

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ
И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Алексеев С.Б., Бакунов А.А., Ващенко Н.В., Защук М.С.,
Лебеденко Е.А., Сергеева А.В.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ВЫПОЛНЕНИЮ И ЗАЩИТЕ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
РАБОТЫ**

для обучающихся по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом
образовательная программа магистратура
очной и заочной формы обучения
(электронный ресурс)

Донецк
2019

УДК 005.95/.96:378.147(076.5)
ББК 65.291.6я73+74.480.278я73

М54

Рецензенты:

Е.В. Стельмашенко – к.э.н., доцент кафедры маркетингового менеджмента
Е.Н. Смирнов – к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия

Авторы:

Алексеев С.Б., Бакунов А.А., Ващенко Н.В., Защук М.С.,
Лебедеенко Е.А., Сергеева А.В.

Методические рекомендации по выполнению и защите выпускной квалификационной работы для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (электронный ресурс). – ГО ВПО «Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. М. Туган-Барановского», каф. экономики предприятия и коллектив авторов – Донецк [ДонНУЭТ], 2019. – 52 с.

Методические рекомендации включают основные элементы методического инструментария по подготовке выпускной квалификационной работы: тематику; методические рекомендации по освещению сущности всего комплекса вопросов, которые имеют принципиальное значение для управления предприятиями; правила оформления; образцы отдельных элементов работы и сопроводительных документов; процедуру защиты; порядок оценивания работы.

Методические указания предназначены для студентов всех форм обучения, защищающих выпускную квалификационную работу по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, образовательной программы магистратура, а также для руководителей выпускных квалификационных работ, консультантов и рецензентов.

УДК 005.95/.96:378.147(076.5)
ББК 65.291.6я73+74.480.278я73

© Коллектив авторов, 2019
© Государственная организация высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1. Общие положения	6
2. Организация выполнения ВКР	13
3. Структура ВКР	15
4. Требования к содержанию ВКР.....	18
4.1. Требования к содержанию «Введения»	18
4.2. Требования к содержанию основной части работы.....	22
4.3. Требования к содержанию «Выводов»	25
4.4. Требования к оформлению «Списка использованных источников».....	27
5. Правила оформления ВКР	28
6. Защита и критерии оценивания ВКР	32
7. Тематика ВКР	36
Приложения.....	41

ВВЕДЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа (ВКР) представляет собой выпускную работу, предназначенную для объективного контроля степени сформированности умений решать типовые задачи деятельности в соответствии с государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования (ГОС ВПО).

Необходимость закрепления и расширения границ теоретического познания, практических навыков студентами по избранной специальности (профилю), развитие навыков выполнения индивидуального задания с элементами творческого поиска актуализирует выполнение ВКР и разработку научно-обоснованного методического обеспечения данного процесса.

Методические указания по выполнению, оформлению и защите ВКР составлены в соответствии с государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом образовательной программы магистратура.

В методических рекомендациях подробно изложены этапы выполнения, требования к содержанию, оформлению и принципы оценивания ВКР.

Достижению цели выполнения ВКР способствует включение основных элементов методического инструментария: рекомендации по раскрытию сущности всего комплекса вопросов, имеющих принципиальное значение для управления деятельностью предприятия, его диагностики и стратегического развития, формирования соответствующих выводов.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Защита ВКР является одним из этапов итоговой государственной аттестации студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

К выполнению и защите ВКР допускаются обучающиеся, успешно завершившие освоение образовательной программы и успешно сдавшие государственный экзамен по специальности.

В процессе выполнения и защиты ВКР в соответствии с требованиями ГОС ВПО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, ОП «магистратура» завершается формирование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

Выпускная квалификационная работа - это самостоятельная научно-исследовательская работа, которая выполняет квалификационную функцию, то есть готовится с целью публичной защиты и получения академической степени магистра. Основная задача ее автора - продемонстрировать уровень своей научной квалификации, умение самостоятельно вести научный поиск и решать конкретные научные задачи.

Эта выпускная квалификационная работа научного содержания имеет внутреннее единство и отражает ход и результаты разработки выбранной темы. Она представляет собой новый по сути и достаточно специфический вид квалификационной работы.

ВКР, с одной стороны, имеет обобщающий характер, поскольку является своеобразным итогом подготовки магистра, а с другой - является самостоятельным оригинальным научным исследованием магистранта, в разработке которого заинтересованы учреждения, организации или предприятия.

Целью ВКР выступает расширение и развитие теоретических знаний и практических навыков магистрантов, полученных в процессе обучения в магистратуре при решении актуальной научно-практической задачи. Кроме того, это дает возможность оценить знания, умения и навыки магистранта и сделать выводы о качестве его знаний.

Перечень компетенций, которые должны быть сформированы у обучающихся в процессе подготовки выпускной квалификационной работы:

ОК-1 - способностью к абстрактному мышлению, анализу,

синтезу;

ОК-3 - готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;

ОПК-1 - готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;

ОПК-3 - владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;

ОПК-4 - способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

ОПК-5 - способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;

ОПК-6 - способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;

ОПК-7 - владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;

ОПК-8 - владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем;

ОПК-9 - способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;

ОПК-10 - владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы;

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;

ПК-2 - умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;

ПК-3 - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;

ПК-5 - умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;

ПК-6 - умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

ПК-8 - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;

ПК-9 - способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации;

ПК-10 - умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;

ПК-11 - умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели;

ПК-12 - владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности;

ПК-15 - знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике;

ПК-16 - владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры;

ПК-17 - владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний;

ПК-20 - умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора;

ПК-21 - умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации;

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;

ПК-23 - умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;

ПК-30 - владением 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-31 - способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности;

ПК-32 - владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя;

ПК-33 - владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц;

ПК-34 - владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с

персоналом, а также внедрения планов социального развития организации;

ПК-35 - владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами.

Предметом защиты ВКР по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом является решение актуальной научно-практической проблемы. Научная направленность состоит в использовании общенаучных методов и подходов, математической аргументации, а также накопленного опыта предыдущих научных исследований при анализе, разработке решения и практическом решении проблемной ситуации, возникающей в реальном экономическом объекте. Научная составляющая привносит в работу аспект научной обоснованности.

Практическая направленность ориентирует магистранта на выделение практической проблемы в области управления персоналом, в решении которой проявляет интерес конкретный реальный хозяйственный субъект. Практическая составляющая делает проведенное исследование целесообразным и позволяет оценить экономическую эффективность его результатов.

Таким образом, важнейшие *требования* к ВКР заключаются в следующем:

- работа должна отражать совокупность теоретических и практических знаний и умений, полученных студентом в ходе обучения по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом;
- исследуемые вопросы должны иметь научно-практическую глубину и основательность, чтобы в будущем выводы и предложения магистранта можно было использовать в практической работе на предприятии, в организации;
- для обоснования, заключения и конкретных предложений по предмету исследования в ВКР необходимо использовать современные подходы, применять экономико-математические методы и накопленный опыт научных исследований по данной проблематике;
- работа должна иметь характер оригинального и самостоятельного исследования;

- теоретический и практический материал ВКР должен быть четким и убедительным, в доказательной манере, в определенной последовательности, чтобы исследованные реальные проблемы в определенной предметной области получили логическое завершение в виде выводов и рекомендаций магистранта.

ВКР выполняется обучающимися самостоятельно и включает элементы научного исследования, где должны найти отражение не только полученные знания дисциплин рабочей учебной программы, но и новые решения актуальных проблем. ВКР характеризует уровень теоретической подготовки и наличие определённых навыков практической работы, используемых для решения конкретных практических задач по избранной специальности.

Основными *целями ВКР* являются:

- систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний студентов по избранной специальности;
- развитие навыков ведения самостоятельной работы и применение различных методик исследования при решении определенных проблем и вопросов в ВКР;
- определение уровня теоретических знаний и практических навыков студентов, а также умение применять их для решения конкретных практических задач.

В соответствии с поставленными целями обучающийся должен решить следующие *задачи*:

- обосновать актуальность выбранной темы, ее ценность и значимость для экономики хозяйствующих субъектов;
- изучить теоретические положения, нормативную документацию, законодательные акты, статистические материалы и бухгалтерские документы, справочную и научную литературу по избранной теме;
- изложить свою точку зрения по дискуссионным вопросам, относящимся к теме;
- собрать необходимый материал для проведения экономического анализа выбранного объекта;
- провести анализ собранных данных, используя соответствующие методы обработки и анализа информации и выявить недостатки и проблемы объекта исследования;
- на основе проведенного анализа сделать выводы и разработать перечень мероприятий, направленных на совершенствование отдельных сторон деятельности хозяйствующего субъекта (в соответствии с выбранной темой);

- оформить ВКР в соответствии с требованиями;
- защитить подготовленную ВКР в период работы соответствующей государственной аттестационной комиссии.

Обучающийся несет полную ответственность за научную самостоятельность и достоверность результатов проведенного исследования.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ВКР

Организацию выполнения ВКР обучающимися направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом образовательного уровня «магистратура» осуществляют преподаватели кафедры экономики предприятия.

Организация выполнения ВКР включает:

1. Выбор студентами темы ВКР. Тема ВКР может быть выбрана из числа разработанных и утвержденных на кафедре наиболее значимых и актуальных тем, которые соответствуют учебному плану подготовки обучающихся данного профиля и образовательного уровня. Формулировка темы может быть откорректирована студентом самостоятельно и согласована с научным руководителем работы.

Выбирая тему ВКР, студент должен учитывать:

- свои научные интересы;
- уровень теоретической подготовки;
- согласованность с местом производственной практики в части специфики деятельности предприятия (учреждения, организации);
- возможность получения информации в предприятиях, на материалах которых будет проводиться исследование.

Заинтересованность предприятия, на котором студент проходил производственную практику в усовершенствовании экономической деятельности реализуется путем заказа на выполнение ВКР определенной темы. Пример письма-заказа, которое оформляется на предприятии и передается на кафедру экономики предприятия представлен в приложении А.

2. Назначение руководителя. Осуществляется приказом ГО ВПО «ДонНУЭТ» по представлению заведующего кафедрой экономики предприятия. Изменения в руководстве и изменение темы ВКР после издания приказа не допускаются.

3. Разработка, утверждение и выдача задания на ВКР. Обучающийся разрабатывает задание, пример которого представлен в приложении Б.

Задание содержит:

- ссылку на приказ, в соответствии с которым закреплены тема, руководитель и консультант по ВКР;
- перечень вопросов, которые следует раскрыть в ВКР;

- перечень графического материала, который должен быть представлен в работе;
- календарный план выполнения ВКР.

Разработанное обучающимся задание согласовывается с руководителем ВКР и утверждается заведующим кафедрой экономики предприятия, после чего выдается студенту под подпись для подготовки и выполнения ВКР.

4. *Выполнение ВКР.* Выполнение ВКР обучающимся осуществляется в соответствии с полученным заданием и рекомендациями научного руководителя.

Обязанности научного руководителя заключаются в следующем:

- определять поэтапные сроки выполнения ВКР;
- давать рекомендации в подборе литературы; выборе методологии и методов исследования;
- анализировать содержание работы, выводов и результатов исследования, указывая студенту на недостатки аргументации, композиции, стиля изложения и т.п. и представляя рекомендации по их устранению;
- контролировать календарный план выполнения ВКР;
- докладывать на заседаниях кафедры о ходе выполнения и завершении работы;
- дать письменный отзыв на работу, в котором всесторонне охарактеризовать качество ВКР, отметить положительные стороны, особое внимание обратить на имеющиеся отмеченные ранее недостатки, не устраненные студентом. При этом руководитель не выставляет оценку ВКР, а только рекомендует или не рекомендует ее к защите в государственной экзаменационной комиссии (приложение В).

Студент, выполняющий ВКР, обязан:

- изучить проблемные вопросы темы научного исследования, ее практические и теоретические аспекты;
- провести анализ научной литературы по данной теме;
- использовать пособия, монографии и методические рекомендации, разработанные преподавателями кафедры экономики предприятия;
- собрать и обобщить практические материалы;

- проводить теоретические и практические исследования рассматриваемой проблемы на конкретных материалах предприятия;
- получать индивидуальные консультации относительно написания ВКР;
- выработать собственное мнение по рассматриваемой теме;
- сформулировать свои обоснованные выводы, предложения и рекомендации;
- нести ответственность за теоретически и методологически правильную разработку и освещение темы, а также качество содержания и оформления ВКР.

Выполненная ВКР предоставляется на место прохождения производственной практики для получения:

- рецензии от руководителя практики (приложение Г);
- подтверждения актуальности и необходимости разработанных обучающимся предложений и рекомендаций для данного предприятия (приложение Д).

5. Контроль за ходом выполнения ВКР. Руководитель обязан со дня выдачи задания и до установленного кафедрой срока сдачи ВКР проводить консультации и контроль за выполнением календарного плана написания ВКР.

Обучающийся обязан регулярно в соответствии с календарным планом, отчитываться перед руководителем о выполнении задания. Полученную информацию о ходе выполнения задания, руководитель докладывает на заседаниях кафедры. Руководитель обязан своевременно информировать заведующего кафедрой о нарушениях студентом плана подготовки ВКР. По согласованию с заведующим кафедрой руководители вправе приглашать студента, не соблюдающего календарный план с отчетом на заседание кафедры.

Обучающийся, не выполняющий календарный план написания ВКР без уважительной причины, не допускается на защиту ВКР в соответствии с распоряжением директората института экономики и управления по представлению кафедры экономики предприятия.

Обучающийся, не выполняющий календарный план по уважительной причине, подтвержденной документально, должен своевременно ходатайствовать перед директоратом института экономики и управления о предоставлении академического отпуска или переносе на более поздний срок защиты ВКР (в период работы государственной экзаменационной комиссии).

3. СТРУКТУРА ВКР

Выпускная квалификационная работа должна быть грамотно написана, правильно оформлена и иметь объем 100-120 страниц. Обязательным для работы является логическая связь между главами и последовательное развитие основной идеи темы на протяжении всей работы.

ВКР включает:

- титульный лист;
- задание;
- реферат;
- содержание;
- перечень условных обозначений (в случае необходимости);
- основную текстовую часть работы, состоящую из трех глав;
- список использованных источников;
- приложения.

Образец титульного листа ВКР представлен в приложении Е.

Задание оформляется на бланках установленной формы в двух экземплярах и содержит:

- тему ВКР, ФИО и должность руководителя, ссылку на приказ ГОВПО «ДонНУЭТ»;
- целевую установку работы;
- перечень вопросов, которые нужно разработать;
- сроки предоставления ВКР и календарный план ее выполнения;
- информацию о консультантах по отдельным главам (при наличии);
- подписи: обучающегося о принятии задачи к исполнению, руководителя ВКР о постановке задач исследования и заведующего кафедрой об утверждении задания.

Пример задания на ВКР представлен в приложении Б.

Реферат ВКР отражает в сжатой форме следующие основные положения: характеристику работы – количество страниц, таблиц, рисунков, приложений, используемых источников; тему ВКР; цель, объект изучения; применяемые методы и основные приемы выполнения работы; рекомендации, полученные по результатам

проведенного исследования; ключевые слова. Пример реферата представлен в приложении Ж.

Содержание ВКР определяется заданием и включает перечень всех частей работы со ссылкой на начальную страницу текста. В «Содержании» должно быть указано название глав и параграфов в точном соответствии с их названием по тексту ВКР.

Список использованных источников должен включать нормативно-правовую и специальную литературу, которая использовалась обучающимся во время написания ВКР. Оформление списка использованных источников должно соответствовать требованиям.

Список использованных источников приводится либо в алфавитном порядке, либо по мере появления ссылок по тексту работы со сквозной нумерацией.

В Приложениях к ВКР могут использоваться:

- копии учредительных и организационных документов предприятия;
- копии первичных, сводных, отчетных бухгалтерских документов;
- предлагаемые студентом графики, схемы, организационные модели, модели методики, аналитические таблицы и т.д.

4. ТРЕБОВАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ ВКР

Общие требования, предъявляемые к содержанию основной текстовой части ВКР следующие:

- четкость и логическая последовательность изложения материала;
- убедительность аргументации;
- материал, используемый в качестве цитаты, приводится со ссылкой на источник;
- краткость и четкость формулировок, исключающая возможность неоднозначного толкования;
- конкретность изложения результатов работы;
- обоснованность рекомендаций и предложений.

В ВКР предусмотрено деление текста на «Главы» и «Параграфы». Каждая глава объединяет несколько параграфов. Объем всей текстовой части ВКР может достигать в среднем 100-120 страниц. Главы по объему могут составлять 30– 40 страниц. Однако следует придерживаться такого порядка, что объем материала по главам должен распределяться примерно одинаково, то есть если выделяются 3 главы, то 1/3 объема будет приходиться на каждую главу. Параграфы не менее 8 страниц.

4.1. Требования к содержанию «Введения»

Введение представляет собой наиболее ответственную часть ВКР, поскольку содержит в сжатой форме все фундаментальные положения, обоснованию которых посвящена диссертация. Введение должно содержать:

- 1) обоснование выбора темы, определение её актуальности и значимости для науки и практики;
- 2) степень научной разработанности проблемы;
- 3) определение границ ВКР: предмет и объект исследования;
- 4) определение основной цели ВКР и выделение основных задач;
- 5) обоснование теоретических основ работы и методов исследования;
- 6) научное и практическое значение, реализация результатов исследования;

7) описание структуры работы (с кратким описанием содержания глав и параграфов ВКР).

Введение целесообразно писать после того, как исследование полностью выполнено и написаны все главы ВКР. Во введении должны быть указаны авторы, исследовавшие проблемы по теме работы. Это вызвано, прежде всего, тем, что в научном мире определяется приоритет ученых в той или иной области, что предполагает наличие об этом знаний у выпускника, готовящего ВКР по этой проблематике.

Актуальность темы – степень её важности в данный момент и в данной ситуации для решения проблемы, вопроса или задачи. Важность исследования заключается в обосновании положительного эффекта, который может быть достигнут в результате решения выдвинутой в исследовании научной или практической задачи.

Направления характеристики актуальности:

- не достаточная изученность выбранной темы;
- противоречивость мнений ученых;
- возможность решения определенной практической задачи, которая до сих пор не решалась или решалась неэффективно и т.д.

Обоснование актуальности темы предполагает:

- 1) выявление и указание фактов, обстоятельств, факторов, причин, усиливающих актуальность темы;
- 2) обозначение задач в связи с указанными факторами, решение которых будет способствовать устранению указанных нежелательных факторов;
- 3) указание того, что уже сделано в данном направлении в науке, т.е. кратко указать, какие стороны исследуемой проблемы и кем уже разработаны. То есть желательно описать *степень научной разработанности темы исследования*. Здесь нужно перечислить прошлых и современных, отечественных и зарубежных ученых, занимавшихся данной проблемой в различных ракурсах, указать недостаточно освещенные пункты, а также искажения, обусловленные слабой освещенностью темы в отечественной литературе, если таковые имеют место.

После рассмотрения степени научной разработанности проблемы осуществляется плавный логически обоснованный переход к формулировке лично вашего места в исследовании проблемы. Здесь формулируются цель ВКР и задачи, иначе говоря, стратегия и тактика.

Цель ВКР – это разработка мероприятий соответствующих теме исследования для данного объекта. Проблема исследования или постановка проблемы – это формулирование противоречия в природе какого-либо явления, между различными точками зрения авторов, между системой и предъявляемыми к ней требованиями и т.д. Проблемой также могут быть противоречивые результаты, полученные разными авторами.

Задачи следует рассматривать как средства достижения поставленной цели ВКР.

Объектом исследования ВКР является процесс или явление, которое создает проблемную ситуацию и выбрано для исследования.

Предмет исследования – процесс или явление, порождающее проблемную ситуацию и выбранные для изучения.

Объект и предмет исследования как категории научного процесса соотносятся между собой как общее и частное. В объекте выделяется та его часть, которая служит предметом исследования.

Методы исследования – способы и методики, с помощью которых было произведено исследование, основными из них являются: наблюдение, сравнение, анализ, синтез, аналогия, дедукция, индукция, измерение, абстрагирования, обобщение, систематизация и классификация, графическое изображение и др.

Научная новизна работы Научная новизна формулируется одним предложением. При формировании научной новизны должны использоваться следующие обороты: «решение задач (теоретических и организационно-методических проблем), имеющих существенное значение для,» или «представлены научно обоснованные экономические разработки по, имеющие существенное значение для,». Далее необходимо перечислить наиболее важные научные результаты, полученные в процессе исследования. Причем научные результаты не должны слово в слово совпадать с задачами исследования, их число может быть меньше, чем число задач. Научные результаты должны быть сформулированы таким образом, чтобы не возникло сомнений в их достоверности. Для этого каждый научный результат должен отвечать принципам оригинальности и полноты раскрытия.

Примерная структура научного результата представлена на рисунке 4.1.

Практическая значимость работы характеризует возможность применения результатов ВКР в практической деятельности.

Например, если ВКР будет носить теоретический характер, то ее практическая значимость может проявиться в публикации основных результатов исследования в научных статьях; апробации результатов исследования на научно-практических конференциях; в использовании научных разработок в учебном процессе.

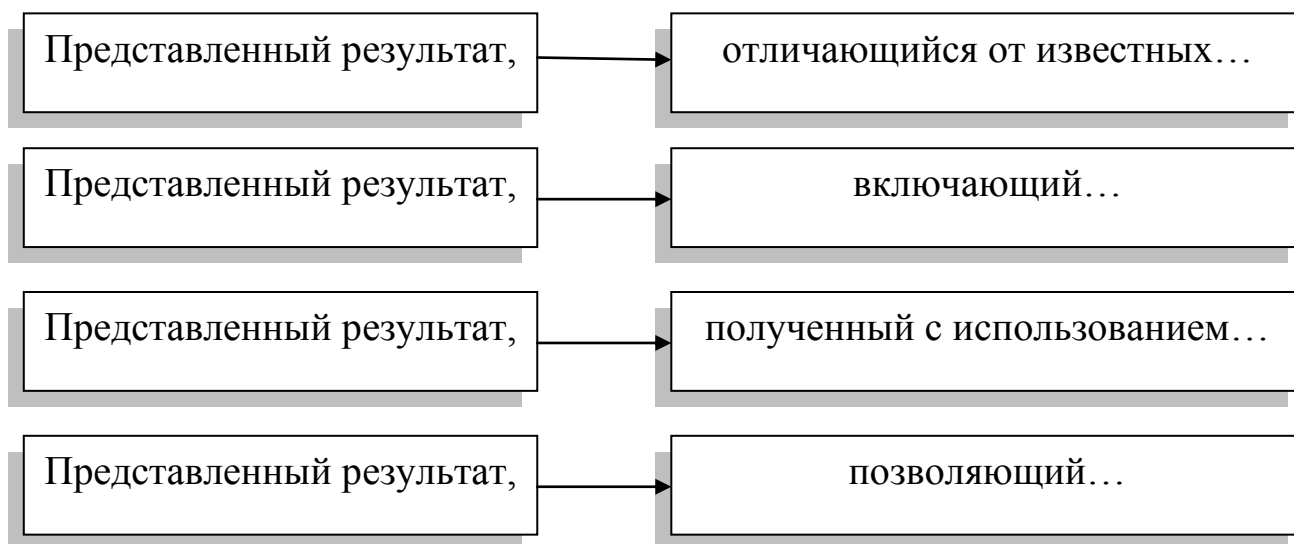


Рисунок 4.1 - Примерная структура научного результата ВКР

Если ВКР будет носить методический характер (прикладное исследование), то ее практическая значимость может проявиться в наличии научно-обоснованных и апробированных методов и средств совершенствования управленческого процесса на предприятии. Сюда же относят исследования по научному обоснованию новых и развитию действующих систем, методов и средств того или иного вида деятельности. Необходимо иметь в виду, что заявленная тема работы должна быть полностью раскрыта. Оставление без рассмотрения важных для практики или понимания темы вопросов является серьезной ошибкой, влияющей на оценку работы. Если какой-либо вопрос невозможно рассмотреть ввиду ограниченности объема исследования, то это нужно оговорить во введении. Формы внедрения научных результатов методического характера могут быть весьма различны. Необходимо отразить публикацию материалов исследования.

Структура работы (краткое описание структуры и содержания глав ВКР).

Не могут считаться научной новизной простые компиляции, результаты расчетов по известным методикам и методам, идеи,

принадлежащие другим авторам; не обоснованные или не реальные по использованию или возможности выполнения предложения.

Указывается практическое значение результатов исследования, область применения и степень внедрения.

Объем введения не должен превышать 4-5 страниц.

Пример введения представлен в приложении И.

4.2. Требования к содержанию основной части работы

Первая глава ВКР посвящается теоретическим основам сущности исследуемого объекта и анализу методического инструментария оценки объекта исследования. Особую значимость в данной главе имеет правильная современная трактовка понятий, дефиниций, категорий; обзор действующей на данный момент нормативно-правовой базы по данному вопросу; отечественная и международная практика оценки и управления объекта исследования. Обучающемуся необходимо сопоставить различные точки зрения отечественных и зарубежных экономистов по проблеме исследования, критически проанализировать современное состояние исследуемого вопроса и на этой основе выработать собственную позицию.

Первая глава ВКР включает в себя два-три параграфа.

Первая глава носит общетеоретический или теоретико-методический характер.

В нем раскрывается экономическая природа того хозяйственного явления, исследованию которого посвящена работа; раскрывается экономическая сущность; оценивается понятийный аппарат по предмету исследования (в разрезе мнений не менее 10 авторов). Кратко, критически освещая работы ученых, обучающийся должен выделить те вопросы, которые остались нерешенными и определить свое место в решении проблемы. Обзор литературы по выбранной теме приводится с обязательными ссылками на фамилии авторов и литературные источники с указанием номера в списке литературы и использованных страниц.

Приводятся законодательные и нормативные акты, регламентирующие объект исследования.

Проводится критический анализ существующих методических подходов к оценке и управлению объектом исследования, возможность применения существующих систем показателей.

Этот раздел служит теоретическим обоснованием будущих разработок и дает возможность выбрать определенную методику проведения качественного и количественного анализа состояния вопроса в конкретных условиях.

Вторая глава ВКР носит аналитический характер.

Первый вопрос посвящается характеристике деятельности предприятия и определению его рыночной позиции. Производится детальное описание предприятия:

- наименование предприятия (организации), дата и место его регистрации, адрес фактического места положения;
- описание организационной структуры исследуемого предприятия (желательно ее представить в виде схемы или рисунка, можно рассмотреть систему управления (правильное представление о системе управления и организационной структуре позволит выявить недочеты в работе предприятия и наметить пути их устранения);
- описание основных видов деятельности, осуществляемых предприятием;
- характеристика основных показателей финансово-экономической деятельности за предшествующие годы (из форм отчетности). Показатели должны быть представлены в форме таблиц с обязательными выводами по ним.

Основное внимание во второй главе уделяется *комплексной оценке объекта исследования на основе современного инструментария*.

В этом разделе осуществляется экономический анализ результатов в разрезе выбранной темы работы с применением различных существующих методик и обоснованием наиболее достоверных и объективных.

Круг аналитических показателей, период анализа, его методы, формы таблиц, диагностический инструментарий согласуются с научным руководителем и должны найти отражение в экономической постановке задач, алгоритмах их решения, например с помощью автоматизированного модуля программного обеспечения, выполненного на ПК.

Все аналитические расчеты, таблицы, графики, диаграммы должны сопровождаться объяснением и выводами, позволяющими определить сущность экономических процессов, происходящих на предприятии, их особенности, тенденции.

Проведение аналитических расчетов, формулировка выводов и выработка практических рекомендаций, должны быть направлены на повышение эффективности основной деятельности предприятий разных форм собственности.

Заканчиваться вторая глава должна выделением основных проблем и направлений их решений.

Объем второй главы может составлять 25 - 30% от общего объема основной части ВКР.

В третьей главе разрабатываются направления стратегических изменений деятельности предприятия в будущем периоде, приводятся конкретные плановые или прогнозные показатели, соответствующие стратегическим направлениям предприятий.

Опираясь на проведенный анализ во второй главе ВКР, разрабатывается стратегическое направление развития предприятий в соответствии с темой ВКР.

При планировании показателей деятельности должны быть использованы различные методы планирования и прогнозирования. Обязательным требованием является использование не менее двух-четырех методов планирования. Затем необходимо дать характеристику полученным результатам и обосновать использование для дальнейших расчетов плановых показателей одного из выбранных методов.

Глава должна содержать конкретные и практические разработки, которые включают мероприятия, направленные на повышение эффективности системы управления персоналом, которые позволяют в исследуемой организации использовать полученные результаты анализа в обосновании и принятии решений, планировании и контроле. Не допускается расчет не подкрепленных конкретными мероприятиями резервов, а также расчет резервов, практическая целесообразность которых вызывает сомнения. В работе следует представить расчеты повышения эффективности управления персоналом по теме ВКР и (или) возможности и направления использования результатов проведенного анализа в обосновании и принятии управленческих решений.

Завершаться третья глава должна обоснованием предложенных мероприятий (выявлением рисков, определением социального эффекта, проведением имитационного моделирования полученных показателей для определения чувствительности их изменения под

влиянием факторов).

При изложении материала в третьей главе целесообразно использовать табличный и графический методы как наиболее иллюстративные при представлении количественной информации, расчете экономических показателей, проведении анализа динамики, выполнении плана, факторного и других видов анализа, а также для последующей интерпретации полученных результатов. Интерпретация полученных результатов предполагает качественную словесную характеристику, описание выявленных тенденций и закономерностей, характеристику влияния существенных факторов на результативный показатель. В третьей главе определяется ряд рекомендаций для предприятий по совершенствованию процесса управления персоналом как объектом исследования, так и в целом бизнеса.

Объем третьей главы примерно 25 - 30% общего объема основной части ВКР.

4.3. Требования к содержанию «Выводов»

В выводах логически последовательно излагаются теоретические и практические выводы и предложения, к которым пришел обучающийся в результате исследования. Они должны быть короткими и четкими, дающими полное представление о содержании, значимости, обоснованности и эффективности разработок. Пишутся они тезисно (можно по пунктам) и должны отражать основные выводы по теории вопроса, по проведенному анализу и всех предложенных направлениях совершенствования проблемы с оценкой их эффективности по конкретному объекту исследования.

Структура вывода следующая:

1) констатация факта (изменение показателей – рост, снижение);

2) оценка изменения (благоприятное, положительное, отрицательное, негативное, заметное, сильное, слабое, незначительное) экономического показателя;

3) какие факторы повлияли на изменение результативного показателя и каким было их воздействие (перечислить факторы, указать на их положительное или негативное влияние, незначительное, слабое или сильное, существенное влияние);

4) как устранить негативные явления или улучшить текущее состояние; указать направления поиска возможных резервов улучшения результативного показателя, повышения эффективности хозяйствования.

Выводы к ВКР должны включать констатирующую и рекомендательную часть. В констатирующей части обучающийся отражает полученные им результаты теоретического изучения и апробации полученных знаний на практических материалах относительно выбранного объекта.

Рекомендательная часть выводов содержит те предложения и рекомендации, которые явились результатом проведенного изучения и которые свидетельствуют об успешной сформированности умений решать типовые задачи в соответствии с ГОС ВПО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом образовательный уровень «Магистратура».

Особо следует обратить внимание на наличие:

важнейших выводов по теоретическим и практическим аспектам проблемы, к которым в процессе написания работы пришел автор;

итоговой оценки проведённого эмпирического исследования с кратким описанием его результатов;

аргументов, отличающих это исследование от работ предшественников;

практических предложений, которые могут быть апробированы на предприятии;

мнения относительно дальнейших перспектив исследования данной темы;

подведения общих итогов (достигнуты ли поставленные во введении цели и задачи, подтверждена ли гипотеза).

Каждая глава ВКР должна заканчиваться краткими выводами. Причем выводы предыдущей главы должны подводить к главному содержанию последующей, чтобы укрепить связь их между собой и обеспечить единство всей работы.

Общие выводы по работе следует должны раскрывать все поставленные задачи, отраженные во введении.

Объем заключения не должен превышать 4 - 6 страниц.

4.4. Требования к оформлению «Списка использованных источников»

Список использованных источников должен содержать библиографические записи на документы, использованные автором при работе над темой: законы; указы, постановления; директивные материалы министерств; монографии, брошюры, учебники; статьи из журналов; инструктивные, нормативные и другие материалы, используемые предприятием.

Список использованных источников оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-2003 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления».

Список должен быть размещен в конце основного текста.

Допускаются следующие способы группировки библиографических записей: алфавитный, систематический (в порядке первого упоминания в тексте), хронологический.

При алфавитном способе группировки все библиографические записи располагают по алфавиту фамилий авторов или первых слов заглавий документов. Библиографические записи произведений авторов-однофамильцев располагают в алфавите их инициалов.

При систематической (тематической) группировке материала библиографические записи располагают в определенной логической последовательности в соответствии с принятой системой классификации.

При хронологическом порядке группировки библиографические записи располагают в хронологии выхода документов в свет.

При наличии в списке литературы на других языках, образуется дополнительный алфавитный ряд, который располагают после изданий на русском языке.

Список литературы должен содержать не менее 40 наименований.

5. ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ ВКР

ВКР выполняется в соответствии с требованиями, которые предъявляются к работам подобного рода.

Общий объем работы составляет 100 – 120 страниц машинописного текста, напечатанного на одной стороне листа белой бумаги формата А4 (210x297 мм).

Межстрочный интервал – 1,5.

Шрифт – Times New Roman, размер шрифта – 14.

Абзац – 1,25 см.

Поля – левое, верхнее, нижнее – не менее 20 мм, правое – не менее 10 мм.

Выравнивание основного текста осуществляется по ширине.

Исключение составляют таблицы и рисунки, где при необходимости можно применять 12 или 10 шрифт Times New Roman с одинарным интервалом.

Нумерацию страниц, вопросов, рисунков, таблиц, формул подают арабскими цифрами без знака №. Первой страницей работы является титульный лист к ВКР (приложение Е), который включают в общую нумерацию страниц. На титульном листе номер страницы не ставят, на следующих страницах номер проставляют в правом верхнем углу страницы без точки в конце.

Заголовки структурных частей ВКР «СОДЕРЖАНИЕ», «ВВЕДЕНИЕ», «ГЛАВА 1», «ВЫВОДЫ», «СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ», печатают большими буквами симметрично к набору. Заголовки параграфов печатают маленькими буквами (кроме первой прописной) с абзаца. Точку в конце заголовка не ставят. Расстояние между названием структурной части работы и заголовком должно равняться 1 – 2 интервалам. Расстояние между заголовком и текстом должно равняться 2 интервалам. Каждую структурную часть ВКР надо начинать с новой страницы.

Иллюстрации (схемы, графики, рисунки) и таблицы необходимо подавать в ВКР непосредственно после текста, где они упомянуты впервые, или на следующей странице. Иллюстрации обозначают словом «Рис.» и нумеруют последовательно в пределах структурных частей ВКР, за исключением иллюстраций, приведенных в приложении.

Номер иллюстрации, ее название и объяснительные подписи размещают последовательно под иллюстрацией.

Таблицы нумеруют последовательно (за исключением таблиц, приведенных в приложении) в пределах структурных частей ВКР. Надпись «Таблица» с указаниями номера размещают с абзаца над соответствующим заголовком таблицы, через один интервал после основного текста. При переносе части таблицы на другой лист (страницу) слово «Таблица» и номер ее указывают один раз справа над первой частью таблицы, над другими частями пишут слова «Продолжение табл.» и указывают номер таблицы.

Например: Продолжение табл. 1.2.

Формулы в ВКР (если их больше одной) подлежат нумерации. Номера формул пишут у правого поля листа на уровне формулы в круглых скобках.

Например:

$$P_{\text{фот}} = \text{ЧП} / \text{ФОТ}; \quad (1.4)$$

Т.е. четвертая формула первой главы.

Крупные, а также длинные и громоздкие формулы, которые имеют в составе знаки суммы, произведения, размещают на отдельных строках. Это касается также и всех нумерованных формул. Небольшие и несложные формулы, не имеющие самостоятельного значения, вписывают внутри строк текста.

Объяснение значений символов и числовых коэффициентов надо подавать непосредственно под формулой в той последовательности, в которой они приведены в формуле. Значение каждого символа и числового коэффициента надо подавать с новой строки. Первую строку пояснения начинают со слова «где» без двоеточия.

Например:

$$U_{\text{фот}} = \frac{\text{ФОТ}}{T} \times 100\%, \quad (3.1)$$

где $U_{\text{фот}}$ – уровень фонда оплаты труда, %;
 ФОТ – фонд оплаты труда, тыс. руб.;
 T – товарооборот, тыс. руб.

Уравнения и формулы следует выделять из текста свободными строками. Выше и ниже каждой формулы нужно оставить не менее одной свободной строки.

При написании ВКР обучающийся должен ссылаться на источники, материалы или отдельные результаты из которых приводятся в работе. Ссылка на иллюстрации ВКР указывают порядковым номером иллюстрации.

Например: «На рис..2.2 представлена структура ...».

Ссылка на формулы ВКР указывают порядковым номером формулы в скобках.

Например: «... в формуле (3.12)».

На все таблицы ВКР должны быть ссылки в тексте, при этом слово «таблица» в тексте пишут сокращенно.

Например: «... в табл. 3.5 произведен расчет показателей ...».

Когда в тексте ВКР необходимо сделать ссылку на составную часть или конкретные страницы соответствующего литературного источника, надо приводить ссылки в квадратных скобках. При этом указывают номер источника по списку и через запятую – номер страницы.

Например: [25, с. 147 – 149].

Приложения оформляют как продолжение ВКР на следующих ее страницах, размещая их в порядке появления ссылок в тексте. Приложение должно иметь заголовок, напечатанный вверху строчными буквами с первой большой симметрично относительно текста страницы. Справа над заголовком строчными буквами с первой большой печатается слово «Приложение» и большая буква, обозначающая приложение. Приложения следует обозначать последовательно большими буквами русского алфавита, за исключением букв Ё, З, Й, О, Ч, Ъ, Ы, Ь.

Например: приложение А.

ВКР должна быть представлена в жестком переплете. На

внутреннюю сторону обложки вклеивается конверт, в котором размещаются сопроводительные документы к ВКР:

- письмо-заказ на выполнение ВКР (приложение А);
- отзыв научного руководителя (приложение В);
- рецензия с базы практики (приложение Г);
- справка о внедрении (приложение Д).

6. ЗАЩИТА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ВКР

Подготовка доклада и иллюстративного материала.

Успешная защита ВКР во многом зависит от качества доклада, наличия иллюстративного материала и презентации. Доклад должен содержать сжатое, но четкое изложение положений ВКР.

Выступление должно начинаться с актуальности темы и ее значения. Дальше раскрывается содержание работы, концентрируя внимание на проблемных моментах, способах их решения, дается критическая оценка и излагается собственная точка зрения, раскрываются основные направления усовершенствования, новизны и рекомендаций.

Для более полного раскрытия темы, часть материала можно предоставить в виде иллюстраций, которые выполняются на стандартных листах бумаги и набраны на компьютере. Количество копий иллюстративного материала должно соответствовать числу членов государственной экзаменационной комиссии с обязательным титульным листом. Количество визуальных материалов (рисунков, таблиц, схем, графиков и тому подобное) к докладу должно быть не менее 4-5 и раскрывать основные положения ВКР и их содержание. На титульном листе иллюстративного материала определяются название учебного заведения, кафедры, тема ВКР, исполнитель, руководитель, консультанты. Пример титульного листа иллюстративного материала представлен в приложении К.

Процедура защиты ВКР. Председатель Государственной аттестационной комиссии (ГАК) сообщает фамилию, имя, отчество обучающегося, название темы, научного руководителя, рецензента. После этого студент делает доклад. Основные положения ВКР докладываются студентом в течение 7-10 минут. После доклада студент отвечает на вопросы членов комиссии. Дальше объявляется внешняя рецензия и отзыв научного руководителя.

Защита ВКР осуществляется публично перед государственной аттестационной комиссией в университете или на предприятии, на материалах которого написана работа.

Ответы на вопросы даются сразу после их получения без предварительной подготовки к ним. Стоит иметь в виду, что ответы на вопросы и замечания, их полнота и глубина в значительной степени влияют на оценку ВКР, потому их надо тщательным образом продумывать. Отвечая на вопрос, обучающийся может пользоваться

ВКР, приводить цифровые данные или цитировать отдельные положения.

После ответов свою точку зрения о ВКР и обучающемся может выражать научный руководитель и рецензент. В заключительном слове автор ВКР отвечает на замечание рецензента, соглашается с ними или аргументировано опровергает их, отстаивает свою точку зрения.

Решение ГАК об окончательной оценке ВКР основывается на выступлении и ответах обучающегося в процессе защиты, отзыва научного руководителя и рецензии с базового предприятия. Решение об оценке работы принимается на закрытом заседании открытым голосованием (заседание проводится после защиты). При равном количестве голосов, голос председателя комиссии решающий. Результаты защиты объявляются в тот же день, после оформления протокола заседания ГАК.

Порядок оценивания ВКР. Автор ВКР должен продемонстрировать: умение логично и аргументировано излагать материал, корректно использовать статистические, математические и другие методы, проводить собственные исследования; обладание навыками обобщения, формулировки выводов; умение работать с информационными источниками, инициировать и обосновывать инновационные подходы и направления решения проблемы, которая исследуется.

Критериями оценивания ВКР являются:

1. Актуальность и новизна темы исследования:

- новизна постановки проблемы,
- научная обоснованность актуальности темы;
- постановка заданий исследования и их согласование с темой и планом работы;
- соответствие темы профилю подготовки специалиста;
- актуальность проведенных исследований для практики.

2. Степень научности:

- оценка накопленного отечественного и зарубежного теоретического и практического опыта по вопросам исследования;
- наличие элементов научной новизны и степень их обоснованности;
- логичность изложения материала и построения работы;

- полнота и обоснованность выводов по результатам исследования;
- согласование результатов исследования (выводов) поставленным заданиям и достижение цели научной работы.

3. Информационно-методическое и программное обеспечение:

- использование адекватных теме исследования источников информации и их обработка;
- использование статистических материалов и их оценка;
- способность применять общенаучные и специфические методы исследований.

4. Практическая значимость, апробация результатов исследования:

- апробация и внедрение результатов исследования;
- наличие публикаций по результатам исследования и участие в научных конференциях, в конкурсах научных работ.

5. Качество оформления ВКР.

ВКР в которой раскрыта тема, прореферированы необходимые литературные источники, проанализированы соответствующие информационные и статистические базы данных, проведено исследование, сформулированы выводы без необходимого их обоснования допускается к защите, но не может быть оценена выше, чем *«удовлетворительно»*.

Работа, в которой сделано собственное оценивание использованных литературных источников, самостоятельно проанализирован подобранный материал, отчетные данные предприятия, на базе которого исследовалась тема, проведены комплексные исследования, сделаны выводы и сформулированы предложения, но они не являются достаточно аргументированными, может быть оценена на *«хорошо»*.

Работа, в которой сделано собственное оценивание разных литературных источников, использованы современные методы исследования, построена формализованная модель, проведены комплексные исследования, расчеты и на их основе - аргументированы выводы и обоснованы предложения, а результаты исследования имеют практическое значение и рекомендованы к внедрению, может быть оценена на *«отлично»*.

Таблица 6.1

Шкала оценивания: национальная и ECTS

Сума баллов за все виды учебной деятельности	Оценка ECTS	Оценка по национальной шкале
		для экзамена, диф. зачета, курсового проекта (работы), практики
90 - 100	A	отлично
80 - 89	B	хорошо
75 - 79	C	хорошо
70 - 74	D	удовлетворительно
60 - 69	E	удовлетворительно
35 - 59	FX	Неудовлетворительно с возможностью повторной пересдачи
0 - 34	F	Неудовлетворительно с обязательным повторным изучением дисциплины

Результаты защиты ВКР оцениваются с использованием комплексной системы оценивания: национальной системы («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»), собственной системы ВУЗа (по 100-бальной шкале), Европейской кредитно-трансферной системы (за шкалой «А», «В», «С», «D», «E», «FX», «F»).

Защищенные ВКР регистрируются и отправляются кафедрой в архив на хранение.

7. ТЕМАТИКА ВКР

1. Анализ эффективности системы нормирования труда на предприятии
2. Выявление и использование резервов роста производительности труда на предприятии.
3. Диагностика возможностей развития трудового потенциала предприятия
4. Диагностика и повышение эффективности системы мотивации труда персонала
5. Диагностика и повышение эффективности управленческого труда на предприятии
6. Диагностика кадрового потенциала предприятия и разработка кадровой политики
7. Диагностика корпоративной культуры как фактора эффективности управления предприятием
8. Диагностика организации труда на предприятии
9. Диагностика социально-экономической эффективности управления персоналом
10. Диагностирование проблем управления персоналом на основе количественных и качественных методов
11. Использование результатов проведения деловой оценки персонала.
12. Исследование внутренних и внешних рынков труда для поиска кадровых ресурсов: методологические подходы и принципы.
13. Кадровая политика предприятия в условиях экономического кризиса
14. Кадровый потенциал предприятия и основные направления его использования.
15. Корпоративная программа повышения лояльности персонала на предприятии.
16. Корпоративная социальная ответственность: управление взаимодействием с заинтересованными сторонами.
17. Мотивационная стратегия развития персонала и механизм ее реализации на предприятии.
18. Мотивационная стратегия развития персонала и механизмы ее реализации на предприятии.
19. Направления и инструменты повышения эффективности процессов управления персоналом.

20. Организационные аспекты повышения квалификации управленческого персонала на рабочем месте.
21. Организация процесса адаптации и интеграции новых сотрудников на предприятии.
22. Оценка конкурентоспособности управленческого потенциала предприятия.
23. Оценка эффективности затрат на персонал предприятия.
24. Построение системы управления персоналом предприятия.
25. Построение эффективной системы материального стимулирования.
26. Прогнозирование и планирование потребности в персонале.
27. Развитие форм и методов профессионального обучения персонала на предприятии.
28. Разработка единой кадровой политики в соответствии со стратегическими задачами развития предприятия.
29. Разработка единой кадровой политики в соответствии со стратегическими изменениями предприятия.
30. Разработка и управление корпоративной культурой предприятия.
31. Разработка кадровой политики предприятия на основе инновационных технологий.
32. Разработка кадровой стратегии предприятия в процессе реализации инновационных кадровых решений.
33. Разработка концептуальной модели стратегического управления человеческими ресурсами предприятия.
34. Разработка механизма формирования корпоративной социальной ответственности перед персоналом как фактора повышения эффективности труда.
35. Разработка программы адаптации персонала на предприятии
36. Разработка системы организации обучения персонала (подготовки, переподготовки и повышения квалификации).
37. Разработка стратегии развития предприятия на основе инновационных кадровых решений.
38. Разработка стратегии управления персоналом предприятия.
39. Разработка стратегий управления человеческими ресурсами предприятия в условиях стратегических изменений.
40. Разработка управленческих решений по оптимизации организационной структуры и численности персонала.

41. Разработка управленческих решений по работе с идеями и инновациями.
42. Реализация требований компетентностного подхода при отборе кандидатов на трудоустройство.
43. Рекрутинг персонала в стратегии развития предприятия.
44. Система правил эффективного взаимодействия работников предприятия
45. Совершенствование (формирование) системы стратегического управления персоналом.
46. Совершенствование инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
47. Совершенствование кадрового планирования на предприятии.
48. Совершенствование кадровой политики предприятия.
49. Совершенствование методов кадрового планирования на предприятии.
50. Совершенствование методов оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом.
51. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала предприятия.
52. Совершенствование нормирования системы труда персонала.
53. Совершенствование оценки социальной и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления персоналом.
54. Совершенствование профессиональной оценки персонала.
55. Совершенствование процесса определения потребности в персонале.
56. Совершенствование процесса отбора и адаптации персонала на предприятии.
57. Совершенствование системы адаптации персонала к динамичности внешней среды хозяйствования предприятия.
58. Совершенствование системы обучения персонала как элемент социальной ответственности предприятия.
59. Современные технологии оценки персонала.
60. Социальная ответственность бизнеса в системе стратегического управления персоналом предприятия.
61. Социально-экономические особенности формирования и реализации кадровой политики.
62. Стратегии трудового поведения наемных работников.
63. Стратегии формирования кадрового потенциала предприятия.

64. Стратегическое управление персоналом предприятия в условиях внедрения инноваций.
65. Стратегическое управление предприятием с учетом его социальной ориентированности.
66. Стратегическое управление человеческими ресурсами - основа достижения предприятием устойчивого конкурентного преимущества.
67. Стратегическое управление человеческими ресурсами на основе концепций жизненного цикла предприятия.
68. Управление взаимоотношениями предприятия с внутренними стейкхолдерами путем повышения социальной ответственности бизнеса.
69. Управление инновационным потенциалом персонала предприятия в условиях стратегических изменений.
70. Управление кадровым движением на предприятии с учетом корпоративной социальной ответственности.
71. Управление кадровым движением на предприятии с учетом стратегического подхода.
72. Управление кадровым потенциалом предприятия.
73. Управление карьерой, формирование кадрового резерва предприятия
74. Управление конкурентоспособностью предприятия через имиджевый социально-ориентированный подход.
75. Управление личной эффективностью менеджера по персоналу с точки зрения организационного поведения.
76. Управление мотивационной политикой на предприятии.
77. Управление организационной культурой в процессе стратегического управления человеческими ресурсами.
78. Управление организационным поведением в процессе стратегического управления человеческими ресурсами.
79. Управление производительностью труда на предприятии путем формирования программы корпоративной социальной ответственности перед персоналом.
80. Управление развитием персонала предприятия на основе инновационных кадровых решений.
81. Управление развитием человеческих ресурсов предприятия в условиях стратегических изменений.
82. Управление ресурсно-компетенционной базой предприятия – основа стратегического управления человеческими ресурсами.

83. Управление рыночной позицией предприятия, ориентированного на социальную ответственность бизнеса перед персоналом.
84. Управление социальной ответственностью перед персоналом как фактор повышения конкурентоспособности предприятия.
85. Управление стратегическим взаимодействием предприятий в процессе управления человеческими ресурсами.
86. Управление трудовым потенциалом предприятия за счет реализации социальной программы.
87. Управление трудовым потенциалом предприятия на основе стратегической диагностики влияния внешней среды.
88. Управление финансовой обеспеченностью реализации корпоративной социальной ответственности предприятия перед персоналом.
89. Управление эффективностью разработки и принятия инновационных кадровых решений.
90. Управление эффективностью труда предприятия через социальное инвестирование.
91. Условия, режим и дисциплина труда персонала предприятия.
92. Формирование кадровой стратегии как элемента стратегического набора предприятия.
93. Формирование корпоративной культуры предприятия как составляющая социальной программы предприятия.
94. Формирование мотивационной системы предприятия как составляющая корпоративной социальной ответственности .
95. Формирование организационной культуры и организационного поведения на предприятии.
96. Формирование организационных структур управления при изменении условий функционирования объекта.
97. Формирование систем стратегического управления персоналом предприятия.
98. Формирование социальной программы персонала как основа развития предприятия.
99. Формирование стратегии повышения организационно-экономической эффективности предприятия – основа стратегического управления человеческими ресурсами.
100. Экономические особенности формирования и реализации социально-ориентированной кадровой политики предприятия.

Приложение А

Образец письма-заказа

Заведующему кафедрой экономики
предприятия
ГО ВПО «Донецкий национальный
университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»

ПИСЬМО-ЗАКАЗ

Просим поручить студентке группы _____ направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом ОУ «Магистратура» *Ивановой Татьяне Ивановне*, проходившей преддипломную практику в ООО «_____» выполнить выпускную квалификационную работу на тему «_____».

Директор

(подпись)

(Ф.И.О.)

М.П.

Образец задания на выполнение ВКР

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Государственная организация высшего профессионального образования
«Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»

Институт экономики и управления

Кафедра экономики предприятия

Образовательный уровень магистратура

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой _____

к.э.н., проф. _____

«__» _____ 201_ г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Ивановой Татьяне Ивановне

(фамилия, имя, отчество)

1. Тема выпускной квалификационной работы Совершенствование системы управления персоналом с использованием инструментов мотивации, руководитель проекта (работы) Кравченко Елена Сергеевна утвержденные приказом ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» от " " 2019 года № _____

2. Срок предоставления выпускной квалификационной работы " " 2019 г.

3. Выходные данные ВКР справка-предложение

4. Содержание расчетно-пояснительной записки (перечень вопросов, которые нужно разработать)

Введение

Глава 1. Теоретические и методические аспекты управления системой развития персонала

1.1. Система управления персоналом: основные понятия, сущность

1.2. Кадровая политика в системе управления персоналом и ее планирование

1.3. Элементы системы управления персоналом предприятия

Выводы по главе 1

Глава 2. Комплексная диагностика эффективности управления персоналом предприятия

2.1. Конкурентная позиция предприятия

2.2. Диагностика эффективности управления персоналом предприятия

2.3. Диагностика системы мотивации, стимулирования и оплаты труда на предприятии

Выводы по главе 2

Глава 3. Рекомендации по совершенствованию системы мотивации и стимулирования работников

3.1. Разработка и реализация стратегии управления персоналом

3.2. Формирование плана по мотивации и стимулированию работников

3.3. Проведение аттестации работников как способ мотивации: организация и оценка эффективности

Выводы по главе 3

Выводы

Список использованных источников

Приложения

5. Перечень графического материала (с точным обозначением обязательных чертежей) правовое обеспечение; организационная структура предприятия; характеристика первичных документов; структура и динамика трудового потенциала; факторный анализ.

6. Консультант раздела проекта (работы):

Раздел	Фамилия, инициалы и должность консультанта	Подпись, дата	
		Задание выдал	Задание принял

7. Дата выдачи задания « » -2019 г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Название этапов ВКР	Срок исполнения этапов ВКР	Примечания
1	<i>Введение</i>	<i>01.11.20__</i>	
2	<i>Глава 1</i>	<i>01.12.20__</i>	
3	<i>Глава 2</i>	<i>01.01.20__</i>	
4	<i>Глава 3</i>	<i>01.02.20__</i>	
5	<i>Выводы</i>		

Студент

_____ **Иванова Т.В.**
(подпись) (фамилия и инициалы)

Руководитель выпускной
квалификационной работы

_____ **Кравченко Е.С.**
(подпись) (фамилия и инициалы)

Образец отзыва научного руководителя

Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики
Государственная организация высшего профессионального образования
«Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»

Институт _____ экономики и управления
Направление 38.04.03 Управление персоналом

ОТЗЫВ

Научного руководителя на выпускную квалификационную работу

Ивановой Татьяны Ивановны

(Ф.И.О. магистранта)

Тема выпускной квалификационной работы Совершенствование системы управления персоналом с использованием инструментов мотивации

Общая характеристика выпускной квалификационной работы:

Индивидуальные особенности обучающегося в период работы над ВКР (подготовка, умение работать, эрудиция и т.д.) В процессе написания выпускной квалификационной работы студентка показала достаточный уровень теоретической и практической подготовки; умение эффективно организовать свою работу; способность критически оценивать и анализировать изучаемый материал.

Выводы, оценка ВКР и предложения. Работа выполнена в соответствии с заданием; представляет завершённое исследование и рекомендуется к защите.

Руководитель ВКР:

к.э.н., доцент кафедры
экономики предприятия

Кравченко Е.С.

Образец рецензии руководителя с базы практики

Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики
Государственная организация высшего профессионального образования
«Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»

Институт _____ экономики и управления _____
Кафедра _____ экономики предприятия _____

РЕЦЕНЗИЯ

На выпускную квалификационную работу

Ивановой Татьяны Ивановны

(Ф.И.О.)

Тема выпускной квалификационной работы Совершенствование системы управления персоналом с использованием инструментов мотивации

Общая характеристика ВКР. Работа Ивановой Т.И. выполнена на материалах производственной практики в ООО «_____».

Оценка и выводы по ВКР. Выпускная квалификационная работа выполнена на высоком уровне, отражает фактический порядок управления персоналом в ООО «_____», свидетельствует о достаточных знаниях в области диагностики и планирования системы управления персоналом; заслуживает положительной оценки.

Рецензент:

главный бухгалтер ООО «_____» _____ Е.А. Серова

М.П.

«___» _____ 2019 г.

Образец справки-предложения

СПРАВКА О ВНЕДРЕНИИ

рекомендаций по выпускной квалификационной работе на тему:

«Совершенствование системы управления персоналом с использованием инструментов мотивации»

Справка дана студентке института экономики и управления направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом Ивановой Татьяне Ивановне, дневной формы обучения в том, что ее рекомендации по использованию на предприятии системы мотивации и стимулирования работников; программы аттестации работников и методический подход к выбору стратегической альтернативы будут внедрены в практику экономической работы предприятия ООО "_____".

М.П.
Главный бухгалтер

Серова Е.А.

Образец титульного листа ВКР

Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики
Государственная организация высшего профессионального образования
«Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»

Институт экономики и управления

Кафедра экономики предприятия

Допускается к защите
Зав. кафедрой _____

« _____ » _____ 2019 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему

Совершенствование системы управления персоналом с использованием
инструментов мотивации

Выполнила: студентка 2 курса, группы УПЭТ-18 МА

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
(шифр и название направления)

Иванова Татьяна Ивановна
(фамилия и инициалы)

Руководитель к.э.н., доц. Кравченко Е.С.
(фамилия и инициалы)

Рецензент директор Серова Е.А.
(должность. фамилия и инициалы)

Магистрант _____
(подпись)

г. Донецк – 2019 год

Образец реферата к выпускной квалификационной работе

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа: сто двадцать восемь страниц, тридцать одна таблица, девятнадцать рисунков, 67 основных литературных источников, 27 приложений.

Тема: Совершенствование системы управления персоналом с использованием инструментов мотивации.

Объект изучения: процессы формирования эффективной системы управления персоналом на примере ООО «_____».

Предмет исследования: теоретические, методологические и практические аспекты управления персоналом предприятия.

Цель ВКР: изучение теоретической основы формирования эффективной системы управления персоналом предприятия, проведение комплексной диагностики процесса управления персоналом и разработка практических рекомендаций по формированию эффективной системы мотивации и стимулирования работников.

Метод изучения и основные приемы выполнения работы: общенаучные и экономико-логические методы.

Применены общенаучные методы: анализ и синтез; индукция и дедукция; сравнение; моделирование; наблюдение. Используются экономико-логические методы познания: группировка; графический метод; факторный анализ; коэффициентный анализ.

Было рекомендовано:

- классификация оборотных активов предприятия;
- усовершенствованная методика комплексной оценки управления персоналом как системой;
- усовершенствованный методический подход к выбору стратегической альтернативы предприятия.
- алгоритм проведения аттестации работников, как способ мотивации.

Рекомендации, приведенные в работе, носят реальный характер, что подтверждается установленным документом.

Ключевые слова: система управления персоналом, диагностика, мотивация, стимулирование, стратегия.

Образец введения к ВКР

Данная выпускная квалификационная работа посвящена проблеме...(*актуальность темы*).

Проблемы управления и их диагностики является предметом особого внимания экономической науки. Большой вклад в разработку теоретических основ и методологических подходов к проблеме ... и их использования внесли ведущие ученые-экономисты:... (*степень научной разработанности проблемы*).

Цель ВКР заключается в ..., а также в разработки рекомендаций по ее (их) усовершенствованию.

Для достижения поставленной цели предстоит решить следующие задачи:...

Объектом исследования ВКР ...

Предметом исследования выступают

При исследовании были использованы следующие научные методы:

- *наблюдение*, благодаря которому получена информация о развитии экономической мысли о значении и характере использования ...;
- *сравнение*, с помощью которого определены общие и отличительные черты процесса определения и классификации ... в мировой практике;
- *абстрагирование*, что позволило выделить наиболее существенные чертыпроцесса;
- *и т.д.*

Научная новизна работы характеризуется следующими теоретическими и практическими положениями, которые выносятся на защиту:

усовершенствовано:

- методические подходы к разработке ...

получили дальнейшее развитие:

- направления планирования деятельности ...

Практическая значимость полученных результатов. Разработанная методика может использоваться при стратегическом, текущем и оперативном планировании. Предложенные методические разработки использованы руководством (справка о внедрении от _____ г.).

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, выводов, списка использованных источников и приложений, которые соответствуют логике изучения вопросов организации и методики учета и контроля операций с

Работа содержит 128 страниц, 31 таблицы, 19 рисунков, 67 источников информации, 27 приложений (*структура работы*).

Образец титульного листа иллюстративного материала к ВКР

Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики

Государственная организация высшего профессионального образования
«Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»

Иллюстративный материал

к выпускной квалификационной работе на тему

Совершенствование системы управления персоналом с использованием
инструментов мотивации

Выполнила: студентка 2 курса, группы УПЭТ-18 МА

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

(шифр и название направления)

Иванова Татьяна Ивановна

(фамилия и инициалы)

Руководитель к.э.н., доц. Кравченко Е.С.

(фамилия и инициалы)

Магистрант _____

(подпись)

г. Донецк – 2019 год

Учебное издание

Алексеев Сергей Борисович, д.э.н., профессор кафедры экономики предприятия
Бакунов Александр Алексеевич, к.э.н., профессор кафедры экономики предприятия
Ващенко Наталья Валерьевна, к.э.н., профессор кафедры экономики предприятия
Защук Марина Сергеевна, к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия
Лебеденко Елена Александровна к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия
Сергеева Александра Валерьевна, к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ И ЗАЩИТЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

для обучающихся по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом
образовательная программа магистратура
очной и заочной формы обучения
(электронный ресурс)

Технический редактор

Сводный план - 2019 г., Поз. № ____
Подписано к печати « ____ » _____ г. Формат 60x84 / 16. Бумага офсетная.
Гарнитура Times New Roman / Печать - ризография.
Усл. печат. лис. ____ Уч.-изд. л. ____ Тираж ____ экз. Зам. № ____

Государственная организация высшего профессионального образования
«Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»
г. Донецк, ул. Щорса, 31
Редакционно-издательский отдел НИИИТ
83023, г.Донецк, ул. Харитонова, 10 тел. :(0622) 97-60-50

Свидетельство о внесении в Государственный реестр издателей, изготовителей и
распространителей издательской продукции ДК № 3470 от 28.04.2009 г.
e-mail: druk@dsuet.donetsk.ua