

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Факультет государственной службы и управления
Кафедра управления персоналом и экономики труда

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 Л.Н. Костина

подпись
«26» 08 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ПРАКТИКИ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Образовательная программа магистратура

Курс 2 / 3 Форма обучения очная / заочная

Донецк
2019г.

Рабочая программа научно-исследовательской практики составлена в соответствии с требованиями основной образовательной программы высшего профессионального образования направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» для обучающихся 2 курса очной, 3 курса заочной форм обучения.

Авторы,
разработчики:

	_____	А.А. Киселёва
	_____	Л.С. Ляхова
	_____	С.Н. Смирнов
	_____	А.М. Стадник

Программа рассмотрена
на заседании ПМК
кафедры

«Управление персоналом и экономики труда»

Протокол заседания ПМК от

26.08.19

№ 1

(дата)

Председатель ПМК



(подпись)

А.А. Киселева

Программа рассмотрена на
заседании кафедры

«Управление персоналом и экономики труда»

Протокол заседания кафедры от

27.08.19

№ 1

(дата)

Заведующий кафедрой



(подпись)

А.М. Стадник

Общие положения

Настоящая рабочая программа научно-исследовательской практики – документ для обучающихся и руководителей практики от кафедры управления персоналом и экономики труда, определяющий содержание практико-ориентированного обучения обучающихся, осваивающих образовательную программу магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», очной и заочной форм обучения.

Рабочая программа научно-исследовательской практики регламентирует порядок организации и прохождения практической подготовки, а также ее материального обеспечения.

Настоящая рабочая программа разработана в соответствии с:

Законом «Об образовании Донецкой Народной Республики от 19.06.2015г. N1-233П-НС»;

Уставом Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»;

Порядком организации учебного процесса в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», утвержденным приказом ректора ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» от 17.04.18 №389;

Порядком организации и прохождения практики обучающихся, осваивающих образовательные программы в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», утвержденным приказом ректора ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» от 27.04.18 №424;

Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (квалификация «магистр») утвержденный приказом Министерства науки и образования Донецкой Народной Республики от 28.09.2016 №1001;

Основной образовательной программой высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (квалификация «магистр») утвержденной решением Ученого Совета ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (протокол №9 от 28.03.19 г.);

Порядком организации балльно-рейтинговой системы оценки качества освоения основных образовательных программ в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики утвержденным приказом ректора ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» от 23.11.18 №1033;

Организацию подготовки и обеспечение проведения научно-исследовательской практики обучающихся, осваивающих образовательную программу магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» на факультете государственной службы и управления осуществляет декан факультета, заведующий кафедрой, ответственный за организацию практической подготовки обучающихся, руководители практик кафедры управления персоналом и экономики труда.

1. Цель научно-исследовательской практики

Цель научно-исследовательской практики - приобретение магистрантами навыков научного исследования процессов и отношений, возникающих в управленческой деятельности, опыта работы с нормативными документами и эмпирическим материалом; развитие способностей научного анализа, обобщения и описания практик управления персоналом.

2. Задачи научно-исследовательской практики

Задачами научно-исследовательской практики являются

- формирование представлений об основных направлениях научно-исследовательской деятельности в области управления человеческими ресурсами;
- приобретение навыков систематизации детерминант развития теории и практики управления человеческими ресурсами;
- изучение специфики содержания эмпирической информации о человеческих ресурсах;
- овладение методами сбора и обработки теоретического и эмпирического материала для решения конкретных управленческих задач;
- изучение нормативно-правовой базы, регламентирующей функции и структуру организации и службы управления человеческими ресурсами;
- систематизация и обобщение материалов, собранных в период практики, подготовка отчёта по практике.

В результате прохождения практики обучающиеся должны:

знать

- основы подготовки, организации и проведения научных исследований по теме исследования;
- методы организации и проведения научных исследований в сфере управления персоналом в организациях;
- порядок оформления и представления результатов научных исследований в сфере управления персоналом в организациях;

уметь

- применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели;
- определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;
- применять методы маркетинга персонала, кадрового планирования и контроллинга, разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

владеть

- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом, разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение,
- навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;
- способностью проводить анализ эффективности существующей системы управления персоналом, навыками выбора направления деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели;
- способностью проводить диагностику и прогнозирование основных социально-экономических показателей деятельности организации с учетом финансово-

экономических рисков, в том числе показателей по труду, навыками оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом;

навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике;

способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности;

способностью проводить оценку социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом.

3. Место научно – исследовательской практики в структуре ООП ВПО

Научно-исследовательская практика относится к вариативной части блока Б2 учебного плана подготовки обучающихся, осваивающих образовательную программу магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Данный вид практики предполагает наличие у обучающихся знаний, умений и навыков, формируемых в процессе изучения таких дисциплин как «Современные проблемы управления персоналом», «Технологии управления развитием персонала», «Технологии оценки человеческих ресурсов», «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Методы и модели принятия управленческих решений», «Организационные механизмы управления конфликтами и стрессами в организации», «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Кадровый консалтинг и аудит», «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами», «Стратегическое управление персоналом», «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»; предшествует прохождению преддипломной практики, подготовке магистерской диссертации.

4. Формы проведения научно – исследовательской практики

Научно-исследовательская практика проводится непрерывно, путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для ее проведения.

5. Место и время проведения научно – исследовательской практики

Базой проведения научно-исследовательской практики могут служить предприятия, организации, учреждения различных форм собственности и организационно-правовых форм, по материалам которых можно осуществлять научные исследования актуальных проблемных вопросов в сфере управления персоналом.

Научно-исследовательская практика обучающихся проводится в соответствии с учебным планом и является частью учебной подготовки.

По способу организации научно-исследовательская практика может быть как выездной, так и стационарной. Способ организации научно-исследовательской практики определяется научным руководителем практики в зависимости от выбранной темы исследования.

Сроки и продолжительность данной практики устанавливаются приказом ректора по Академии в соответствии с учебным графиком. Практика проходит на 2 курсе в 4 семестре для обучающихся очной формы обучения и на 3 курсе в 5 семестре - для обучающихся заочной формы обучения, в течение 4 недель.

6. Компетенции, формируемые в результате прохождения научно-исследовательской практики

В результате прохождения научно-исследовательской практики магистрант должен обладать следующими компетенциями:

Код компетенции	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения при прохождении практики
1	2	3
ОК-1	способностью к философскому подходу к изучению проблем науки и техники, абстрактному мышлению, анализу, синтезу	<i>Знать</i> Основы и принципы использования философского подхода при изучении проблем науки и техники <i>Уметь</i> использовать знания основ философского подхода при исследовании проблем управления персоналом; анализировать и синтезировать информацию, полученную в ходе исследования проблем управления персоналом и выработки предложений по их решению <i>Владеть</i> способностью к философскому подходу при изучении проблем науки в сфере управления персоналом, абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<i>Знать</i> принципы саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала необходимые для успешной реализации всех видов научно-исследовательской деятельности <i>Уметь</i> использовать собственный творческий потенциал при организации сбора, обобщения и представления информации в ходе осуществления научно-исследовательской деятельности <i>Владеть</i> готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала при выполнении основных видов научно-исследовательской деятельности
ОПК-5	готовностью воспринимать научную информацию, осуществлять ее аналитическую обработку, систематизацию и применять ее на практике	<i>Знать</i> принципы саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала необходимые для успешной реализации всех видов научно-исследовательской деятельности <i>Уметь</i> использовать собственный творческий

		потенциал при организации сбора, обобщения и представления информации в ходе осуществления научно-исследовательской деятельности <i>Владеть</i> готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала при выполнении основных видов научно-исследовательской деятельности
ОПК-5	готовностью воспринимать научную информацию, осуществлять ее аналитическую обработку, систематизацию и применять ее на практике	<i>Знать</i> основы сбора, обобщения, аналитической обработки и систематизацию научной информации <i>Уметь</i> осуществлять сбор, обобщение, аналитическую обработку и систематизацию научной информации <i>Владеть</i> готовностью воспринимать научную информацию, осуществлять ее аналитическую обработку, систематизацию и применять ее на практике
ОПК-6	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	<i>Знать</i> основные методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом <i>Уметь</i> организовывать и проводить исследования проблем управления персоналом и осуществлять анализ их результатов <i>Владеть</i> умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
ПК-18	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом, разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом и	<i>Знать</i> основы и порядок разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом; количественные и качественные методы анализа проблем в области управления персоналом <i>Уметь</i> выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение;

	строить соответствующие организационно-экономические модели	применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели <i>Владеть</i> умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом; навыками использования количественных и качественных методов анализа проблем в области управления персоналом, построения соответствующих организационно-экономических моделей
ПК-20	навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	<i>Знать</i> порядок и принципы организации поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования <i>Уметь</i> осуществлять поиск, сбор, обработку, анализ и систематизацию информации по теме исследования; готовить обзоры, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом <i>Владеть</i> навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
ПК-26	навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	<i>Знать</i> современные методы и технологии управления персоналом <i>Уметь</i> разрабатывать и применять современные методы, инструменты и технологии управления персоналом; формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом <i>Владеть</i> навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом; способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой

		практике
ПК-27	способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности	<i>Знать</i> порядок и принципы разработки проектов совершенствования системы и технологии работы с персоналом в организациях <i>Уметь</i> разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом <i>Владеть</i> способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности
ПК-30	способностью проводить оценку социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом	<i>Знать</i> методику оценки социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом <i>Уметь</i> осуществлять оценку социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом <i>Владеть</i> способностью проводить оценку социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом

7. Структура, объем и содержание научно-исследовательской практики

Общая трудоемкость практики составляет 6 зачетных единиц 216 часов согласно учебному плану. Общее руководство практикой осуществляет научный руководитель обучающегося.

Содержание практики и формы текущего контроля представлены в табл. 7.1.

Таблица 7.1

Структура и содержание этапов научно-исследовательской практики

№ п/п	Разделы (этапы) практики	Виды работы на практике, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)	Формы текущего контроля
1	2	3	4
1.	<i>Подготовительный этап</i>	1. Обоснование актуальности, теоретической и практической значимости выбранной темы научного исследования (16 часов) 2. Определение гипотез, целей и задач	Самоконтроль, собеседование

		научно исследовательского проекта (16 часов) 3. Разработка индивидуального плана научно-исследовательской практики . (16 часов) 4. Выбор методологии и инструментария исследования (10 часов) 5. Проведение инструктажа на месте прохождения практики (2 часа)	
2.	<i>Исследовательский этап</i>	1. Проведение теоретических и эмпирических исследований, в том числе сбор социально-экономической и статистической информации (48 часов) 2. Обработка, обобщение и анализ полученных данных (34 часов) 3. Подтверждение или опровержение гипотез исследования, аргументирование и формулирование положений, выводов, практических рекомендаций и предложений (34 часа)	Самоконтроль, собеседование
3	<i>Заключительный этап</i>	Подготовка и защита отчета по практике (40 часов)	Защита отчета по итогам прохождения практики

Научно-исследовательская практика является завершающей стадией научно-исследовательской работы, выполняемой магистрантом в рамках утвержденной темы магистерской диссертации с учетом научной проблематики магистерской программы, интересов и возможностей организаций, в которых она проводится.

8. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся в процессе прохождения научно – исследовательской практики

Учебно-методическое обеспечение самостоятельно работы студентов в ходе научно-исследовательской практики включает следующие позиции:

учебную литературу по освоенным ранее профильным дисциплинам (см. далее список основной и дополнительной литературы);

нормативные документы, регламентирующие деятельность предприятия (организации) базы практики;

методические разработки для студентов, определяющие содержание и методы проведения научных исследований, порядок прохождения и содержание практики;

статистические обзоры, размещенные на профильных сайтах;

научные обзоры и публикации по теме исследования, размещенные в сборниках научных работ и электронных ресурсах, соответствующих профилю исследуемой проблемы.

Контрольные вопросы, задаваемые в ходе защиты отчета по практике формулируются исходя из содержания и видов работ, выполненных обучающимся в ходе выполнения программы практики.

9. Формы промежуточной аттестации научно-исследовательской практики

Формой промежуточной аттестации по итогам научно-исследовательской практики

является дифференцированный зачет.

Зачет, по научно-исследовательской практике обучающийся получает при выполнении следующих условий:

1. Подготовлен и предоставлен на кафедру отчет о прохождении практики (отчет должен быть оформлен с учетом требований методических рекомендаций по организации и прохождению научно-исследовательской практики).

2. Обучающийся прошел процедуру защиты отчета о прохождении научно-исследовательской практики.

Обучающиеся обязаны предоставлять отчет о прохождении научно-исследовательской практики на кафедру не позднее трех календарных дней после окончания практики. Защита производится не позднее семи календарных дней после сдачи реферата (3+7).

Окончательная оценка результатов прохождения научно-исследовательской практики осуществляется по результатам защиты отчетов по практике, осуществляемой в форме собеседования обучающихся с комиссией, состав которой определяется решением заседания кафедры управления персоналом и экономики труда. Указанные собеседования должны быть организованы в течение десяти календарных дней после окончания практики.

Оценивание результатов практики осуществляется по балльной шкале, государственной и шкале ECTS. Для оценивания отчета по практике используются критерии, приведенные в табл. 9.1.:

Таблица 9.1

Система оценивания академических достижений обучающегося
по научно-исследовательской практике

№ п/п	Критерии и основные требования к выполнению	Количество баллов		
		«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»
1.	Выполнение программы практики и качество выполнения заданий	22-20	20-17	17-16
2.	Соблюдение сроков сдачи отчетной документации	14-13	13-11	11-8
3.	Сбор и обобщение обучающимися данных для оформления отчетной документации по практике	20-19	19-16	16-13
4.	Соблюдение требований к содержанию отчетной документации по практике	14-12	12-10	10-7
5.	Соблюдение требований к оформлению	14-12	12-10	10-7
6.	Оценка руководителя практики от кафедры	5	4	3
7.	Защита отчета по практике на кафедре	5	4	3
8.	Ответы на вопросы при защите отчета по практике	6-4	5-4	4-3
Всего баллов		100-90 (A)	89-75 (B, C)	74-60 (D, E)

Максимальное количество баллов выставляется, если студент в полном объеме, качественно и своевременно выполнил необходимые работы, собрал и усвоил необходимый материал, грамотно и логично его изложил, правильно обосновал принятые

решения, изучил предложенную литературу, проявил творческий подход при выполнении заданий.

Количество оценочных баллов снижается (до 50%) в случае, если студент выполняет работы с нарушением сроков, не полностью выполняет поставленные задачи, допускает неточности в оформлении материала, при защите результатов практики является непоследовательным в ответах, недостаточно обосновывает свои выводы.

Баллы не начисляются, если студент не выполнил определенный вид задания, выполнил его с нарушением установленных требований, не может ответить на вопрос о сущности исследуемых вопросов, не выполнил календарный план прохождения практики.

При подведении итогов по практике выносится дифференцированная оценка по балльной шкале (табл. 9.2.)

Таблица 9.2

Соответствие государственной шкалы оценивания и шкалы ECTS

По шкале ECTS	Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале	Определение
A	90-100	«Отлично»	отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
B	80-89	«Хорошо»	в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10%)
C	75-79		в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)
D	70-74	«Удовлетворительно»	неплохо, но со значительным количеством недостатков
E	60-69		выполнение удовлетворяет минимальные критерии
FX	35-59	«Неудовлетворительно»	с возможностью повторной аттестации
F	0-34		с обязательным повторным прохождением практики (выставляется комиссией)

Результаты проведения промежуточной аттестации отражаются на титульном листе отчета, где также указывается дата и подпись руководителя практики.

Обучающимся, которые были направлены на практику, приступили к прохождению практики, выполнили программу практики, сдали отчет и прошли защиту, руководитель практики выставляет в ведомость соответствующую оценку. Обучающимся, которые не выполнили программу практики, руководитель практики выставляет в ведомости «не явился», а обучающиеся считаются имеющими академическую задолженность.

Оценка по практике приравнивается к оценкам (зачетам) по теоретическому обучению и учитывается при подведении итогов общей успеваемости студентов.

Обучающиеся, получившие оценку «неудовлетворительно» или «не зачтено» при проведении промежуточной аттестации по итогам практики считаются имеющими академическую задолженность. Порядок ликвидации академической задолженности производится в соответствии с локальными нормативными актами Академии.

10. Учебно-методическое и информационное обеспечение научно-исследовательской практики

Руководитель практики должен порекомендовать студенту перечень литературы, которая может включать: нормативные материалы, описания, наглядные пособия, бланки, отраслевые инструкции по планированию, учету, отчетности, анализу и др. Ниже приведен перечень учебно-методического и информационного обеспечения, необходимого обучающимся, на различных этапах прохождения научно-исследовательской практики.

Основная литература:

1. Методические рекомендации о проведении научно-исследовательской практики.
2. Рой О.М. Методология научно-исследовательской деятельности в экономике и управлении: учебное пособие. Омск: Изд-во Омского государственного университета им. Ф. М. Достоевского. 2010. 224 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.knigafund.ru/books/171961>.
3. Дубина И. Н. Математико-статистические методы в эмпирических социально-экономических исследованиях: учебное пособие. М. : Финансы и статистика, 2010. 415 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.knigafund.ru/books/172586>.
4. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом / Г.Х. Бакирова. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2008. – 591 с.
5. Балдин К.В. Управленческие решения: теория и технологии принятия: учебник для вузов / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев. – М.: Проект, 2004. – 304 с.
6. Васильев, В.П. Управление инновациями / В.П. Васильев. – М.: ДиС, 2010. – 249 с.
7. Канке, В.А. Методология научного познания: учебник / В.А. Канке. - М.: Издательство Омега-Л. - 2013. – 341 с.

Дополнительная литература:

1. Кожухар, В.М. Основы научных исследований / В.М. Кожухар. - М.: Дашков и Ко, 2012. - 216 с.
2. Кузнецов, И.Н. Основы научных исследований / И.Н. Кузнецов. - М.: Дашков и Ко, 2013. – 287 с.
3. Новиков, А.М. Методология научного исследования / А.М. Новиков, Д.А. Новиков. - М.: Либроком, 2010. - 284 с.
4. Рузавин, Г.И. Методология научного познания / Г.И. Рузавин. - М.: Юнити-Дана, 2012. – 288 с.
5. Рузавин Г.И. Логика и аргументация: Учеб. пособие для вузов / Г.И. Рузавин. – М.: ЮНТИ, 2007. – 277 с.

Интернет-ресурсы:

1. Федеральный портал по научной и инновационной деятельности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sci-innov.ru>.
2. Российская ассоциация инновационного развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rair-info.ru>.
3. Издательский дом «Интеллектуальная собственность» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://superpressa.ru>.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

В рабочей программе научно-исследовательской практики для обучающихся
2 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом» очной / заочной форм обучения

№ измене ния	Номера изменен ных главы, пункта, страниц	Содержание вносимых изменений	Основания для внесения изменений (№ и наименование распорядительно го документа)	Изменения внес	
				Фамилия, инициалы, должность	Подпись, дата внесения изменения (реквизиты протокола заседания кафедры)
1.	стр.3	Порядком организации и прохождения практики обучающихся, осваивающих образовательные программы в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», утвержденным приказом ректора ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» от 27.04.18 №424; Заменить обновленным документом: Порядком организации и прохождения практики обучающихся, осваивающих образовательные программы в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», утвержденным приказом Ректора ГОУ ВПО «ДонАУиГС» от 29.11.19 №1168	Порядок организации и прохождения практики обучающихся, осваивающих образовательные программы в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», утвержденным приказом ректора ГОУ ВПО «ДонАУиГС» от 29.11.19 №1168	Ляхова Л.С., ответствен- ный за организацию практики от кафедры УПЭТ	№8 04.12.19г.