



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования*
«Московский технологический университет»
МИРЭА

СОГЛАСОВАНО

Учебно-методический совет
Института управления и стратегического
развития организаций

«___» _____ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института управления и
стратегического развития организаций

_____ А.Н. Мыльникова
«___» _____ 2016 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ПО ВЫПОЛНЕНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Направление подготовки
38.03.03 – Управление персоналом

Профиль
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
бакалавр

Москва - 2016

ВВЕДЕНИЕ

Данные методические указания разработаны для студентов всех форм обучения по направлению 38.03.03 — «Управление персоналом».

Методические указания по выпускной квалификационной работе — это развитие и обобщение методических указаний к выполнению курсовых работ по дисциплинам: «Основы управления персоналом», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом».

Выпускная квалификационная работа является завершающим этапом процесса обучения. Выпускная квалификационная работа бакалавра представляет собой законченную разработку, в которой анализируется одна из теоретических либо практических проблем управления персоналом. Квалификационная работа должна отразить умения студента самостоятельно разработать избранную тему и сформулировать соответствующие рекомендации.

В методических указаниях рассматриваются общие вопросы подготовки выпускной квалификационной работы и даны рекомендации по ее выполнению: предлагается определенная последовательность выполнения работы, сформулированы требования по структуре, содержанию и объему ВКР, обозначены определенные требования по оформлению, срокам представления и порядок защиты представляемой работы.

Методические указания позволяют обеспечить единство требований, предъявляемых к содержанию, качеству и оформлению выпускной квалификационной работы. Выполнение выпускной квалификационной работы предполагает творческий подход студента к решению поставленных задач и консультационную помощь преподавателя.

СУЩНОСТЬ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Выпускная квалификационная работа - это работа, которая определяет способность студента использовать теоретические знания и практические навыки, полученные им за период обучения, его эрудицию.

Цель выпускной квалификационной работы – подготовка законченной разработки, в которой анализируется одна из теоретических либо практических проблем управления персоналом. Реализация указанной цели предполагает:

- использование фундаментальных знаний, полученных в процессе обучения;
- систематизацию и конкретизацию знаний по ряду смежных дисциплин: «Экономическая теория», «Теория организации», «Основы управления персоналом», «Экономика и социология труда», «Основы теории управления», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Основы организации труда», «Разработка и принятие управленческих решений» и др. с целью использования их для решения конкретной задачи;

- научно-исследовательский подход к решению задачи;
- освоение методов аналитической работы по проблемам управления персоналом.

Для успешной подготовки выпускной квалификационной работы бакалавра необходимо:

- активизировать знания в области менеджмента, планирования, технологии и экономики предприятия, проблем развития управления определенными объектами и подсистемами;
- владеть научными основами управления персоналом, принципами организации управления персоналом и навыками их самостоятельного использования;
- владеть методами научного исследования, в том числе системного анализа;
- уметь использовать современные информационные технологии в процессе как выполнения исследований, так и оформления дипломного проекта;

- владеть методами ведения информационного поиска и анализа различных литературных источников;
- уметь научно-обоснованно формулировать теоретические и практические рекомендации, результаты анализа;
- квалифицированно оформлять графический материал, иллюстрирующий содержание выпускной квалификационной работы.

ТРЕБОВАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Являясь законченной самостоятельной комплексной научно-практической разработкой, выпускная квалификационная работа должна отвечать следующим основным требованиям:

1. Целевая направленность результатов выпускной квалификационной работы на повышение эффективности деятельности организационно-экономических систем.
2. Соответствие предлагаемых решений по совершенствованию управления персоналом тенденциям развития управления в организационно-экономических системах.
3. Наличие ожидаемой социально-экономической эффективности предлагаемых решений.
4. Предметность, практическая целесообразность и конкретность выводов о состоянии управления персоналом и предложений, направленных на его совершенствование и развитие.
5. Соответствие уровня разработки темы ВКР современному уровню научных разработок, методическим положениям и рекомендациям по управлению персоналом, отраженным в соответствующей литературе и международных стандартах качества.
6. Научно-практическая значимость выпускной квалификационной работы.

ВЫБОР ТЕМЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ И ЕЕ УТВЕРЖДЕНИЕ

Тематика выпускной квалификационной работы определяется направлениями научно-исследовательской работы выпускающей кафедры и стандартом направления 38.03.03 — «Управление персоналом»:

- Человеческие ресурсы трудовой деятельности.
- Методология управления персоналом организации.
- Система управления персоналом организации.
- Стратегическое управление персоналом организации.
- Технология управления персоналом организации.
- Управление поведением персонала организации.
- Оценка труда и результатов деятельности персонала организации и др.

Тема выпускной квалификационной работы обычно формулируется в следующей логической последовательности. Прежде всего, определяется цель работы. В качестве цели может быть, например, анализ (оценка), диагностика, совершенствование (оптимизация, улучшение, повышение уровня, развитие). Возможны темы с формированием комплексной цели, например, "анализ и разработка", "оценка и совершенствование" и т.д.

Затем необходимо указать объект исследования, в качестве которого может выступать, например: стратегия (развития организации, развития персонала организации, и т.д.); структура (государственного органа, управления, инфраструктура и т.д.); функция (планирования, регулирования, организации, контроля и т.д.); процесс (труда, управления, деятельности и т.д.); характеристика (численность, эффективность и т.д.).

Так же как и цель выпускной квалификационной работы, его объект может быть комплексным, например, "структура функций", "структура процесса" и т.д.

Затем следует уточнить, какой аспект подготовки выделяется как основной, то есть какие основные направления функционирования и развития объекта охвачены исследованием, то есть сформулировать предмет исследования. В качестве основного аспекта можно указать, например: кадры (организации, предприятия, компании, государственной службы, муниципальной службы, руководящие и т.д.); ресурсное обеспечение (информационное, организационно-техническое, финансовое, методическое и т.д.); нормативно-правовую базу, социально-экономические, политические, психологические, социологические, исторические и другие аспекты управления персоналом организации.

В названии темы должен быть четко определен предмет исследования. В качестве него главным образом выступает управляющая часть системы, то есть субъект управления.

Таким образом, логическая последовательность формулирования темы выпускной квалификационной работы составляет "цепочка": цель - объект - предмет (аспект объекта). Уточнение сущности объекта и предмета исследования приведены в *Приложении 2*.

При выборе темы выпускной квалификационной работы необходимо сохранять преемственность между ней и темами выполненных курсовых работ, что обеспечивает глубокое, последовательное и всестороннее изучение студентами наиболее актуальных вопросов совершенствования управления в организации.

Тема выпускной квалификационной работы должны посвящаться актуальным вопросам теории и практики управления в организациях различных форм собственности.

Тематическое решение исследовательских задач выпускной квалификационной работы необходимо ориентировать на разработку конкретных проблем, имеющих научно-практическое значение.

Выбранные студентами темы утверждаются приказом ректора.

Каждому студенту выдаются бланки задания на выпускную квалификационную работу. Задание составляется руководителем выпускной квалификационной работы и утверждается заведующим кафедрой. (см. *Приложение 3*).

Приведенная в *Приложении 1* тематика выпускной квалификационной работы является примерной. Каждый студент может заявить тему по своему усмотрению, представив соответствующее обоснование необходимости и целесообразности ее разработки и получив разрешение заведующей выпускающей кафедрой. При этом тема должна быть согласована с руководителем выпускной квалификационной работы и соответствовать направлениям научно-исследовательской работы выпускающей кафедры.

При выборе темы необходимо учитывать, в какой мере разрабатываемые вопросы обеспечены исходными данными, литературными источниками, соответствуют индивидуальным способностям и интересам студента.

СТРУКТУРА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Предлагаемая тематика выпускных квалификационных работ охватывает широкий круг вопросов. Поэтому структура каждой работы может уточняться студентом совместно с руководителем, исходя из интересов студента, степени проработанности данной темы в литературе, наличия информации и т.п. Выпускная квалификационная работа включает в себя пояснительную записку и графическую часть (плакаты в электронном виде). Пояснительная записка имеет следующую структуру.

ТИПОВАЯ СТРУКТУРА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

№ п/п	Наименование раздела выпускной квалификационной работы	Примерное кол-во страниц
	Введение	1-2
1	Теоретическая часть (в работе имеет самостоятельное название)	15-20
1.1	Понятие, сущность и характеристика современного состояния исследуемой проблемы и пути ее решения.	
1.2	Методические (правовые) аспекты исследуемой проблемы.	
	Аналитическая часть (в работе имеет самостоятельное название)	30-40
2.1	Характеристика (анализ) исследуемого объекта (анализ производственной системы, основных и вспомогательных бизнес-процессов, организационной структуры, финансовых показателей, кадрового состава и проблем управления персоналом в организации.	
2.2	Конкретизация проблем, решаемых в выпускной квалификационной работе. Выявление недостатков.	
2.3	Разработка рекомендаций по устранению выявленных проблем (недостатков) и оценка социально-экономической эффективности.	
	Заключение	1-2
	Список использованных источников	1-2
	Приложения	

Исходя из рекомендуемой структуры выпускной квалификационной работы, объем ее пояснительной записки, включая таблицы и рисунки (без учета приложений), должен составлять примерно **60-70 с.** печатного текста. Пример составления плана выпускной квалификационной работы приведен в *Приложении 4*.

СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Указанные выше основные разделы выпускной квалификационной работы должны иметь определенное внутреннее содержание.

Введение.

Введение - вступительная часть выпускной квалификационной работы, в которой необходимо:

- обосновать актуальность разрабатываемой темы, ее теоретическую и практическую значимость;
- определить границы исследования (объект, предмет, хронологические и/или географические рамки);

- назвать основную цель работы и подчиненные ей более частные задачи, решение которых связано с реализацией поставленной цели;
- определить теоретические основы и указать избранный метод (или методы) исследования;
- привести список отечественных и зарубежных ученых и специалистов (8-10 фамилий), внесших наиболее заметный вклад в исследование, анализ и решение проблем в тех областях, с которыми связана тема выпускной квалификационной работы и труды которых использовались при написании данной выпускной квалификационной работы.

Введение должно начинаться с обоснования актуальности выбранной темы. Освещение актуальности должно быть немногословным. Актуальность темы может подтверждаться ссылками на опыт отечественных и зарубежных организаций, программными и нормативными документами РФ или отдельных субъектов РФ, касающимися рассматриваемых в выпускной квалификационной работе вопросов. Практическое значение разработки темы исследования подчеркивается ее важностью в решении общих проблем организации и осуществления управления персоналом.

Обязательным элементом введения является формулировка объекта и предмета исследования. Объект и предмет исследования как категория научного процесса соотносятся между собой как общее и частное.

Объект исследования - это процесс или явление, порождающее проблемную ситуацию и избранное для изучения, носитель рассматриваемой проблемы.

Предмет исследования - это то, что находится в границах выбранного объекта исследования. Это предметная область, включающая в себя те стороны и свойства объекта, которые в наиболее полном виде выражают исследуемую проблему (скрывающиеся в ней противоречия) и подлежат изучению. Именно на предмет исследования направлено основное внимание студента, именно предмет определяет тему выпускной квалификационной работы, которая обозначается на титульном листе как заглавие.

В итоге четко формулируется конкретная цель и задачи исследования.

Цель – это тот научный результат, который должен быть получен в конечном итоге всей подготовки выпускной квалификационной работы. Формулировка цели обязательно должна согласовываться с названием выпускной квалификационной работы (см. Приложение 2).

Для достижения поставленной цели следует сформулировать ряд задач (примерно 4-6). Это обычно делается в форме перечисления, используя ряд стандартных начальных слов: изучить..., уточнить..., описать..., установить..., выявить..., сформулировать..., построить..., разработать..., предложить... и т.п.

Перечень поставленных задач должен быть согласован с содержанием и структурой выпускной квалификационной работы. Формулировку задач необходимо делать как можно более тщательно, поскольку описание их решения должно составить содержание глав выпускной квалификационной работы. Это важно также и потому, что заголовки глав или параграфов рождаются именно из формулировок задач предпринимаемого исследования.

Обязательным элементом введения выпускной квалификационной работы является указание на методы исследования.

1. Теоретическая часть (в конкретной выпускной квалификационной работе должна иметь свое название). В этом разделе:

- описывается сущность и характеристика предмета и объекта исследования, содержание процесса их развития и современное состояние;
- оценивается место, занимаемое объектом исследования в рамках исследуемой предметной области;

- освещаются изменения изучаемого явления за последние годы с целью выявления основных тенденций и особенностей его развития;
- описывается (уточняется) система факторов, оказывающих влияние на изучаемый предмет, процесс или явление, и исследуется механизм этого влияния;
- оценивается степень изученности исследуемой проблемы, называются теоретически и практически нерешенные и дискуссионные проблемы, по-разному освещенные в научной литературе с указанием личного мнения автора работы;
- проводится уточнение понятийного аппарата;
- предлагаются собственные или уточняются существующие классификации (типологии) процессов, явлений, влияющих факторов, систем и пр., по определенным классификационным признакам.

В ходе изложения материала обязательно должна высказываться личная точка зрения студента. При этом используются следующие выражения: «по нашему мнению ...», «по мнению автора ...» и пр.

2. Аналитическая часть (в конкретной выпускной квалификационной работе должна иметь свое название).

2.1 Характеристика (анализ) исследуемой организации. Здесь приводится историческая справка, характеризующая организацию. на базе которой проводится исследование. Дается характеристика формы собственности, выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Методологической основой проведения исследований в данном разделе являются приемы и методы экономического анализа, математической статистики, функционально-стоимостного анализа и др.

Источниками информации по вышеназванным вопросам могут служить: устав организации (предприятия), история создания и развития организации (предприятия), положения о структурных подразделениях, материалы годовых отчетов деятельности объекта исследования, данные бухгалтерского учета и другие.

Краткий анализ организации должен включать:

- анализ производственно-хозяйственной деятельности по элементам: кадры производства, средства труда, методы организации производства, технология производства, производственная структура, готовая продукция, внешние организационно-хозяйственные связи. Необходимо также проанализировать финансовые показатели: доходы, расходы и результаты деятельности.

- анализ корпоративной культуры организации и состояния системы управления исследуемой организации. При анализе корпоративной культуры целесообразно выявить тип культуры, характерный для исследуемой организации, ее ключевые ценности и определить, каким образом они влияют на проблемы, решаемые в рамках подготовки выпускной квалификационной работы. При обследовании и анализе состояния системы управления организации целесообразно установить, какие цели поставлены перед управляющей системой и соответствует ли она целям и особенностям управляемых объектов.

- анализ предмета исследования и подсистемы управления, определенных темой выпускной квалификационной работы. В процессе анализа системы управления исследуемого объекта следует определить место в ней исследуемой вами проблемы и остановиться на подробном анализе состояния управления персоналом в исследуемой организации по выбранной теме выпускной квалификационной работы (оценка кадров, планирование карьеры, управление конфликтами, определение потребности в персонале, управление трудовой мотивацией и т.д.).

Анализ следует проводить в следующей последовательности: анализ целей, функций, процессов, организационной структуры, кадрового, информационного, технического, нормативно-методического, правового и делопроизводственного обеспечения технологических процессов обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений по теме дипломного проекта. Студент должен предложить

методику проведения анализа, из которой должно быть ясно, какие показатели исследуются, каким образом получена информация для анализа тех или иных показателей, каким способом анализируются показатели.

2.2 Конкретизация проблем, решаемых в выпускной квалификационной работе.

Этот раздел концентрирует в себе выводы по результатам разработки аналитической части. В тезисной форме следует подвести общий итог, характеризующий нерешенность методических, организационных, экономических, правовых, информационных вопросов в области управления персоналом для исследуемой организации. Для обоснования выводов могут быть использованы ссылки на передовой опыт отечественных и зарубежных организаций, подтверждающий наличие проблемных вопросов в деятельности анализируемого объекта. В данном разделе студент должен выявить проблемы и недостатки в деятельности (системе управления персоналом и др.) исследуемой организации.

2.3 Разработка рекомендаций по устранению выявленных проблем (недостатков) и оценка их социально-экономической эффективности.

В третьем параграфе второго раздела разрабатываются конкретные практические мероприятия, направленные на устранение узких мест, недостатков в области управления персоналом организации - места прохождения практики или работы студента-бакалавра.

Предлагаемые в выпускной квалификационной работе мероприятия должны составлять взаимосвязанный комплекс, явившийся результатом проведенного анализа состояния системы управления выбранного предприятия и направленный на решение практических задач исследуемой проблемы.

Комплекс мероприятий должен носить конкретный характер и по возможности иметь детальную и тщательную проработку, а также подкрепляться, по возможности, разработкой регламентирующей документацией.

В этом параграфе также производится оценка социально-экономической эффективности предложенных рекомендаций, предпочтительно методом экспертной оценки.

Следует обратить внимание на принципиальную взаимосвязь экономической и социальной эффективности.

Заключение. Здесь формулируются в краткой форме выводы по проделанной работе, характеризующие степень решения тех задач, которые ставились при разработке выпускной квалификационной работы.

Список использованных источников. Список использованных источников информации принято помещать после заключения. Каждый включенный в такой список источник должен иметь отражение в любом из разделов ВКР и на него должны быть ссылки в тексте.

Список использованных источников должен быть составлен в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1 – 84 (приложение 5). Сведения об источниках в списке следует располагать в порядке появления ссылок на источники в тексте, нумеровать арабскими цифрами без точки и печатать с абзацного отступа.

Ссылки в тексте на использованные источники следует давать в виде арабских цифр, заключенных в квадратные скобки, указывающих порядковый номер источника по списку, например: [5], [18]. При необходимости указываются страницы книги, статьи или другого источника, с которых взяты используемые сведения или формулы, например: [18, с.21-25]. Ссылки на источники ставятся перед знаками препинания.

В тексте ВКР обязательны ссылки на указанные в перечне источники. Нумерация ссылок осуществляется по мере появления в тексте.

Приложения. Здесь приводятся расчетные материалы (при значительном объеме вычислительных работ по работе); формы документов, отражающие анализ производства и управления; рабочая проектная документация (положения, должностные инструкции, штатные расписания, формы документов и т.д.), а также другие материалы, использование

которых в тексте пояснительной записки перегружает ее и нарушает логическую стройность изложения.

7. ОФОРМЛЕНИЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ.

Выпускная квалификационная работа состоит из текстовой части (пояснительной записки); графического материала – плакатов, выполненных в электронном виде; перечня использованной литературы и приложений. При оформлении ВКР используется стандарт университета СТП МГУПИ 2068752-5-2006 (за исключением «бланка задания на выпускную квалификационную работу (см. Приложение 3) и титульного листа пояснительной записки).

Титульный лист пояснительной записки представлен в *Приложении 7*. После титульного листа приводится оглавление выпускной квалификационной работы.

Текстовая часть работы выполняется на листах стандартного формата с использованием одной стороны листа, оставлением полей, четко и разборчиво. В тексте не должно применяться сокращение слов, за исключением общепринятых. Если в тексте приводятся цитаты или цифровые данные, заимствованные из литературы, то обязательно дается ссылка на источник внизу соответствующей страницы или в конце цитаты ставится номер источника (в квадратных скобках) по списку литературы. Приводимый в текстовой части графический материал (рисунки, таблицы) должен иметь наименование и быть пронумерован. Графический материал, приводимый по ходу текста, выполняется непосредственно на листах текстовой части или на отдельных вкладышах. На включаемый в выпускную квалификационную работу графический материал и перечень использованной литературы должны быть ссылки в текстовой части.

Примерный объем текстовой части выпускной квалификационной работы должен составлять, как правило, 60 - 70 с. печатного текста, включая таблицы и рисунки (но исключая приложения). Все таблицы и рисунки должны иметь сквозную нумерацию и свое название. Номер и название таблицы даются над ней, номер и название рисунка — под ним. Таблицы и рисунки делаются разноцветными. Рисунками считаются схемы, диаграммы, формы документов, графики и т.п.

Графический материал является обязательной частью выпускной квалификационной работы. Он должен быть органически связан с пояснительной запиской и в наглядной форме иллюстрировать основные положения анализа, проекта и внедрения. При этом в тексте записки должны быть ссылки на приводимый иллюстративный материал и пояснения к нему. Типовыми графическими материалами являются схемы динамики основных технико-экономических показателей деятельности организаций и их производственных подразделений; схемы организационных структур управления; функциональные и информационные матрицы; схемы обработки информации; штатные расписания; графики и таблицы, иллюстрирующие результаты анализа; таблицы эффективности проектных мероприятий и др.

8. РУКОВОДСТВО И КОНТРОЛЬ ХОДА ВЫПОЛНЕНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Разработкой выпускной квалификационной работы руководит выпускающая кафедра. Заведующий кафедрой назначает руководителей из числа преподавателей кафедры, а также может привлекать высококвалифицированных специалистов с производства, из научно-исследовательских организаций.

Руководитель выпускной квалификационной работы выдает студенту задание на подготовку работы. В дальнейшем руководитель систематически консультирует студента, контролирует ход выполнения работы; оказывает помощь студенту в сборе и обобщении необходимых материалов; представляет законченную выпускную квалификационную работу заведующему кафедрой для направления на защиту, участвует в заседании

Государственной экзаменационной комиссии при защите выпускной квалификационной работы.

Для более качественного выполнения выпускной квалификационной работы по представлению его руководителя допускается привлечение консультанта. Консультант работает в тесном контакте со студентом и руководителем; в пределах своих функций определяет вопросы, которые должны быть решены в соответствии с темой выпускной квалификационной работы, несет ответственность за разработку этих вопросов. В отдельных случаях, когда это диктуется темой выпускной квалификационной работы, в качестве консультантов могут быть приглашены преподаватели других кафедр.

Руководитель выпускной квалификационной работы и консультант (если он назначается) должны провести необходимые для студента в процессе выполнения работы консультации. Они проводятся в соответствии с расписанием, утвержденным заведующим кафедрой, не реже одного раза в неделю. В свою очередь студент обязан их посещать.

Вся работа студентов над выпускной квалификационной работой выполняется в соответствии с графиком, утвержденным заведующим кафедрой. Общий контроль хода подготовки работы осуществляется кафедрой еженедельно и отражается в сводном графике. Руководители выпускных квалификационных работ обязаны своевременно следить за ходом подготовки работы и степенью готовности каждого, за выполнением студентом всех разделов работы в сроки, регламентированные графиком, и о существенных отклонениях от них сообщать заведующему кафедрой (см. *Приложение 8*).

Заведующий кафедрой на протяжении всего периода подготовки работы осуществляет систематический контроль.

Выпускная квалификационная работа должна быть закончена и оформлена за 5 дней до начала работы Государственной экзаменационной комиссии.

9. ПОРЯДОК ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Законченные выпускные квалификационные работы сдаются студентами руководителям. Студент обязан до сдачи работы руководителю поставить на титульном листе свою подпись и получить подпись консультанта (если он назначен), а также иметь соответствующие подписи на графическом материале.

После проверки выпускной квалификационной работы руководитель подписывает титульный лист пояснительной записки, графический материал. Студент представляет работу для прохождения нормоконтроля на кафедре, а затем - на подпись заведующему кафедрой. Ознакомившись с выпускной квалификационной работой, заведующий кафедрой определяет его соответствие установленным требованиям и принимает решение о допуске работы к защите, ставит свою подпись на титульном листе. После этого работа (в т.ч. в электронном виде) вместе с рецензией и отзывом руководителя передается в Государственную экзаменационную комиссию (см. *Приложения 9-10*).

Расписание работы Государственной экзаменационной комиссии (далее ГЭК) согласовывается с председателем комиссии, утверждается проректором по учебной работе и доводится до общего сведения не позднее чем за месяц до начала защиты выпускных квалификационных работ. Все заседания ГЭК фиксируются в специальных протоколах.

Перед защитой секретарь ГЭК передает пояснительную записку и прочие документы председателю ГЭК, после чего студент получает слово для доклада (см. *Приложения 12,13*). Регламент доклада - 10 мин. В процессе доклада студент использует материалы графической части работы. Затем студенту задаются вопросы, на которые он обязан дать полные и исчерпывающие ответы. Вопросы могут быть заданы как членами ГЭК, так и другими лицами, присутствующими на защите. После этого зачитывается отзыв рецензента, с которым студент должен быть заблаговременно ознакомлен. Студент отвечает на замечания рецензента. На заседании ГЭК оглашаются также поступившие на дипломный проект отзывы предприятий, учреждений и отдельных лиц. Далее возможны краткие выступления членов ГЭК, руководителя работы и рецензента. По окончании публичной защиты Государственная экзаменационная комиссия на закрытом заседании

обсуждает результаты защиты, при этом учитывается успеваемость студента за время обучения в вузе. Государственная экзаменационная комиссия принимает решение о присвоении студенту квалификации, после чего происходит оглашение результатов защиты. Государственная экзаменационная комиссия также принимает решение о рекомендации проекта к практическому внедрению, направлении студента в магистратуру и выдаче диплома с отличием. В тех случаях, когда защита выпускной квалификационной работы признается неудовлетворительной, ГЭК устанавливает, может ли студент представить к повторной защите ту же работу с доработкой, определяемой комиссией, или же он обязан разработать новую тему, которая устанавливается кафедрой. Для студентов, не защитивших выпускную квалификационную работу по уважительной причине, подтвержденной документально, в сроки, установленные для работы ГЭК, проректором по учебной работе может быть назначено специальное заседание комиссии в течение того периода, на который утверждены составы ГЭК. Защищенные выпускные квалификационные работы сдаются на кафедру и затем хранятся в архиве университета.

Заведующий кафедрой организационно-кадровой
работы в органах государственной власти

Сапожников С.С.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

1. Совершенствование оценки социально-психологической обстановки в организации (на примере...)
2. Совершенствование материальной мотивации в организации (на примере...)
3. Совершенствование методики определения размеров материального вознаграждения работника в организации (на примере...)
4. Совершенствование системы оплаты труда в организации (на примере...)
5. Совершенствование материального стимулирования руководителей организации (на примере...)
6. Совершенствование методики оценки деловых и личных качеств кандидата на замещение вакантной должности (на примере...)
7. Совершенствование замещения должностей руководителей и специалистов организации (на примере...)
8. Совершенствование планирования человеческих ресурсов организации (на примере...)
9. Совершенствование системы учета кадров в организации (на примере...)
10. Совершенствование движения кадров внутри организации (на примере...)
11. Совершенствование диагностики использования персонала организации (на примере...)
12. Совершенствование формирования кадрового резерва организации (на примере...)
13. Совершенствование организации социальной защиты персонала организации (на примере...)
14. Совершенствование оценки межличностных отношений в рабочей группе организации (на примере...)
15. Разработка рекомендаций по формированию показателей деловой оценки персонала организации (на примере...)
16. Совершенствование социально-психологической оценки персонала организации (на примере...)
17. Совершенствование системы мотивации персонала организации (на примере...)
18. Совершенствование организации управленческого учета в организации (на примере...)
19. Совершенствование системы учета и анализа в системе управления персоналом организации (на примере...)
20. Оптимизация использования человеческих ресурсов организации (на примере...)
21. Совершенствование оценки обеспеченности организации трудовыми ресурсами (на примере...)
22. Разработка рекомендаций по совершенствованию удержания персонала организации (на примере...)
23. Совершенствование технологии управления текучестью кадров организации (на примере...)
24. Совершенствование критериев отбора и требований к кандидатам на замещение вакантных должностей в организации (на примере...)
25. Совершенствование отбора персонала организации (на примере...)
26. Разработка рекомендаций по повышению производительности труда персонала организации (на примере...)
27. Совершенствование критериев премирования персонала организации (на примере...)

28. Совершенствование оценки внутренних передвижений персонала в организации (на примере...)
29. Разработка рекомендаций по планированию карьерного роста персонала в организации (на примере...)
30. Разработка рекомендаций по обучению управленческого персонала организации (на примере...)
31. Совершенствование системы коммуникации в организации (на примере...)
32. Совершенствование деловой оценки персонала организации (на примере...)
33. Совершенствование технологии собеседования в управлении персоналом организации (на примере...)
34. Совершенствование управления качеством выполнения работы персонала в организации (на примере...)
35. Совершенствование реализации кадровой стратегии организации (на примере...)
36. Разработка рекомендаций по управлению индивидуальной деятельностью работников организации (на примере...)
37. Совершенствование реализации стратегии развития персонала организации (на примере...)
38. Совершенствование организация обучения и развития персонала организации (на примере...)
39. Совершенствование оценки результатов профессионального обучения персонала организации (на примере...)
40. Разработка рекомендаций по развитию карьеры работников в организации (на примере...)
41. Совершенствование продвижения работников в организации (на примере...)
42. Совершенствование обеспечения безопасности труда персонала организации (на примере...)
43. Совершенствование оплаты труда персонала организации (на примере...)
44. Разработка программ поощрительной оплаты труда в условиях неполной занятости персонала организации.
45. Разработка технологии управления персоналом организации в условиях неполной занятости.
46. Методика оценки производительности работников умственного труда.
47. Разработка методики обследования и анализа удовлетворенности трудом персонала организации.
48. Разработка программы поощрительной оплаты труда персонала.
49. Разработка методики оценки качества работы персонала организации.
50. Разработка программы повышения квалификации персонала организации.
51. Формирование целей системы управления персоналом организации.
52. Формирование функций системы управления персоналом организации.
53. Проектирование функционального разделения труда в системе управления персоналом организации.
54. Интегрирование кадровой службы в организационную структуру организации.
55. Разработка документационного обеспечения системы управления персоналом организации.
56. Оценка факторов повышения эффективности организации труда персонала (на примере...).
57. Совершенствование технологии выработки решений по управлению персоналом (на примере...)
58. Совершенствование реализации кадровой политики организации (на примере...)
59. Совершенствование оперативного плана работы с персоналом организации (на примере...)
60. Разработка рекомендаций по использованию маркетингового подхода в управлении персоналом организации (на примере...)

61. Совершенствование организации деловой оценки персонала (на примере...)
62. Совершенствование адаптации персонала организации (на примере...)
63. Разработка рекомендаций по повышению уровня подготовки руководящих кадров организации (на примере...)
64. Совершенствование организации рабочих мест персонала (на примере...)
65. Совершенствование организации процессов высвобождения персонала (на примере...)
66. Совершенствование организации развития персонала (на примере...)
67. Совершенствование организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров (на примере...)
68. Совершенствование организации проведения аттестации персонала (на примере...)
69. Совершенствование организационной культуры (на примере...)
70. Совершенствование оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом (на примере...)
71. Совершенствование методики оценки затрат на персонал организации (на примере...)
72. Совершенствование аудита персонала организации (на примере...)
73. Совершенствование аудита социально-трудовой сферы организации (на примере...)
74. Разработка рекомендаций по участию работников в управлении организацией (на примере...)
75. Совершенствование программ корпоративного обучения персонала в организации (на примере...)
76. Разработка рекомендаций по повышению социальной эффективности управления организацией (на примере...)
77. Разработка рекомендаций по применению метода перспективной стоимости человеческого капитала в организации (на примере...)
78. Разработка рекомендаций по повышению трудового потенциала организации (на примере...)
79. Совершенствование управления социальным развитием организации (на примере...)

ПРИМЕРЫ ФОРМУЛИРОВКИ ОБЪЕКТА И ПРЕДМЕТА ВКР

Тема ВКР: Совершенствование учета в системе управления персоналом организации (на примере ООО «Электрон»)

Объект исследования - учет в системе управления персоналом ООО «Электрон».

Предмет исследования – пути совершенствования учета в системе управления персоналом ООО «Электрон».

Тема ВКР: Совершенствование организации рабочих мест в организации (на примере ООО «Электрон»)

Объект исследования - организация рабочих мест в ООО «Электрон».

Предмет исследования – пути совершенствования организации рабочих мест в ООО «Электрон».

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Московский технологический университет»
(МГУПИ)**

Институт управления и стратегического развития организаций
Кафедра организационно-кадровой работы в органах государственной власти
направление **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

квалификация (степень) **БАКАЛАВР**

Утверждаю
Зав.кафедрой _____
Сапожников С.С.
« ___ » _____ 201__ г.

ЗАДАНИЕ

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ

Студент _____

Группа _____ шифр _____

Тема ВКР: _____

Утверждена приказом ректора № _____ от « ___ » _____ 20__ г.

Срок представления проекта к защите « ___ » _____ 20__ г.

Исходные данные для разработки _____

Содержание пояснительной записки:

Введение (обоснование актуальности темы) _____

Основные разделы по направлению (в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта)

1 Теоретический _____

2 Аналитический _____

3 Перечень графического материала (плакаты в электронном виде)

3.1 _____	3.6 _____
3.2 _____	3.7 _____
3.3 _____	3.8 _____
3.4 _____	3.9 _____
3.5 _____	3.10 _____

Руководитель ВКР _____

подпись, дата

инициалы и фамилия

Задание принял к исполнению _____

подпись, дата

инициалы и фамилия

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

*«РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ВСЕЛУГ»)*

Содержание

Введение

1 Теоретические основы эффективности управления персоналом организации.....

1.1 Сущность и значение эффективности управления персоналом организации.....

1.2 Методические аспекты оценки эффективности управления персоналом организации.....

2 Анализ организационной деятельности и эффективности управления персоналом ООО «Вселуг».....

2.1 Анализ производственно-хозяйственной деятельности ООО «Вселуг».....

2.2 Оценка эффективности управления персоналом ООО «Вселуг».....

2.3 Рекомендации по повышению эффективности управления персоналом ООО «Вселуг» и оценка их социально-экономической эффективности.....

Заключение.....

Список использованных источников.....

Приложения.....

ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ СПИСКА ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Список использованных источников

1. Балашов В.В., Капитонова А.П. и др. Методика оценки времени выполнения программ, оптимизированных под конкретную архитектуру процессора, по тексту программ на языке высокого уровня // ([http:// lvk.cs.msu / su/ materials/ san 1/ doc](http://lvk.cs.msu/su/materials/san1/doc)).
2. Вострикова Л.Г. Финансовое право: Учебник для вузов, - 2-е издание., перераб. и доп. – М.: ЮСТИЦИНФОРМ, 2006. – 300с.
3. ГОСТ 7.32 – 2001. Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления. М.: Изд – во стандартов, 2001. – 18 с.
4. Егоров О.Д., Подураев Ю.В. Конструирование мехатронных модулей. – М.: Издательство «Станкин», 2005. – 368 с.
5. Корниенко В.Г. и др. Микропроцессорные системы управления. – Краснодар.: Издательство ГОУ ВПО «Куб ГТУ», 2004. – 213 с.
6. Угрюмов Е.П. Цифровая схемотехника. – БХВ, СПб, 2000.-528с.
7. Евстифеев А.В. Микроконтроллеры AVR семейства Classic фирмы ATMEL. – М.: Издательский дом «Додэка-XX1», 2002.-278 с.
8. Положения по бухгалтерскому учету. Сборник документов. – М.: Издательство «Дело и сервис», 2005. – 256 с.
9. Попова Л.В., Маслова И.А., Маслов Б.Г. Некоторые аспекты формирования стоимости активов в целях налогообложения при внедрении МСФО// Международный бухгалтерский учет. – 2005. - №11 (83). – С.24 – 28.
10. Справочник технолога машиностроителя. В 2 т./ Под ред. А.Г. Косиловой и Р.К. Мещерякова. – М.: Машиностроение, 1985. – 656 с. – 496 с.

НЕ МЕНЕЕ 20-ТИ ИСТОЧНИКОВ

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Московский технологический университет»
(МГУПИ)

Институт управления и стратегического развития организаций
Кафедра организационно-кадровой работы в органах государственной власти
направление **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

квалификация (степень) **БАКАЛАВР**

«Утверждаю»
Зав. кафедрой _____
С.С. Сапожников
« _____ » _____ 2016 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
к выпускной квалификационной работе на тему:

Дипломник _____
(подпись, дата) (инициалы и фамилия)

Группа _____ шифр студента _____

Обозначение работы ВКР-2068752-380303-УЭ1-19-16

Руководитель работы _____
(подпись, дата) (инициалы и фамилия)

Консультанты по разделам:

Наименование разделов:

(подпись, дата) (инициалы и фамилия)

(подпись, дата) (инициалы и фамилия)

(подпись, дата) (инициалы и фамилия)

Нормоконтроль _____
(подпись, дата) (инициалы и фамилия)

МОСКВА 2016 г

ГРАФИК КОНТРОЛЯ ЗА ХОДОМ ПОДГОТОВКИ РАБОТЫ

1	2	3	4	5	6	7 Степень готовности ВКР (в %):			10	11
						на 30.03	на 20.04	на 20.05		
					>					

ВЕДОМОСТЬ УЧЕТА ГОТОВНОСТИ ВКР К ЗАЩИТЕ

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

**ОБРАЗЕЦ НАПРАВЛЕНИЯ НА РЕЦЕНЗИЮ
(при необходимости)**

МОСКОВСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт управления и стратегического развития организаций

Кафедра организационно-кадровой работы в органах государственной власти

УВАЖАЕМЫЙ _____

Направляем Вам на рецензию выпускную квалификационную работу студента

_____ (фамилия, имя, отчество)

на тему: _____

Вашу рецензию просим предоставить не позднее

"__" _____ 201__ г.

Защита ВКР назначена на

"__" _____ 201__ г.

Зав. кафедрой

Сапожников С.С.

ОБРАЗЕЦ РЕЦЕНЗИИ

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу студента (ки)

(фамилия, имя, отчество)

выполненную на тему: _____

1. Актуальность ВКР _____
2. Научная новизна ВКР _____
3. Оценка содержания ВКР _____
4. Положительные стороны работы _____
5. Рекомендации по практическому использованию (внедрению)
6. Недостатки и замечания по ВКР
7. Рекомендуемая оценка выполненной работы

Рецензент _____

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(ученая степень, звание, должность, место работы) (дата)

ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

на выпускную квалификационную работу студента

_____ (Ф.И.О.студента, группа)

выполненную на тему: _____

1. Актуальность работы _____

2. Научная новизна работы _____

3. Оценка содержания работы _____

4. Положительные стороны работы _____

5. Замечания к работе _____

6. Рекомендации по практическому использованию (внедрению) работы

7. Дополнительная информация для членов ГЭК

Руководитель _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

_____ (ученая степень, звание, должность, место работы)

« » _____ 201 г.

**ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА ДОКЛАДА НА ЗАЩИТЕ ВЫПУСКНОЙ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

1. Представление темы ВКР.
2. Актуальность проблемы.
3. Цель и задачи ВКР, объект и предмет исследования (озвучивается только цель).
4. Теоретические основы исследования
5. Краткая характеристика и результаты деятельности организации, на примере которой разрабатывается ВКР.
6. Организационная структура организации, на примере которой разрабатывается ВКР.
7. Основные экономические показатели деятельности организации.
8. Результаты анализа системы управления персоналом.
9. Результаты анализа объекта исследования, выявленные недостатки.
10. Рекомендации для устранения выявленных недостатков.
11. Результаты оценки социально-экономической эффективности рекомендаций.

**ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА ПРЕЗЕНТАЦИИ НА ЗАЩИТЕ ВЫПУСКНОЙ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (ПЕРЕЧЕНЬ ГРАФИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА
В ЗАДАНИИ НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ)**

1. Резюме выпускника (Ф.И.О., год рождения, образование, место работы, навыки и умения).
2. Тема ВКР, Ф.И.О. выпускника, руководитель ВКР.
3. Цель, задачи, объект и предмет ВКР.
4. Основные понятия.
5. Организационная структура.
6. Основные показатели деятельности организации.
7. Анализ системы управления персоналом.
8. Недостатки объекта исследования.
9. Рекомендации.
10. Оценка социально-экономической эффективности рекомендаций.

ЭТИКЕТКА К ПОЯСНИТЕЛЬНОЙ ЗАПИСКЕ

МГУПИ	
ВЫПУСКНАЯ	
КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА	
Институт	_____.
Группа	_____
Направление	_____
Студент	_____.
201__ г.	

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ ПЕРВОЙ СТРАНИЦЫ ВВЕДЕНИЯ

Введение

<p>Введение</p>								
					ВКР-2068752-380303-УЭ1-19-16			
	Лист	№ докум.	Подп.	Дат				
Студент					Тема ВКР	Лит.	Лист	Лис
Руковод.						У	5	
Консульт.						МГУПИ		
Н. контр.								
Зав. каф.								

