*

– описательные гипотезы - типичны для исследований, проводимых на эмпирическом уровне. Они ограничиваются предположением о функциональной связи между воздействиями и их конечным результатом, описанием причин и возможных следствий. Они выводят исследователя на предположение о том, что одно из средств (или их группа) будет более эффективным, чем другие, но без объяснения механизма этого явления. Даже обозначенные функциональные связи между явлениями представлены в них не расчлененно, что лишает исследователя возможности их проверить

– объяснительные гипотезы - фиксируют возможные следствия из определенных причин, а также характеризуют условия, при которых эти следствия обязательны, т.е. объясняют, в силу каких факторов и условий, возможно данное следствие, каков механизм их проявления.

*3. В зависимости от объекта исследования выделяют:*

– общие гипотезы. Содержат обоснованное предположение о закономерных связях в природе и обществе;

– частные гипотезы. Строятся на предположениях о происхождении и свойствах единичных фактов, конкретных событий и явлений.

*4. В зависимости от источников построения гипотез различают:*

– гипотезы индуктивного типа. Построение этого вида гипотез осуществляется на основе анализа опыта;

– гипотезы дедуктивного типа. Строятся на основе главных теоретических положений современной науки и изменяются вместе с накоплением знаний и фактов.

*Этапы построения и подтверждения гипотез:*

1-й этап: выделение группы фактов, которые не укладываются в прежние теории или гипотезы и должны быть объяснены с новой точки зрения.

2-й этап: формулировка гипотезы (или гипотез), т.е. предположений, которые объясняют данные факты. Формирование гипотезы в сознании исследователя - сложный процесс.

3-й этап: выведение из данной гипотезы всех вытекающих из нее следствий.

4-й этап: сопоставление выведенных из гипотезы следствий с имеющимися наблюдениями, результатами экспериментов, с научными законами.

5-й этап: превращение гипотезы в достоверное знание или в научную теорию, если подтверждаются все выведенные из гипотезы следствия и не возникает противоречий с ранее известными законами науки.

*В качестве способов подтверждения гипотез могут рассматриваться:*

- обнаружение предполагаемого объекта, явления или свойства (это самый действенный способ);
- выведение следствий и их верификация (это основной способ). В процессе верификации большая роль принадлежит различным экспериментам. Первый и второй способы - это прямые способы подтверждения гипотез;
- косвенный способ превращения гипотезы в достоверное знание состоит в опровержении всех ложных гипотез, после чего делают заключение об истинности одного оставшегося предположения. Реализация данного способа требует, во-первых, перечислить все возможные гипотезы и, во-вторых, опровергнуть все ложные гипотезы.

Опровержение гипотез осуществляется путем опровержения (фальсификации) их следствий. Это может осуществляться тогда, когда, во-первых,



не обнаруживаются все или многие из необходимых следствий или, во-вторых, обнаруживаются факты, противоречащие выведенным следствиям.

### ***3.6. Результат исследования***

В зависимости от целей и вида исследования:

- комплекс научных положений, объясняющих то или иное явление;
- конкретные рекомендации по преобразованию системы управления;
- разрешение обострившихся противоречий, комплекс нововведений, обусловленных тенденциями развития;
- методика выполнения какой-либо работы.

*Результаты исследования могут иметь различный вид:*

1. Непосредственные результаты (конкретные рецепты, рекомендации, модели, инновационные программы, стратегии, методики и пр.).
2. Опосредованные результаты (имидж фирмы, социально-психологическая атмосфера работы, антикризисное развитие и пр.).

### **III. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМОГО ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ПРАКТИКЕ**

#### ***1. Описание материально-технической базы***

Материально-техническая база, необходимая для проведения практики, обеспечена специальными помещениями – учебными аудиториями для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для выполнения практики студент должен быть обеспечен рабочим местом в подразделении организации, где он проходит практику. По возможности оно может быть оснащено компьютером.

Контактная работа, текущий контроль и промежуточная аттестация с руководителем практики от университета проходит в аудитории, оснащенной презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук), учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя.

Для самостоятельной работы студента предоставляется компьютерный класс, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Самарского университета.

При проведении промежуточной аттестации по практике используется презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), учебно-наглядные пособия (презентационные материалы).

Организовано асинхронное взаимодействие обучающегося и руководителя практики от университета с использованием электронной информационной образовательной среды университета через систему личных кабинетов обучающихся и преподавателей. Обучающийся размещает в личном кабинете письменный отчет по практике и отзыв руководителя практики от профильной организации в случае, если практика проводилась в профильной организации.

Руководитель практики от университета проверяет и верифицирует размещенные отчетные документы, отзыв руководителя практики от профильной организации и проставляет оценку по результатам промежуточной аттестации в ведомость. После этого отчет обучающегося, отзыв, оценка по

результатам промежуточной аттестации и результаты освоения ОПОП ВО сохраняются в электронном портфолио обучающегося.

## ***2. Перечень лицензионного программного обеспечения***

№ п/п	Наименование	Тип ресурса
1	Office 2007 (Microsoft)	MicrosoftOpenLicense№42482325 от 19.07.2007, Microsoft Open License №42738852 от 19.09.2007, Microsoft Open License №42755106 от 21.09.2007, Microsoft Open License №44370551 от 06.08.2008, Microsoft Open License №44571906 от 24.09.2008, Microsoft Open License №44804572 от 15.11.2008, Microsoft Open License №44938732 от 17.12.2008, Microsoft Open License №45714907 от 21.07.2009, Microsoft Open License №45936857 от 25.09.2009, Microsoft Open License №45980114 от 07.10.2009
2	Windows 7 (Microsoft)	MicrosoftOpenLicense №45936857 от 25.09.2009, MicrosoftOpenLicense №45980114 от 07.10.2009, MicrosoftOpenLicense №47598352 от 28.10.2010, MicrosoftOpenLicense №49037081 от 15.09.2011, MicrosoftOpenLicense №60511497 от 15.06.2012, Выдано из ранее закупленного ПО

## ***3. Перечень свободно распространяемого программного обеспечения***

1. Apache Open Office org v.3

## **IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НИР КАК ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### *1. Основная литература*

1. Демченко, З.А. Научно-исследовательская деятельность студентов высших учебных заведений в России (1950–2000-е гг.): исторические предпосылки, концепции, подходы: монография / З.А. Демченко; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В. Ломоносова. - Архангельск : ИПЦ САФУ, 2013. - 255 с. – Режим доступа: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=436332&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436332&sr=1)
2. 2. Методология и методы социологического исследования: учебник / Санкт-Петербургский государственный университет; под ред. В.И. Дудиной, Е.Э. Смирновой. - Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского Государственного Университета, 2014. - 388 с. – Режим доступа: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=458073&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=458073&sr=1)

### *2. Дополнительная литература.*

#### *Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)*

1. Анализ данных качественных исследований : практикум / Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет» ; сост. А.П. Истомина. - Ставрополь : СКФУ, 2016. – 94 с. – Режим доступа: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=458654&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=458654&sr=1)
2. Рузавин, Г.И. Методология научного познания : учебное пособие / Г.И. Рузавин. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 287 с. – Режим доступа: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=115020&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=115020&sr=1)
3. Пивоев, В.М. Философия и методология науки : учебное пособие / В.М. Пивоев. - 2-е изд. - Москва : Директ-Медиа, 2014. - 321 с. – Режим доступа: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=210652&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=210652&sr=1)

4. Рогожин М.Ю. Справочник кадровика. Оформление документов: справочник / Москва|Берлин:Директ-Медиа, 2014. - 320с. – Режим доступа: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=253714&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=253714&sr=1)
5. Рогожин М.Ю. Справочник кадровика: практическое пособие / Москва|Берлин:Директ-Медиа, 2014. - 399с. – Режим доступа: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=253715&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=253715&sr=1)

**3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

№ п/п	Наименование ресурса	Адрес	Тип доступа
1	<a href="http://cyberleninka.ru">http://cyberleninka.ru</a>	Открытая электронная библиотека «Киберленинка»	Открытый ресурс
2	<a href="http://e-library.ru">http://e-library.ru</a>	Национальная электронная библиотека российского индекса научного цитирования НЭБ «E-library»	Открытый ресурс
3	<a href="http://www.rfbr.ru/rffi/ru/">http://www.rfbr.ru/rffi/ru/</a>	Электронная библиотека РФФИ	Открытый ресурс
4	<a href="http://www.rvb.ru/">http://www.rvb.ru/</a>	Русская виртуальная библиотека	Открытый ресурс
5	<a href="http://dic.academic.ru/">http://dic.academic.ru/</a>	Словари и энциклопедии онлайн	Открытый ресурс

**4. Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

п/п	Адрес сайта	Тип дополнительного информационного ресурса
1	Базы данных компании Elsevier	Профессиональные БД № 55/2017 от 26.09.2017

**ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ОБУЧАЮЩЕГОСЯ  
НА ПРОГРАММЕ МАГИСТРАТУРЫ**

В рамках Индивидуального плана обучающегося на программе магистратуры научно-исследовательская работа может осуществляться в следующих формах:

- выполнение заданий научного руководителя в соответствии с утвержденным индивидуальным заданием научно-исследовательской работы;
- проведение научно-исследовательских работ в рамках бюджетных тем и приоритетных направлений научно-исследовательской работы кафедры и сторонних кафедр и организаций, с которыми заключены договора и на базе которых могут быть проведены исследования;
- проведение самостоятельного исследования по актуальной проблеме в рамках выпускной квалификационной работы;
- выполнение научно-исследовательских видов деятельности в рамках грантов и хоздоговорных работ, осуществляемых на выпускающей кафедре и сторонних кафедрах и организациях, с которыми заключены договора на проведение соответствующих исследований;
- выступление на конференциях различного уровня;
- участие в организации и проведении научных, научно-практических конференций, круглых столов, дискуссий, организуемых кафедрой, институтом, университетом, сторонними организациями;
- участие в конкурсах научно-исследовательских работ;
- подготовка и публикация тезисов докладов, материалов конференций и научных статей;
- участие в рецензировании научных статей и конкурсных научных работ;
- ведение библиографической работы с привлечением современных информационных технологий;
- предоставление итогов проделанной работы в виде отчетов, рефератов и статей, оформленных в соответствии с предъявляемыми требованиями, с привлечением современных средств редактирования и печати;
- подготовка и защита выпускной квалификационной работы.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»

УТВЕРЖДАЮ  
Заместитель директора института  
экономики и управления  
\_\_\_\_\_ Сараев Л.А.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

**1. Индивидуальный план обучающегося на программе магистратуры**

\_\_\_\_\_  
(Фамилия, И.О. студента)

2. Институт: **экономики и управления**

3. Кафедра: **управления человеческими ресурсами**

4. Научный руководитель: **д.п.н., доц. Соловова Н.В.**

5. Период обучения в магистратуре: **с «01» сентября 2018 г. по «31» августа 2020 г.**

6. Шифр и наименование направления магистратуры: **38.04.03 Управление персоналом  
(магистерская программа «Кадровая безопасность организации»)**

7. Тема магистерской диссертации: **Совершенствование системы охраны труда на пред-  
приятиях сферы обслуживания**

8. Срок представления студентом диссертации к защите: **июнь 2020 г.**

9. Срок государственной итоговой аттестации: **июнь 2020 г.**

Заведующий кафедрой УЧР \_\_\_\_\_ /Н.В. Соловова/  
(подпись, дата)

Научный руководитель магистранта \_\_\_\_\_ /Н.В. Соловова  
/  
(подпись, дата)

Магистрант \_\_\_\_\_ /И.И. Иванов/  
(подпись, дата)

САМАРА, 2018.

## 1. ОБЩИЙ ПЛАН-ГРАФИК РАБОТЫ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ НАД ВКР

Тема диссертации: Совершенствование системы охраны труда на предприятиях сферы обслуживания

№	Наименование этапов выполнения магистерской диссертации	Плановая дата окончания этапа	Фактическая дата	Отметка научного руководителя об исполнении (подпись)
1	2	3	4	5
1.	Выбор и согласование темы ВКР и объекта исследования	Сентябрь 2018		
2.	Утверждение темы ВКР	Октябрь 2018		
3.	Составление календарного плана ВКР	Ноябрь 2018		
4.	Изучение тематического поля и ключевых понятий научных исследований по научной специальности «Экономика труда» и направлению образования «Управление персоналом»	Ноябрь 2018		
5.	Составление понятийного аппарата исследования	Ноябрь 2018		
6.	Изучение научной литературы	Сентябрь – ноябрь 2018		
7.	Сбор первичной научной информации, ее фиксация и хранение.	Декабрь 2018		
8.	Характеристика современного состояния исследуемой проблемы	Декабрь 2018		
9.	Чтение научной литературы. Оформление библиографических ссылок. Аннотирование статей.	Ноябрь 2018 – январь 2019		
10.	Участие в научно-исследовательских мероприятиях, публикации	Ноябрь – декабрь 2018		



11.	Изучение ресурсов научной электронной библиотеки, поиск журналов по направлению «Управление персоналом»	Февраль 2019		
12.	Составление библиографического списка по теме магистерской диссертации. Создание своей картотеки, использование информационных источников	Март 2019		
13.	Обзор основных направлений научной деятельности по теме магистерской диссертации. Анализ специальной литературы по проблеме, изучение и обобщение опыта ее решения на практике	Апрель 2019		
14.	Сбор статистической, финансово-экономической информации в соответствии с направлением исследования	Апрель 2019		
15.	Выделение основных направлений решения исследуемой проблемы	Апрель 2019		
16.	План и этапы основных мероприятий последующей работы на темой ВКР	Май 2019		
17.	Актуальность и новизна темы, разработка гипотезы	Май 2019		
18.	Участие в научно-исследовательских мероприятиях	Апрель - май 2019		
19.	Корректировка плана диссертации и его согласование с научным руководителем	Сентябрь 2019		
20.	Анализ специальной области исследования. Краткая характеристика исследуемого объекта	Октябрь 2019		
21.	Анализ производственной системы (производственно-хозяйственной деятельности) и системы управления	Октябрь 2019		
22.	Анализ состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте	Октябрь 2019		

23.	Обобщение результатов теоретического анализа проблемы и анализа финансово-экономических процессов в организации. Вывод о финансово-экономических проблемах в организации	Ноябрь 2019		
24.	Обоснование и разработка методики (методик), способов решения проблемы	Декабрь 2019		
25.	Участие в научно-исследовательских мероприятиях и публикации	Ноябрь-декабрь 2019		
26.	Работа над текстом, выполнение общих требований к научно-исследовательской работе: четкость и логическая последовательность изложения материала; убедительность аргументации; краткость и точность формулировок, исключающих возможность неоднозначного толкования; конкретность изложения результатов работы; обоснованность рекомендаций и предложений	Январь 2020		
27.	Подготовка черновой рукописи первой и второй главы ВКР. Рубрикация текста. Построение гистограмм, диаграмм.	Январь 2020		
28.	Разработка практических рекомендаций (мероприятий) по решению проблемы на исследуемом объекте	Февраль- 2020		
29.	Проверка предложенной методики (методик) и способов решения проблемы на исследуемом объекте	Март 2020		
30.	Расчет социально-экономической эффективности предлагаемых организационно-экономических решений	Апрель 2020		
31.	Разработка плана мероприятий по внедрению практических рекомендаций	Апрель 2020		

32.	Обсуждение результатов исследования в установленном руководителем магистерской программы порядке	Апрель 2020		
33.	Обработка отдельных видов текста. Проверка уровня оригинальности работы. Использование цитат и оформление заимствований. Применение графиков, представление формул, написание символов и оформление экспликаций. Использование схем и чертежей. Работа над библиографическим аппаратом. Составление приложений и примечаний. Подготовка рукописи ВКР. Оформление библиографического списка.	Апрель 2020		
34.	Получение письменного отзыва научного руководителя с указанием оценки	Май 2020		
35.	Оформление ВКР и представление его на кафедру (получение подписи у нормоконтролера)	Май 2020		
36.	Проверка работы на наличие заимствований в системе Антиплагиат	Июнь 2020		
37.	Подготовка к защите ВКР и оформление презентационных материалов	Июнь 2020		
38.	Допуск ВКР к защите	Июнь 2020		

## 2. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ОБУЧАЮЩЕГОСЯ В ПЕРВОМ СЕМЕСТРЕ

### ЗАДАНИЕ 1: ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА ТИП: НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА

1. Сроки прохождения практики: с **03.09.18 г.** по **30.12.18 г.**

2. Место прохождения: \_\_\_\_\_

3. План практики:

№ этапа	Наименование НИР в семестре	Форма отчёта	Отметка о выполнении (дата)	Подпись научного руководителя
1	2	3	4	5
1.	Изучение тематического поля и ключевых понятий научных исследований по научной специальности «Экономика труда» и направлению образования «Управление персоналом»	Выбор темы исследования		
2.	Составление понятийного аппарата исследования	Глоссарий изучаемых и используемых терминов, их дефиниции		
3.	Изучение научной литературы	Регистрация в РИНЦ		
4.	Сбор первичной научной информации, ее фиксация и хранение. Характеристика современного состояния исследуемой проблемы	Выделение исследователей, авторов и актуальных проблем по заявленной теме		
5.	Аннотирование научных статей	Написание 3-х аннотаций по тематическим статьям		

6.	Участие в научно-исследовательских мероприятиях, публикации	Тезисы и материалы докладов		
----	---	-----------------------------	--	--

### 3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ВО ВТОРОМ СЕМЕСТРЕ

#### ЗАДАНИЕ 2: ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА ТИП: НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА

1. Сроки прохождения практики: с 04.02.19 г. по 03.06.19 г.

2. Место прохождения: \_\_\_\_\_

3. План практики:

№	Наименование НИР в семестре	Форма отчёта	Отметка о выполнении (дата)	Подпись научного руководителя
1	2	3	4	5
1.	Изучение ресурсов научной электронной библиотеки, поиск журналов по направлению «Управление персоналом»	Описание 10 журналов, публикующих статьи по направлению «Управление персоналом»		
2.	Составление библиографического списка по теме магистерской диссертации	Картотека 50 литературных источников по теме магистерской диссертации		
3.	Обзор основных направлений научной деятельности по теме магистерской диссертации. Анализ специальной литературы по проблеме, изучение и обобщение опыта ее решения на практике	Краткое описание 2-3 основных научных школ, исследований, концепций по теме магистерской диссертации. Теоретическое обобщение		
4.	Сбор статистической, финансово-экономической информации в соответствии с направлением исследования	Отчет с систематизированными данными		

5.	Выделение основных направлений решения исследуемой проблемы. Актуальность и новизна темы, разработка гипотезы.	Перечень инструментов решения исследуемой проблемы		
6.	План и этапы основных мероприятий последующей работы над темой ВКР	План ВКР		
	Участие в научно-исследовательских мероприятиях	Тезисы и материалы докладов		

**ЗАДАНИЕ 3: УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА**  
**ТИП: ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ**

1. Сроки прохождения практики: с 24.06.19 г. по 21.07.19 г.

2. Место прохождения: \_\_\_\_\_

3. План практики:

№ этапа	Мероприятие	Сроки выполнения	Форма отчетности
1	2	3	4
1.	Изучить воздействие макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов организации (взаимодействие организации с государственными и региональными службами занятости, рекрутинговыми агентствами и агентствами по найму для обеспечения покрытия потребности в персонале и занятости работников)	24.06. – 27.06.2019	Отчет
2.	Проанализировать кадровый потенциал персонала организации (общие сведения об организации; численность персонала, его структуру, динамику использования рабочего времени; документы, характеризующие систему управления персоналом; организацию и планирование деловой карьеры и формирования кадрового резерва)	28.06. – 30.06.2019	Отчет
3.	Изучить политику организации по привлечению конкурентоспособного персонала (систему найма и отбора персонала в организации; систему обучения персонала; источники привлечения персонала).	01.07. – 06.07.2019	Отчет
4.	Проанализировать способы адаптации персонала организации (организацию адаптации новых работников; методы управления социально-психологическим климатом и неформальными отношениями в коллективе; используемые в организации формы системы оплаты труда; методы управления мотивацией и поведением работников в процессе трудовой деятельности).	07.07. – 11.07.2019	Отчет
5.	Провести деловую оценку персонала организации (изучить систему проведения периодической аттестации работников организации; дать оценку кадровой политики организации; охарактеризовать	12.07. – 14.07.2019	Отчет



	стратегии управления персоналом с учетом стратегии развития организации)		
6.	Провести анализ состава подразделений службы управления персоналом; изучить способы профилактики и устранения конфликтов в коллективе организации; изучить методы выбора темы совещания, виды регламента, анализа проблемного поля, способы коммуникации подразделений, опыт принятия совместных решений.	15.07. – 20.07.2019	Отчет
7.	Защита отчета по учебной практике	21.07.2109	

#### 4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ КАФЕДРЫ О ВЫПОЛНЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА РАБОТЫ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ПЕРВОМУ ГОДУ ОБУЧЕНИЯ

Заслушав доклад обучающегося на программе магистратуры первого года обучения

---

---

(Фамилия, И.О. студента)

на заседании кафедры \_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г. принято решение:

1. По результатам первого года обучения обучающийся *аттестуется*  
/  
*не аттестуется.*

2. Индивидуальный план работы считать:  
- выполненным в полном объёме;  
- выполненным частично;  
- не выполненным.  
(нужное подчеркнуть)

Протокол заседания кафедры \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_»  
\_\_\_\_\_ 2019 г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / /  
(подпись, дата)

Научный руководитель обучающегося \_\_\_\_\_ / /  
(подпись, дата)

## 5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ОБУЧАЮЩЕГОСЯ В ТРЕТЬЕМ СЕМЕСТРЕ

### ЗАДАНИЕ 4: ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА ТИП: ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И ОПЫТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА)

1. Сроки прохождения практики: с **02.09.19 г.** по **13.10.19 г.**

2. Место прохождения: \_\_\_\_\_

3. План практики:

№ эта-па	Мероприятие	Сроки вы-полнения	Форма отчетно-сти
1	2	3	4
1.	Подготовка и проведение со студенческой группой мероприятия воспитательного или научно-методического характера (выставки, конференции, круглого стола, экскурсии, дискуссии), направленного на формирование патриотической, гражданской, социально-ориентированной позиции обучающихся	Сентябрь 2019	Отчет
2.	Изучение ФГОС ВО направления 38.03.03 Управление персоналом	Сентябрь 2019	Отчет
3.	Ознакомление со структурой образовательного процесса в выбранном для прохождения практики образовательном учреждении и правилами ведения преподавателем отчетной документации	Сентябрь 2019	Отчет
4.	Ознакомление с рабочими программами и содержанием читаемых курсов	Сентябрь 2019	Отчет
5.	Ознакомление с организацией и проведением всех форм учебных занятий	Сентябрь 2019	Отчет
6.	Посещение занятий преподавателей учреждения (не менее трех)	Сентябрь - октябрь 2019	
7.	Проведение наблюдения и анализа занятий по согласованию с преподавателем учебной дисциплины (не менее двух)	Сентябрь - октябрь 2019	Отчет
8.	Самостоятельная подготовка планов и конспектов занятий по учебным дисциплинам	Сентябрь 2019	Отчет
9.	Подбор и анализ основной и дополнительной ли-	Сентябрь	Отчет

	тературы в соответствии с тематикой и целями занятий	2019	
10.	Разработка содержания учебного материала на современном научно-методическом уровне (дополнения в рабочую программу, создание оценочного средства)	Сентябрь 2019	Отчет
11.	Проведение одного учебного занятия (лекции, практические, семинарские и лабораторные), в том числе с использованием мультимедийной и проекционной техники	Октябрь 2019	Отчет
12.	Участие в мероприятиях кафедры по созданию учебно-методических комплексов дисциплин кафедры.	Сентябрь - октябрь 2019	Отчет
13.	Формулирование выводов по итогам практики. Подготовка и защита отчета по практике	Октябрь 2019	Устный доклад

## 6. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ОБУЧАЮЩЕГОСЯ В ТРЕТЬЕМ СЕМЕСТРЕ

### ЗАДАНИЕ 5: ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА ТИП: НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА

1. Сроки прохождения практики: с 14.10.19 г. по 30.01.20 г.

2. Место прохождения: \_\_\_\_\_

3. План практики:

№	Наименование НИР в семестре	Форма отчёта	Отметка о выполнении (дата)	Подпись научного руководителя
1	2	3	4	5
1	Корректировка плана диссертации и его согласование с научным руководителем	Утвержденный план ВКР		
2	Анализ специальной области исследования. Краткая характеристика исследуемого объекта	Результаты эмпирического исследования		
3	Анализ производственной системы (производственно-хозяйственной деятельности) и системы управления	Результаты эмпирического исследования		
4	Анализ состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте	Результаты эмпирического исследования		
5	Обобщение результатов теоретического анализа проблемы и анализа финансово-экономических процессов в организации. Вывод о финансово-экономических проблемах в организации	Описание организационного механизма решения проблемы на исследуемом объекте		
6	Обоснование и разработка методики (методик), способов решения проблемы	Выбранная методика и инструменты исследования		

7	Работа над текстом, выполнение общих требований к научно-исследовательской работе: четкость и логическая последовательность изложения материала; убедительность аргументации; краткость и точность формулировок, исключающих возможность неоднозначного толкования; конкретность изложения результатов работы; обоснованность рекомендаций и предложений	Тест ВКР		
8	Подготовка черновой рукописи первой и второй глав ВКР. Рубрикация текста. Построение гистограмм, диаграмм.	Текс ВКР		
9	Участие в научно-исследовательских мероприятиях и публикации	Тезисы, материалы докладов, статьи		

## 7. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ОБУЧАЮЩЕГОСЯ В ЧЕТВЕРТОМ СЕМЕСТРЕ

### ЗАДАНИЕ 6: ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА

1. Сроки прохождения практики: С 17.02.20 г. по 14.05.20 г.

2. Место прохождения: \_\_\_\_\_

3. План практики:

№ эта-па	Мероприятие	Сроки вы-полнения	Форма отчетно-сти
1	2	3	4
1.	Анализ производственной системы и системы управления персоналом	Февраль 2020	Отчет
2.	Разработка практических рекомендаций (мероприятий) по решению проблемы на исследуемом объекте	Февраль 2020	Отчет
3.	Проверка предложенной методики (методик) и способов решения проблемы на исследуемом объекте	Март 2020	Отчет
4.	Расчет социально-экономической эффективности предлагаемых организационно-экономических решений	Апрель 2020	Отчет
5.	Разработка плана мероприятий по внедрению практических рекомендаций	Апрель 2020	Отчет
6.	Обсуждение результатов исследования в установленном руководителем магистерской программы порядке	Апрель 2020	Отчет
7.	Обработка отдельных видов текста. Проверка уровня оригинальности работы. Использование цитат и оформление заимствований. Применение графиков, представление формул, написание символов и оформление экспликаций. Использование схем и чертежей. Работа над библиографическим аппаратом. Составление приложений и примечаний. Подготовка рукописи ВКР. Оформление библиографического списка.	Апрель – май 2020	Отчет
8.	Защита отчета по практике	Май 2020	Устный доклад

## 8. ЗАКЛЮЧЕНИЕ КАФЕДРЫ О ВЫПОЛНЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА РАБОТЫ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ВТОРОМУ ГОДУ ОБУЧЕНИЯ

Заслушав доклад обучающегося на программе магистратуры второго года обучения

---

---

(Фамилия, И.О. студента)

на заседании кафедры \_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г. принято решение:

1. По результатам первого года обучения обучающийся *аттестуется* / *не аттестуется*.

2. Индивидуальный план работы считать:

- *выполненным в полном объёме;*

- *выполненным частично;*

- *не выполненным.*

(*нужное подчеркнуть*)

Протокол заседания кафедры \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / /  
(подпись, дата)

Научный руководитель обучающегося \_\_\_\_\_ / /  
(подпись, дата)



## ПАМЯТКА ПО НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ

1. Перед началом научно-исследовательской работы обучающийся получает у руководителя:

- программу научно-исследовательской работы;
- форму отчета по научно-исследовательской работе;
- индивидуальное задание на научно-исследовательскую работу;
- рабочий график (план) проведения научно-исследовательской работы;
- направление на научно-исследовательскую работу;
- копию договора на проведение научно-исследовательской работы (дополнительного соглашения к договору, если реализует научно-исследовательскую работу в профильной организации).

2. В период научно-исследовательской работы обучающийся:

- полностью выполняет задания, предусмотренные программой;
- подчиняется действующим в университете, в профильной организации правилам внутреннего трудового распорядка;
- изучает и строго соблюдает правила охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- несет ответственность за выполняемую работу и ее результаты;
- представляет руководителю от университета письменный отчет о выполнении программы научно-исследовательской работы с визой руководителя предприятия (учреждения, организации, структурного подразделения), где проводилась научно-исследовательская работа;
- проходит процедуру промежуточной аттестации результатов научно-исследовательской работы;
- загружает в системе «Электронное портфолио обучающегося» электронные копии отчета о научно-исследовательской работе и отзыва руководителя от организации (структурного подразделения университета или профильной организацией) в формате pdf.

3. Содержание и порядок аттестации результатов научно-исследовательской работы устанавливается программой научно-исследовательской работы.

5. Обучающиеся, не выполнявшие программу научно-исследовательской работы по уважительной причине, направляются на практику вторично, в свободное от учебы время.

6. Обучающиеся, не выполнившие программы научно-исследовательской работы без уважительной причины или получившие отрицательную оценку, могут быть отчислены из университета как имеющие академическую задолженность в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Университета.

**ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ НА ПРАКТИКУ**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
 федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
 высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет  
 имени академика С.П. Королева»  
 (Самарский университет)

Институт экономики и управления  
 Кафедра управления человеческими ресурсами

**ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ПРАКТИКУ  
 (НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА)**

Студенту Иванову И.И. группы 7130-380403D

Направление на практику оформлено приказом по университету от 1287-ст  
 от 31.08.18 г.

в Самарский университет, кафедра управления человеческими ресурсами  
 (наименование профильной организации или структурного подразделения  
 университета)

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)	Планируемые результаты практики	Содержание задания
ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	<p><u>Знать:</u>                      специфику научной школы в области управления персоналом</p> <p><u>Уметь:</u>                      определять цель, задачи и составлять план научного исследования в профессиональной сфере</p> <p><u>Владеть:</u>                      современными методами проведения исследований для выявления актуальных научных проблем в области управления персоналом</p>	Характеристика современного состояния исследуемой проблемы Аннотирование научных статей
ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в со-	<p><u>Знать:</u>                      теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом</p> <p><u>Уметь:</u>                      разрабатывать стратегии и политику в управлении персоналом</p> <p><u>Владеть:</u></p>	Изучение тематического поля и ключевых понятий научных исследований по научной специальности «Эконо-

ответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	анализом успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений организации	мика труда» и направлению образования «Управление персоналом»
ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	<u>Знать:</u> актуальные проблемы управления персоналом <u>Уметь:</u> составлять обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом <u>Владеть:</u> навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации	Сбор первичной научной информации, ее фиксация и хранение
ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	<u>Знать:</u> системы компетенций и профессионально-значимых качеств обучаемых и обучающихся <u>Уметь:</u> публично выступать перед аудиторией и создавать творческую атмосферу в коллективе <u>Владеть:</u> навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	Изучение тематического поля и ключевых понятий научных исследований по научной специальности «Экономика труда» и направлению образования «Управление персоналом»

Дата выдачи задания 03.09.2018 г.

Срок представления на кафедру отчета о практике 30.12.2018 г.

Руководитель практики

от университета, доц., к.э.н. \_\_\_\_\_ П.П.

Петрова

Руководитель практики

от профильной организации, доц., к.э.н. \_\_\_\_\_ П.П.

Петрова

Задание принял к исполнению

студент группы 7130-380403D \_\_\_\_\_ И.И.

Иванов

**ОТЧЕТ ПО ПРАКТИКЕ**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего  
образования «Самарский национальный исследовательский  
университет имени академика С.П. Королева»  
(Самарский университет)  
Институт экономики и управления  
Кафедра управления человеческими ресурсами

**ОТЧЕТ ПО ПРАКТИКЕ**

Вид практики: Производственная

Тип практики: Научно-исследовательская работа

Сроки прохождения практики: с 03.09.2018 г. по 30.12.2018 г.

по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»  
(уровень магистратуры)

направленность (профиль) «Кадровая безопасность организации»

Студент группы 7130-380403D \_\_\_\_\_ И.И.  
Иванов

Руководитель практики  
от университета, доц., к.э.н. \_\_\_\_\_ П.П.  
Петрова

Руководитель практики  
от организации, доц., к.э.н. \_\_\_\_\_  
П.П. Петрова

Дата сдачи 30.12.2018 г.

Дата защиты 30.12.2018 г.

Оценка \_\_\_\_\_

Самара 2018

## СОДЕРЖАНИЕ НИР

### Первый год обучения, первый семестр

№ этапа	Наименование НИР в семестре	Форма отчёта	Отметка о выполнении (дата)	Подпись научного руководителя
1	2	3	4	5
7.	Изучение тематического поля и ключевых понятий научных исследований по научной специальности «Экономика труда» и направлению образования «Управление персоналом»	Выбор темы исследования		
8.	Составление понятийного аппарата исследования	Глоссарий изучаемых и используемых терминов, их дефиниции		
9.	Изучение научной литературы	Регистрация в РИНЦ		
10	Сбор первичной научной информации, ее фиксация и хранение. Характеристика современного состояния исследуемой проблемы	Выделение исследователей, авторов и актуальных проблем по заявленной теме		
11	Аннотирование научных статей	Написание 3-х аннотаций по тематическим статьям		
12	Участие в научно-исследовательских мероприятиях, публикации	Тезисы и материалы докладов		

## ОПИСАТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ ОТЧЕТА

(15 страниц, через 1,5 интервал, кегль 14)

Введение.

Изучение тематического поля и ключевых понятий научных исследований по научной специальности «Экономика труда» и направлению образования «Управление персоналом».

Изучение научной литературы (*Регистрация в РИНЦ*).

Составление понятийного аппарата исследования (*Глоссарий изучаемых и используемых терминов, их дефиниции*).

Сбор первичной научной информации, ее фиксация и хранение. Характеристика современного состояния исследуемой проблемы (*Выделение исследователей, авторов и актуальных проблем по заявленной теме*).

Аннотирование научных статей (*Написание 3-х аннотаций по тематическим статьям*).

Заключение.

Список используемой литературы.

Приложения (*в том числе участие в научно-исследовательских мероприятиях, публикации: тезисы и материалы докладов*).

**РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН) ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ**

**РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН) ПРОВЕДЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ**

**(НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА)**

Дата (период)	Содержание задания	Результаты практики
Начальный 03.09.18 г.- 10.09.18 г.	<p>Определение направленности исследования.</p> <p>Составление календарного плана ВКР.</p> <p>Составление и выдача обучающемуся индивидуального задания и рабочего графика (плана) проведения практики.</p>	
С 11 сентября 2018 г. по 23 декабря 2018 г.	<p>Характеристика современного состояния исследуемой проблемы</p> <p>Аннотирование научных статей</p>	<p><i>ОПК -11</i></p> <p><u>Знать:</u> специфику научной школы в области управления персоналом</p> <p><u>Уметь:</u> определять цель, задачи и составлять план научного исследования в профессиональной сфере</p> <p><u>Владеть:</u> современными методами проведения исследований для выявления актуальных научных проблем в области управления персоналом</p>
	<p>Изучение тематического поля и ключевых понятий научных исследований по научной специальности «Экономика труда» и направлению образования «Управление персоналом»</p>	<p><i>ПК-1</i></p> <p><u>Знать:</u> теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом</p> <p><u>Уметь:</u> разрабатывать стратегии и политику в управлении персоналом</p> <p><u>Владеть:</u> анализом успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений организации</p>
	Сбор первичной научной инфор-	<p><i>ПК-24</i></p> <p><u>Знать:</u></p>

	мации, ее фиксация и хранение	актуальные проблемы управления персоналом <u>Уметь:</u> составлять обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом <u>Владеть:</u> навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации
	Изучение тематического поля и ключевых понятий научных исследований по научной специальности «Экономика труда» и направлению «Управление персоналом»	ПК-29 <u>Знать:</u> системы компетенций и профессионально-значимых качеств обучаемых и обучающихся <u>Уметь:</u> публично выступать перед аудиторией и создавать творческую атмосферу в коллективе <u>Владеть:</u> навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом
Заключительный 24.12.18 г.- 30.12.18 г.	Написание, оформление и сдача на проверку руководителю практики от университета письменного отчета о прохождении практики. Подготовка устного доклада о прохождении практики.	

Руководитель практики  
от университета, доц., к.э.н. \_\_\_\_\_ П.П. Петрова

Руководитель практики  
от профильной организации, доц., к.э.н. \_\_\_\_\_ П.П.  
Петрова



**Приложение 6 ФОРМАТ ДЛЯ НАПИСАНИЯ  
МЕТОДОЛОГИЧЕСКОГО ВВЕДЕНИЯ**

**Название темы исследования:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Актуальность исследования:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Степень разработанности проблемы** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Цель исследования:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Указанная цель достигнута решением следующих задач:*

1. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Объектом исследования:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Предметом исследования** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Рабочая гипотеза:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Ожидаемые результаты:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Теоретической и методологической основой исследования:**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Информационная база исследования**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Методы исследования.**  
1) методы теоретического исследования:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2) эмпирические методы:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Научная новизна:**  
1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Теоретическая значимость**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

---

---

**Практическая значимость**

---

---

---

**Апробация.**

---

---

---

**Публикации**

---

---

---

**Внедрение результатов исследования.**

---

---

---

*Структура и объем работы.*

Во введении

---

---

---

В первой главе

---

---

---

Во второй главе

---

---

---

В третьей главе

В заключении

---

---

---

В приложениях

---

---

---

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ И НАПИСАНИЮ НАУЧНОЙ СТАТЬИ

*Научная статья* – письменный опубликованный отчет, удовлетворяющий определенным критериям, в котором содержатся результаты оригинального авторского исследования. Она должна освещать отдельный вопрос по теме научного исследования и содержать изложение промежуточных или конечных результатов исследования. Основная цель научной статьи - сделать работу автора достоянием других исследователей и обозначить его приоритет в выбранной им области научных исследований.

Содержание научной статьи должно удовлетворять следующим критериям:

1. Научная новизна и оригинальность. В статье должна предлагаться новая идея, технология, способ, прием или оригинальный вариант расширения, апробации, доказательства эффективности чей-то авторской идеи, метода, технологии, должно присутствовать сравнение с уже имеющимися разработками.

2. Актуальность. Под актуальностью понимается возможность применения результатов исследования для решения значимых научно-практических задач.

3. Достоверность определяется, аргументированностью выводов, наличием статистических результатов и логичностью их интерпретаций, достоверностью и достаточностью цитат и ссылок в тексте.

4. Практическая значимость связана с возможностью переноса основных результатов исследования в практическую деятельность.

Как правило, рукопись статьи содержит полное название исследования; фамилию и инициалы автора; аннотацию на русском и английском языках; ключевые слова на русском и английском языках; вступление; основную часть, где описывается методика исследования, полученные результаты и их авторская интерпретация; выводы (заключение); список использованной литературы.

Условно в тексте статьи можно выделить следующие структурные элементы.

**1. Аннотация.** Она повествует о содержании статьи и показывает, что, по мнению автора, наиболее ценно и практически применимо в выполненной им работе. При написании аннотации следует избегать вводных фраз, второстепенной информации, общеизвестных и незначащих формулировок. В целом, аннотация, в зависимости от требований конкретного издательства, может содержать краткое описание предмета исследования, цели, задачи и методологию исследования, полученные в ходе исследования результаты и

области их практического применения, а также выводы и значимость проведенного исследования.

**2. Ключевые слова.** Все библиографические базы данных предполагают поиск статей по ключевым словам. Ключевые слова должны отображать основные положения, результаты исследования и научные интересы автора.

**3. Вступление.** Во вступлении должна отражаться актуальность проблемы исследования и ее значение для развития определенной отрасли науки или практической деятельности. Обоснование актуальности исследования является обязательным требованием научной работы, которое позволяет объяснить читателю необходимость изучения данной темы в условиях современного уровня развития науки.

**4. Основные (последние по времени) исследования и публикации, на которые опирается автор.** Автор статьи должен проанализировать степень изученности проблемы исследования, провести критический анализ современных взглядов на проблему, выявить перечень нерешенных вопросов в пределах общей проблемы исследуемой в статье.

**5. Формулировка цели и постановка задач исследования** – отражается основная идея публикации, которая должна существенно отличаться от современных представлений о проблеме исследования, дополнять или совершенствовать уже известные подходы. Автор также может обратить внимание читателя на введение в научное обращение в ходе исследования новых определений, фактов, выводов, рекомендаций, закономерностей или уточнение недостаточно изученных. Цели и задачи статьи должны соответствовать постановке научной проблемы и обзору основных публикаций по теме.

**6. Основная часть статьи - изложение содержания собственного исследования.** В основной части статьи должны содержаться основные положения и результаты проведенного исследования, полученные научные факты и их авторская интерпретация, обнаруженные закономерности, и тенденции, описание методики получения результатов и т.д.

**7. Вывод,** в котором формулируются основные результаты исследования, указывается их значение для теории и практики, кратко обозначаются перспективы и направления дальнейших исследований по обозначенной теме.

**8. Литература.** Необходимо правильно оформить ссылку на источник в списке литературы, так как различные издательства предъявляют неодинаковые требования к его оформлению. Однако, в любом случае следует указать фамилии авторов, журнал (электронный адрес), год издания, том (выпуск), номер, страницы.

**ОТЗЫВ О ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ**

Вид практики Производственная  
 Тип практики Научно-исследовательская работа

Сроки прохождения практики: с 01.09.2018 г. по 13.01.2019 г.  
 (в соответствии с календарным учебным графиком)

по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом  
 (уровень магистратуры)  
 направленность (профиль) «Кадровая безопасность организации»

студентом группы 7130-380403D Ивановым Иваном Ивановичем  
*Фамилия, имя, отчество*

№ п/п	Критерии оценки	Оценка (по 5-балльной шкале)
1.	Общая систематичность и ответственность работы в ходе практики	
2.	Достижение планируемых результатов практики	
3.	Корректность в сборе, анализе и интерпретации представляемых данных	
4.	Степень личного участия и самостоятельности практиканта в представляемом отчете о практике	
5.	Качество оформления отчетной документации	
	<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА*</b>	

Руководитель практики  
 от профильной организации, доц., к.э.н. \_\_\_\_\_ П.П.  
 Петрова

\* Итоговая оценка выставляется как средняя арифметическая оценок по пяти критериям оценки

## ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ МЕТОДОЛОГИЧЕСКОГО ВВЕДЕНИЯ

### Введение

**Актуальность исследования.** В условиях модернизации высшего профессионального образования, направленной на повышение доступности качественного образования, удовлетворяющего требованиям инновационного развития экономики; на достижение российской высшей школой мирового уровня, каждое образовательное учреждение стремится ставить перед собой инновационные стратегические цели, быть конкурентоспособным, быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. В дорожной карте Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королёва представлена стратегическая цель вуза - вхождение в число ведущих мировых научно-образовательных центров, организация среды, в которой созданы условия для формирования исследователей, конструкторов, инноваторов, лидеров производств.

Стратегическую цель вуза можно достичь только в случае объединения усилий научно-педагогических работников и исключения проявлений деструктивной конфликтности в образовательной среде. Реструктуризация образовательных учреждений (объединение вузов, слияние кафедр, сокращение научно-педагогических работников и т.п.) приводит к повышению уровня конфликтности социально-трудовых отношений, что отрицательно сказывается на конкурентоспособности образовательного учреждения, на качестве процесса профессиональной подготовки студентов, на снижении количества, проведенных совместных исследований и совместных публикаций, снижается удовлетворённость трудом работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава. Социально-психологический дискомфорт, сопровождающий процесс модернизации высшего образования, неизбежно приводит к возникновению трудовых конфликтов.

В сложившихся условиях объективной необходимостью становится изучение специфики трудовых конфликтов, возникающих в образовательном учреждении высшего образования, анализ их источников, форм проявления, поиск методов предупреждения и разрешения. Навыки управления трудовыми конфликтами становятся важным инструментом в работе руководителя учебного подразделения, преподавателя, так как осознанное применение соответствующих приемов помогает сохранять и развивать совместные исследовательские проекты, трудовой коллектив образовательного учреждения; способствуют повышению уровня конфликтологической компетентности преподавателей.



**Основное противоречие** состоит в том, что, с одной стороны, существует необходимость управления трудовыми конфликтами как формой социально-трудовых отношений в образовательном учреждении, а с другой стороны, отсутствуют эффективные кадровые и социальные технологии для их профилактики, урегулирования и разрешения, адекватные уровню профессиональной подготовки руководителей учебных подразделений, преподавателей. Таким образом, перед руководителем образовательного учреждения встает важная задача – сформировать кадровую политику, которая должна включать в себя технологию профилактики и управления трудовыми конфликтами. Вопросы совершенствования системы управления трудовыми конфликтами как формой социально-трудовых отношений в образовательном учреждении сегодня недостаточно исследованы. Поэтому актуальной научной задачей в современных условиях становится изучение возможности управления трудовыми конфликтами в высшей школе.

### **Степень разработанности проблемы**

Поведенческие и социологические подходы к управлению конфликтами отражены в работах Дарендорфа Р., Зигерта В., Зиммеля Г., Козера Л., Левина К. и др.

Теоретико-методологические аспекты управления конфликтным взаимодействием в сфере трудовых отношений содержатся в работах Анцупова А.Я., Агафоновой М.С., Большакова А.Г., Ворожейкина И.Е., Гришиной Н.В., Зеркина Д.П., Карташова Я.П., Кибанова А.Я., Коноваловой В.Г., Магомедова Г.М., Полянской Е.В., Пригожина А.И., Резника С.Д., Решетниковой К.В., Цой Л.Н., Шаленко В.Н., Шипилова А.И., Шейнова В.П. и др.

Результаты изучения различных сторон управления трудовыми конфликтами в системе управления персоналом в организациях отражены в трудах Гагаринской Г.П., Гагаринского А.В., Егоршина А.П., Калмыковой О.Ю., Кибанова А.Я., Копякова Т.И., Ларионова В.Г., Лебедевой Л.А., Мельникова О.Н., Самсоновой М.А., Солововой Н.В., Токарева Н.А., Трубицына К.В., Турчинова А.И., Чулановой О.Л., Щегулина А.В. и др.

Проблемой изучения трудовых конфликтов, возникающих в процессе педагогической деятельности работников занимались следующие ученые Анцупов А.Я., Афонькова В.М., Баныкина С.В., Белкин А.С., Куприянов Р.В., Курочкина И.А., Лешер О.В., Мельничук А.В., Наумова Л.Д., Рыбакова М.М., Сафронова И. В., Сергоманов П.А., Хасан Б.И., Цой Л.Н., Шахматова О.Н. и др.

Изучением проблемы трудовых конфликтов, возникающих в образовательном учреждении высшего образования занимались Захарчук Л.А., Игнатова Е.С., Куприянов Р.В., Шейнов В. П. и др.

Несмотря на достаточную теоретическую проработку проблемы управления трудовыми конфликтами в системе социально-трудовых отношений изучению вопросов управления трудовыми конфликтами в среде профессорско-преподавательского состава не уделяется должного внимания, что затрудняет решение практических проблем, связанных с деструктивной кон-

фликтностью персонала образовательных учреждений высшего образования, оказывающей негативное влияние на достижение стратегических целей вуза и повышение его международной конкурентоспособности, на качество профессиональной подготовки студентов, на возможность проведение совместных исследовательских проектов и издание совместных публикаций, на удовлетворенность трудом работников.

**Цель исследования** заключается в раскрытии теоретических положений и разработке научно-практических рекомендаций, обеспечивающих эффективное управление трудовыми конфликтами как формой социально-трудовых отношений в среде профессорско-преподавательского состава образовательного учреждения высшего образования.

Указанная цель достигается посредством решения следующих **задач**.

1. На основе анализа различных концептуальных подходов конкретизировать понятие «трудовой конфликт» как форма социально-трудовых отношений в образовательном учреждении высшего образования.

2. Проанализировать противоречия в социально-трудовых отношениях в процессе осуществления образовательной и научной деятельности.

3. Исследовать теоретические аспекты управления трудовыми конфликтами, возникающими в процессе трудовой деятельности персонала образовательного учреждения высшего образования.

4. Изучить организационную структуру, кадровую политику, провести анализ кадрового состава образовательного учреждения.

5. Разработать систему управления трудовыми конфликтами в среде профессорско-преподавательского состава образовательного учреждения.

6. Подготовить практические рекомендации по управлению конфликтами в среде профессорско-преподавательского состава Самарского университета.

7. Оценить социально-экономическую эффективность предложенных рекомендаций.

**Объектом исследования** является трудовой коллектив Самарского университета.

**Предметом исследования** являются социально-трудовые отношения, проявляющиеся в форме трудовых конфликтов в образовательном учреждении высшего образования, противоречия в сфере труда, составляющие основу их возникновения, особенности развития и специфика управления.

Актуальность исследуемой проблемы позволила сформулировать рабочую **гипотезу**, согласно которой формирование и реализация системы управления трудовыми конфликтами в среде профессорско-преподавательского состава вуза способствуют снижению уровня деструктивной конфликтности в образовательном учреждении высшего образования, развитию конфликтологической компетентности профессорско-преподавательского состава, что положительно отразится на повышении международной конкурентоспособности вуза, на увеличении количества совместных исследовательских проектов и публикаций, позволит повысить удовлетворенность трудом работни-

ков, занимающих должности профессорско-преподавательского состава, положительно скажется на качестве оказываемых образовательных услуг.

**Теоретическую и методологическую основу исследования** составляют фундаментальные труды отечественных и зарубежных ученых в области управления конфликтами в сфере трудовых отношений, концепции управления человеческими ресурсами, а также результаты эмпирических исследований по проблемам трудовых конфликтов, возникающих в среде профессорско-преподавательского состава вуза, представленные отечественными и зарубежными учеными в монографиях, публикациях в периодических научных изданиях, материалах конференций.

**Информационная база исследования** включает законодательные и нормативно-правовые акты органов государственной власти в области социально-трудовой сферы, представленные в информационной системе «Консультант Плюс»; методические положения и рекомендации по управлению конфликтами в сфере трудовых отношений; материалы научных конференций. При проведении исследования во внимание принимались материалы правительственных сайтов, сайта министерства образования; сайтов научно-исследовательских институтов и центров; сведения, опубликованные в периодической печати, а также представленные в сети Интернет.

**Методы исследования.** Для проверки указанной рабочей гипотезы и решения поставленных задач использовались следующие методы:

1) методы теоретического исследования: изучение и анализ литературы по тематике исследования, системный анализ, логическое моделирование социальных процессов, на основе чего определены исходные теоретические положения исследования, его основные понятия, направления;

2) эмпирические методы: наблюдение, опрос и анкетирование, изучение документации; моделирование; анализ полученных результатов.

3) математические методы: статистическая обработка полученных данных.

#### **Научная новизна:**

1. Определена сущность трудовых конфликтов как формы социально-трудовых отношений в образовательном учреждении высшего образования, выявлены основные противоречия в системе социально-трудовых отношений в образовательном учреждении высшего образования.

2. Сформирована и теоретически обоснована авторская система управления трудовыми конфликтами в среде профессорско-преподавательского состава образовательного учреждения высшего образования, представляющая собой информационно-управляющую систему, состоящую из совокупности трех взаимосвязанных элементов: организационно-управленческого, технологического, документационного обеспечения.

3. Разработаны методические рекомендации по формированию конфликтологической компетентности работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава, в процессе конфликтологической

подготовки при обеспечении организационно-управленческих, кадровых, технологических, психолого-педагогических, методических условий.

Обоснованность результатов исследования подтверждается практическим внедрением результатов работы в образовательный процесс; обсуждением результатов исследования на Международных научных конференциях; публикациями результатов исследования в научных изданиях, в том числе журналах, включенных в перечень ВАК.

Достоверность результатов подтверждается применением научных методов исследования, полнотой анализа теоретических и практических разработок зарубежных и отечественных ученых по проблеме, а также непосредственным участием автора в проведении исследования.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в развитии научных представлений об управлении трудовыми конфликтами как формы социально-трудовых отношений в образовательном учреждении высшего образования. Настоящее исследование содержит научно-теоретические положения, которые могут быть использованы при конструировании новых систем формирования конфликтологической компетентности работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава, разработке тренинговых технологий, обеспечивающих эффективную подготовку субъектов образовательного процесса к конструктивному решению трудовых конфликтов.

**Практическая значимость** исследования заключается в том, что его выводы и рекомендации по управлению трудовыми конфликтами в среде профессорско-преподавательского состава Самарского университета позволят образовательному учреждению сократить уровень деструктивной конфликтности персонала и более эффективно реализовывать свою кадровую политику.

**Апробация результатов исследования.** Основные положения диссертационного исследования докладывались и обсуждались на международных и всероссийских научно-практических конференциях: II Международная научно-практическая конференция «Модернизация культуры: идеи и парадигмы культурных изменений» (Самара, 2014 г.), Международная научно-методическая конференция «Образование в современном мире: инновационные стратегии» (Самара, 2016 г.), V Международная научно-практическая конференция «Модернизация культуры: от человека традиции к креативному субъекту» (Самара, 2017).

Сформулированные теоретические выводы диссертации используются в учебном процессе ФГАОУВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева».

**Публикации.** По материалам диссертационного исследования опубликовано 6 работ авторским объемом 8 печ. л., в том числе одна монография в авторском объеме 2,5 печ. л, одно учебное пособие в объеме 4,5 печ. л., 4 публикации в ведущих научных журналах и изданиях, определенных ВАК, в авторском объеме 1 печ. л.

### **Структура магистерской диссертации.**

Рукопись объемом 131 страница машинописного текста содержит введение, три главы, заключение, библиографический список и приложения.

**Во введении** раскрывается актуальность темы, формулируются цель и задачи, определяется объект и методологическая основа исследования, определяется научная новизна и практическая значимость работы.

**В первой главе** исследована сущность трудового конфликта как формы социально-трудовых отношений в образовательном учреждении высшего образования, проанализированы противоречия в системе социально-трудовых отношений в образовательных учреждениях высшего образования, раскрыты функции, структура и динамика трудовых конфликтов в образовательном учреждении высшего образования, освещена проблема управления трудовыми конфликтами в образовательном учреждении высшего образования.

**Во второй главе** содержится краткая характеристика образовательного учреждения, представлен анализ организационной структуры и кадрового потенциала Самарского университета, проанализированы причины возникновения трудовых конфликтов в профессорско-преподавательской среде вуза, рассмотрена существующая практика управления трудовыми конфликтами в среде профессорско-преподавательского состава Самарского университета.

**В третьей главе** представлена система управления трудовыми конфликтами в Самарском университете, расписан алгоритм внедрения системы управления трудовыми конфликтами в среде профессорско-преподавательского состава Самарского университета, содержатся практические рекомендации по формированию конфликтологической компетентности работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава, произведена оценка социальной и экономической эффективности мероприятий по управлению трудовыми конфликтами в среде профессорско-преподавательского состава Самарского университета.

**В заключении** исследования обобщаются его результаты, констатируется выполнение цели и поставленных задач, определяются направления дальнейшего научного поиска.

**В приложении** представлено: интерпретации понятий «конфликт», «трудовой конфликт», «педагогический конфликт», трактовки понятия «управление конфликтом», анкеты, лист самооценки показателей конфликтологической компетентности, положение о конфликтной комиссии.

**ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ ВКР**

**С о д е р ж а н и е**

Введение.....

Глава 1. Теория и практика управления конфликтами и стрессами в медицинском учреждении.....

1.1. Обеспечение эффективности медицинских услуг в учреждениях сферы здравоохранения.....

1.2. Основные свойства и черты конфликта как социального взаимодействия.....

1.3. Функции, классификация, структура и динамика конфликта в организации.....

1.4. Обзор литературных источников по проблемам управления конфликтами и профессиональными стрессами в организации.....

1.5. Методы анализа конфликтных ситуаций в медицинском учреждении.....

Выводы по главе 1.....

Глава 2. Анализ практики управления организационными конфликтами и профессиональными стрессами (на примере СКОБ им. Т.И. Ерошевского).....

2.1. Краткая характеристика учреждения.....

2.2. Анализ организационной структуры СКОБ им. Т.И. Ерошевского.....

2.3. Анализ кадрового потенциала СКОБ им. Т.И. Ерошевского.....

2.4. Анализ системы мотивации труда работников СКОБ им. Т.И. Ерошевского.....

2.5. Методика исследования эффективности существующей практики управления конфликтами и стрессами в медицинских учреждениях.....

2.5.1. Причины возникновения, структура и динамика организационных конфликтов в медицинских учреждениях.....

2.5.2. Организационный механизм выявления причин возникновения профессионального стресса медицинского персонала. Диагностика копинг-стратегий врачей в кризисных ситуациях.....

Выводы по 2 главе.....

Глава 3. Практические рекомендации по повышению эффективности управления организационными конфликтами в медицинском учреждении.....

3.1. Апробация методики исследования эффективности системы управления организационными конфликтами и стрессами в медицинском учреждении.....

3.2. Модель управления профессиональным стрессом персонала медицинского учреждения.....

3.3. Рекомендации по формированию конфликтологической компетентности медицинских работников и руководителей медицинского учреждения.....

3.4. Расчет социально-экономического эффекта мероприятий по внедрению практических рекомендаций системы управления конфликтами и стрессами в медицинском учреждении.....

3.5. План мероприятий по внедрению системы управления конфликтами и стрессами в медицинском учреждении.....	
Выводы по третьей главе.....	
Заключение .....	
Библиографический список.....	
Приложение 1 .....	
Приложение 2 .....	
Приложение 3 .....	

## Введение

**Актуальность исследования.** Основной задачей реформирования российской экономики, является повышение качества жизни населения. В «Концепции долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 года» особую значимость приобретает вопрос обеспечения качественным медицинским обслуживанием в условиях рационального использования ресурсов. Медицинские ресурсы, являясь главной, наиболее ценной частью ресурсов здравоохранения, обеспечивают эффективность деятельности медицинского учреждения. Перспективы развития здравоохранения в значительной степени зависят от профессионального уровня и качества подготовки медицинских кадров. Новые условия функционирования системы здравоохранения РФ предъявляют новые требования к инновационному потенциалу кадрового менеджмента.

Очевидно, что основной целью кадровой политики государственного учреждения здравоохранения должна стать реализация высокого уровня конкурентоспособности учреждения на рынке медицинских услуг за счёт высокого уровня профессиональной подготовки медицинских кадров. Объективными критериями активной кадровой политики в медицинском учреждении могут являться следующие показатели: низкий уровень деструктивной конфликтности в трудовом коллективе, высокий уровень профессионализма медицинского персонала и конкурентоспособность учреждения. Стратегической задачей реформирования сферы здравоохранения является формирование и оптимальное использование кадрового потенциала медицинского учреждения.

Вместе с тем, социально-экономическая ситуация в России последних десятилетий характеризуется высоким уровнем социальной напряженности, что вызывает возникновение большого количества организационных и социально-трудовых конфликтов в трудовых коллективах. Проводимые в системе здравоохранения реформы негативно воздействуют на социально-психологический климат в медицинском учреждении. Удовлетворенность пациентов медицинской помощью, а медицинского персонала трудом в последние годы стабильно уменьшается. Для коллективов медицинских учреждений, в условиях социально психологического дискомфорта в период проведения реформ в здравоохранении, характерно возникновение разнообразных

организационных, межличностных, межгрупповых, социально-трудовых конфликтов, снижающих эффективность их деятельности.

Объективной необходимостью становится изучение причин возникновения конфликтов в медицинских учреждениях в связи с их негативным влиянием на качество оказываемой пациенту медицинской помощи. Изучение объективной и субъективной природы организационных конфликтов, их источников, форм проявления, методов предупреждения и разрешения способствует разностороннему пониманию проблем социального взаимодействия, выбору на практике путей преодоления конфликтных столкновений. Таким образом, навыки управления организационными конфликтами и стрессами являются важным инструментом в работе руководителя, прежде всего потому, что осознанное применение соответствующих приемов помогает сохранять и развивать трудовой коллектив, а также формирует общую управленческую и конфликтологическую компетентность современного руководителя медицинского учреждения.

**Основное противоречие** состоит, в том, что, с одной стороны, существует необходимость управления конфликтами и стрессами в трудовых коллективах медицинских учреждений, а, с другой стороны, отсутствуют эффективные кадровые и социальные технологии для их профилактики, урегулирования и разрешения, адекватные уровню профессиональной компетентности руководителей сферы здравоохранения. Снижение уровня конфликтности и профессионального стресса персонала в медицинском учреждении является одним из важных средств повышения эффективности системы управления. Таким образом, перед руководителями здравоохранения встает важная задача – сформировать в каждом медицинском учреждении кадровую политику, которая должна включать в себя технологию профилактики и управления конфликтами и стрессами.

#### **Степень разработанности проблемы.**

Истоки исследований социальных противостояний находятся в фундаментальных трудах Г. Зиммеля, М. Вебера, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, У. Бэджот, Л. Гумпловича, У. Самнера, А. Смолла, Г. Спенсера, Г. Ратценгофера.

Оригинальные теоретические модели разработали зарубежные авторы, создавшие социологические и психологические концепции трудовых конфликтов на предприятии. В их числе Вебер М., Дюркгейм Э., Боулдинг К., Дарендорф Р., Дейч М., Зеленевский Я., Корнхаузер А., Крисберг Л., Мастенбрук У., Смелзер Н., Гидденс А., Томас К. и др.

Отечественные ученые - А.В. Дмитриев, А.Г. Здравомыслов, Н.В. Гришина, Д.П. Зеркин, А.И. Пригожин, В.П. Пугачев, А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов; А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин, Д.К. Захаров и др. исследовали специфику современных социальных конфликтов в организациях.

Вопросы совершенствования организации системы управления конфликтами и стрессами на сегодняшний день недостаточно исследованы и требуют системного подхода в нахождении эффективных организационных



решений. Исходя из этого, **актуальной** научной задачей в современных условиях является изучение научного статуса теории управления организационными конфликтами и стрессами в медицинском учреждении.

**Цель исследования** заключается в обосновании рекомендаций по формированию системы управления организационными конфликтами и стрессами в медицинских учреждениях. Указанная цель достигнута решением следующих **задач**:

6. Выявление закономерностей возникновения и развития конфликтных ситуаций в медицинских учреждениях в условиях реформ в системе здравоохранения России.

7. Анализ функций организационных конфликтов с точки зрения целесообразности управленческого вмешательства в их регулирование;

8. Обоснование характеристики организационных конфликтов в медицинских учреждениях: условия, причины возникновения, структура, динамика.

9. Определение влияния копинг-стратегий медицинских работников на возникновение и динамику конфликтов в медицинском учреждении.

10. Анализ способов принятия управленческих решений по предупреждению и разрешению организационных конфликтов в медицинских учреждениях.

11. Формирование модели системы управления конфликтами и стрессами в медицинских учреждениях.

12. Формирование рекомендаций по предупреждению возникновения и управлению конфликтами и стрессами в медицинских учреждениях, с целью минимизации их деструктивных последствий.

**Объектом исследования** являются организационно-экономические отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности работников медицинских учреждений.

**Предметом исследования** являются процессы и методы исследования, формирования и управления системой управления конфликтами и стрессами, обеспечивающей повышение эффективности регулирования противоречивых социальных процессов в медицинских учреждениях.

Актуальность исследуемой проблемы позволила сформулировать рабочую **гипотезу**, согласно которой формирование и реализация системы управления организационными конфликтами и стрессами в медицинских учреждениях способствуют снижению уровня конфликтности и профессионального стресса медицинских работников, что позволит повысить качество оказываемых медицинских услуг.

В числе наиболее существенных ожидаемых результатов внедрения системы управления конфликтами и стрессами в медицинском учреждении можно назвать:

- улучшение качества предоставляемых медицинских услуг и повышение удовлетворенности потребителей;

- повышение результативности и эффективности деятельности при сокращении затрат на оказание медицинской помощи;
- увеличение заинтересованности персонала в качестве, а также создание такой морально-психологической атмосферы в коллективе, которая ориентирует персонал на долгосрочную перспективу.

**Теоретической основой исследования** являются труды отечественных и зарубежных ученых, разрабатывающих проблемы трудовых отношений, обеспечения их стабильности, способы предупреждения и разрешения организационных конфликтов. Информационную базу исследования составили законодательные и нормативно-правовые документы по проблемам труда Российской Федерации. В ходе исследования использовались данные официальной статистики министерства здравоохранения, а также медицинских учреждений. Изучены и обобщены литературные, реферативные и нормативные источники, а также результаты аналогичных исследований по тематике диссертационного исследования.

**Методическая основа исследования** представлена системным и комплексным подходами к изучению проблем управления организационными и трудовыми конфликтами в медицинских учреждениях.

**Методы исследования.** Для проверки указанной рабочей гипотезы и решения поставленных задач использовались следующие методы:

1) методы теоретического исследования: изучение и анализ литературы по тематике исследования, системный анализ, логическое моделирование социальных процессов, на основе чего определены исходные теоретические положения исследования, его основные понятия, направления;

2) эмпирические методы: наблюдение, опрос и анкетирование, изучение документации; анализ полученных результатов.

3) математические методы: статистическая обработка полученных данных.

**Научная новизна** результатов диссертационного исследования представлена совокупностью следующих положений:

1. Разработаны теоретические и методические основы управления конфликтами и стрессами в трудовом коллективе медицинского учреждения.

2. Предложена авторская модель системы управления конфликтами и стрессами в медицинском учреждении, ориентированная на комплексное изучение причин возникновения конфликтов и выработку управленческих решений по их разрешению, что в результате должно привести к улучшению качества предоставляемых медицинских услуг и повышение удовлетворенности потребителей.

3. Предложена модель формирования конфликтологической компетентности медицинских работников и руководителей медицинских учреждений.

**Обоснованность** результатов исследования подтверждается практическим внедрением результатов работы в учебном процессе

образовательных учреждений; обсуждением результатов исследования на Международных научных конференциях; публикациями результатов исследования в научных изданиях, в том числе журналах включенных в перечень ВАК.

**Достоверность** результатов подтверждается применением научных методов исследования, полнотой анализа теоретических и практических разработок отечественных ученых по проблеме, а также непосредственным участием автора в проведении мониторинга медицинских работников и руководителей медицинских учреждений г. Самары.

**Теоретическая значимость** данного исследования заключается в разработке методических положений по формированию модели системы управления организационными конфликтами в медицинских учреждениях.

**Практическая значимость** работы заключается в возможности использования основных положений диссертации в качестве методической базы для принятия управленческих решений по управлению конфликтами и стрессами в медицинских учреждениях. Внедрение разработанной модели системы управления организационными конфликтами позволяет повысить качество оказываемых медицинских услуг пациентам.

**Апробация.** Результаты исследования обсуждались на заседаниях кафедры «Экономика и управление организацией» Самарского государственного технического университета.

Результаты исследования были представлены и получили поддержку на 10 международных и 11 всероссийских научных конференциях, проведенных в Самаре, Минске, Москве и Санкт-Петербурге.

**Внедрение результатов исследования.** Авторские материалы исследования, учебные пособия («Практикум по конфликтологии», «Управление конфликтами и стрессами», «Профилактика профессионального стресса в организации», «Картография конфликта в организации»), монография «Управление конфликтами в организации на основе развития мотивационного потенциала работников» используются в учебном процессе Самарского государственного технического университета.

**Публикации.** Основные результаты диссертационного исследования нашли отражение в 49 опубликованных работах общим объемом 19,0 п.л. (лично автором 12,5 п.л.), в том числе в 10 статьях в журналах рекомендованных ВАК, объемом 4,2 п.л. (лично автором 2,2 п.л.).

**Структура и объем диссертации.** Диссертация объемом 191 страниц состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка, включающего наименование; содержит 37 таблиц, 14 рисунков и 8 приложений.

**Во введении** обосновывается актуальность темы исследования, раскрывается научный аппарат исследования: цель, объект, предмет, гипотеза, задачи, методы, научная новизна, теоретическая и практическая значимость, указано, где апробированы результаты исследования.

**В первой главе** проанализированы вопросы обеспечения эффективности медицинских услуг в учреждениях сферы здравоохранения, основные свойства и черты конфликта как социального взаимодействия; исследованы функции, классификация, структура и динамика конфликта в организации; рассмотрены теоретические и методические аспекты управления конфликтами и профессиональными стрессами в организации.

**Во второй главе** дана краткая характеристика объекта исследования; проведен анализ организационной структуры, кадрового состава (коллектив детского отделения офтальмологической клинической больницы), системы мотивации труда работников СКОБ им. Т.И. Ерошевского. Проведены социологические исследования эффективности предупреждения и профилактики внутриорганизационных конфликтов и стрессов в медицинских учреждениях: проанализированы причины возникновения, структура и динамика организационных конфликтов в медицинских учреждениях; выявлены причины возникновения профессионального стресса медицинского персонала, проведена диагностика копинг-стратегий врачей в кризисных ситуациях; осуществлен стресс-мониторинг.

**В третьей главе** сформирована модель системы управления организационными конфликтами в медицинском учреждении; представлены методы анализа конфликтных ситуаций в учреждении; разработана модель управления профессиональным стрессом персонала медицинского учреждения; осуществлена оценка значимости конфликтологической компетентности для профессиональной деятельности руководителя медицинского учреждения

**В заключении** сформулированы основные выводы и рекомендации теоретического и прикладного характера по управлению организационными и трудовыми конфликтами и стрессами в медицинских учреждениях.

**В приложениях** представлено документационное обеспечение системы управления конфликтами и стрессами, методическое обеспечение тренингов, а также справки о внедрении результатов исследования в ФГБОУ СамГТУ.

## **Заключение**

Основным итогом исследования можно считать постановку и решение актуальных на современном этапе развития системы здравоохранения теоретических и практических аспектов системы управления конфликтами и стрессами в медицинском учреждении.

Результаты исследования сводятся к следующему:

1. Исследование показало, что основным противоречием в сфере управления современным медицинским учреждением является противоречие между традиционными бюрократическими правилами системы управления и потребностью в инновационных действиях, в свободе действий и самовыражению субъектов управления

2. Выявлены основные организационные факторы возникновения конфликтов в медицинском учреждении:

- неудовлетворительные условия труда медицинского персонала;
- низкий уровень профессиональной и конфликтологической компетентности медицинских работников и руководителей учреждения;
- слабая разработанность правовых и других нормативных процедур разрешения конфликтных столкновений;
- отсутствие технологий досудебного урегулирования конфликтов в медицинских учреждениях;
- проблемы трудовой мотивации медицинского персонала;

3. Определенно, что виды организационных конфликтов в медицинском учреждении выделяются по семи наиболее существенным признакам – непосредственным причинам возникновения, формам конфликтного столкновения, коммуникативной направленности, масштабам и продолжительности, составу конфликтующих сторон, способам урегулирования, функциональной значимости.

4. Исследования показали, что в коллективе медицинских учреждений наиболее выражена вербальная форма агрессии медицинских работников (25%). Результаты теста на оценку уровня конфликтности личности показали, что 25% протестированных врачей имеют высокий уровень конфликтности, 14% - выше среднего, 25% – средний уровень, 35% - ниже среднего уровня и 1% имеет низкий уровень конфликтности личности. В целом уровень конфликтности является чуть выше среднего.

5. Определенно, что общими причинами возникновения конфликтов в медицинском учреждении являются низкий уровень социально-психологической компетентности медицинских работников; невысокая конфликтоустойчивость большей части персонала; недостаточная способность к эмпатии, к пониманию эмоционального состояния другого человека (коллеги или пациента), сопереживанию, сочувствию ему; неэффективный менеджмент; социально-психологические особенности человеческих отношений.

6. Установлено, что профессиональному стрессу медицинских работников чаще всего приводят такие факторы, как: высокий уровень стрессонаполненности труда персонала; работа сотрудников медицинского учреждения в режиме повышенной конфликтности; постоянные перегрузки в течение всего рабочего дня; стрессонасыщенность взаимоотношений врачей и пациентов; неоднородность организационной культуры.

7. Результаты исследования позволяют утверждать, что доминирующими видами копинг-стратегий работников медицинских учреждений являются когнитивные и поведенческие стратегии.

8. Степень эмоционального истощения медицинских работников показывает высокую степень эффекта эмоционального выгорания, то есть для работников характерен высокий уровень эмоционального

перенапряжения и чувства опустошенности, истощенности своих эмоциональных ресурсов. Из полученных данных можно сделать вывод, что эффект эмоционального выгорания у работников в медицинском учреждении явно выражен и необходимо внедрять комплекс профилактических мероприятий по решению выявленной проблемы.

9. Предложена модель управления конфликтами и стрессами в медицинском учреждении. Управление конфликтами и стрессами в медицинском учреждении – это составная часть кадровой политики, которая предполагает наличие принципов, методов, программ и механизмов, позволяющих диагностировать причины возникновения конфликтов в трудовом коллективе и минимизировать деструктивные последствия конфликта.

10. Предложена модель профилактики профессионального стресса в медицинском учреждении. Профилактика профессионального стресса – это система согласованных мероприятий, направленная не только на стресс-мониторинг персонала, но и на разработку и внедрение программы профилактики профессионального стресса работников медицинского учреждения, а также на последующий мониторинг результатов.

11. Установлено, что целенаправленные и системные воздействия руководителя по профилактике и разрешению конфликтов в медицинском учреждении должны заключаться в следующих направлениях: профилактика организационных, экономических, социально-психологических и других причин возникновения конфликтов; коррекция стратегий поведения медицинских работников в конфликтном взаимодействии; повышение уровня стрессоустойчивости работников и руководителей в кризисных ситуациях; понижение уровня деструктивной конфликтности в коллективе; осуществление эффективной работы конфликтной комиссии; повышение конфликтологической компетентности медицинского персонала.

12. В соответствии с целями деятельности медицинского учреждения можно выделить следующие принципы технологии управления организационными и трудовыми конфликтами:

- формирование технологии управления конфликтами и стрессами целесообразно осуществлять на базе процессного подхода;
- технология управления конфликтами должна быть нацелена на обеспечение эффективности коллективной деятельности учреждения;
- важным элементом технологии управления конфликтами является информированность медицинского персонала по вопросам стратегии развития учреждения;
- эффективность технологии управления конфликтами должна определяться в соответствии с требованиями системы менеджмента качества

13. На основе проведенного в исследовании анализа различных аспектов организационной культуры, можно выделить следующую ее функцио-

нальную направленность: обеспечивает устойчивость трудового поведения персонала; снижает уровень деструктивной конфликтности в трудовом коллективе и повышает уровень конфликтологической компетентности работников; снижает уровень организационной стрессогенности.

14. Определенно, что деятельность главного врача медицинского учреждения по поддержанию необходимой с точки зрения организационной эффективности моральной атмосферы должна включать в себя действия по предотвращению, разрешению и минимизации негативных последствий возникающих в коллективе стрессовых ситуаций и организационных конфликтов. Комплекс данных действий и определяет конфликтологическую компетентность главного врача.

15. Установлено, что необходимо качественное изменение содержания базового и последипломного образования: преподавание экономики здравоохранения (в том числе обучение методам принятия экономически эффективных решений, формирование конфликтологической компетентности руководителей и работников медицинских учреждений).

16. Предложена модель формирования конфликтологической компетентности медицинских работников. Цель разработки системы формирования конфликтологической компетентности, определяется как обоснование комплексного управленческого инструментария формирования конфликтологической компетентности руководителей и медицинского персонала учреждения.

17. Разработанные в диссертации положения и рекомендации обсуждены научным обществом на международных научно-практических конференциях. Теоретические положения и методические рекомендации прошли апробацию и реализованы в практике деятельности медицинских учреждений г. Самары, используются в учебном процессе ряда вузов.

Не все поставленные в диссертационном исследовании задачи имеют однозначное решение. В магистерской работе не было возможности одинаково глубоко рассмотреть все проблемы формирования системы управления конфликтами и стрессами в медицинском учреждении.

В дальнейшем диссертант ставит перед собой следующие задачи:

- выявление зависимости выбора копинг-стратегии от личностных особенностей медицинских работников (руководителей учреждений и врачей);
- диагностика уровня синдрома профессионального выгорания медицинских работников (врачей и медицинских сестер);
- составление банка информационных карт стресса для медицинского персонала.

Учебное издание

*Соловова Наталья Валентиновна,  
Новоселова Ольга Владимировна,  
Васяйчева Вера Ансаровна*

**НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА:  
УРОВЕНЬ МАГИСТРАТУРЫ**

*Учебное пособие*

Редактор Т.К. Крeтнина  
Компьютерная верстка Л.Р. Дмитриенко

Подписано в печать 27.11.2018. Формат 60x84 1/16.

Бумага офсетная. Печ. л. 7,5.

Тираж 25 экз. Заказ . Арт. – 23(Р5У)/2018.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»  
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)  
443086 Самара, Московское шоссе, 34.

---

Изд-во Самарского университета.  
443086 Самара, Московское шоссе, 34.