

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Кломин Сергей  
Должность: и.о. ректора  
Дата подписания: 01.07.2024 17:38:36  
Уникальный программный ключ:  
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
**«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт сервиса и отраслевого управления

Кафедра «Экономики и организации производства»

## **ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

Методические указания к выполнению и защите  
для студентов, обучающихся по направлению 43.03.01 «Сервис»  
направленность «Кадровый и правовой сервис в отрасли»  
(квалификация: бакалавр)  
заочной формы обучения

Составитель

***О.В. Руденок,***

кандидат экономических наук, доцент

Тюмень  
2021

Выпускная квалификационная работа: методические указания к выполнению и защите для студентов, обучающихся по направлению 43.03.01 «Сервис» направленность «Кадровый и правовой сервис в отрасли» (квалификация: бакалавр) заочной форм обучения / сост. О. В. Руденок; Тюменский индустриальный университет. - Тюмень: Издательский центр БИК ТИУ, 2021. – 33 с.

Методические указания рассмотрены и рекомендованы к изданию на заседании кафедры «Экономики и организации производства»  
Протокол № 1а от «30» августа 2021 г.

#### Аннотация

Методические указания предназначены для организации выполнения и подготовки к защите ВКР для студентов, обучающихся по направлению «Сервис» профиль «Кадровый и правовой сервис в отрасли» (квалификация: бакалавр).

Приведены основные требования, предъявляемые к выполнению и защите выпускной квалификационной работы, ее примерная структура, тематика; порядок защиты, а также список рекомендуемой литературы.

Цель методических указаний заключается в реализации требований к результатам освоения основной образовательной программы по направлению подготовки в условиях действия федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, оказание помощи студентам в выполнении и защиты ВКР.

## **ВВЕДЕНИЕ**

В соответствии с Федеральным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению подготовки 43.03.01 Сервис направленность «Кадровый и правовой сервис в отрасли» (квалификация: бакалавр) итоговая государственная аттестация предусматривает выполнение и защиту выпускной квалификационной работы (ВКР), позволяющей выявить степень овладения обучающимися соответствующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций для решения поставленных практических задач.

Содержание данных методических указаний заключается в предоставлении обучающимся на заключительной стадии профессиональной подготовки систематизированных и комплексных методических материалов для успешного выполнения и защиты выпускной квалификационной работы.

Методические указания составлены на основе требований, предусмотренных: Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 43.03.01 Сервис, утвержденным приказом Минобрнауки РФ от «08.06.2017» № 514; Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 29 июня 2015 г. N 636; ОПОП ВО, разработанной в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Тюменский индустриальный университет».

### **1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРОВ**

Выполнение выпускной квалификационной работы (ВКР) является заключительным этапом подготовки бакалавра в высшем учебном заведении.

ВКР является самостоятельной работой выпускника и представляет собой комплексное исследование, выполненное под руководством преподавателя выпускающей кафедры. Знания, полученные при изучении дисциплин различных циклов, а также умения и навыки, приобретенные во время преддипломной практики, должны быть максимально использованы при написании ВКР и в дальнейшей работе дипломированного бакалавра.

Успешность выполнения и защиты ВКР выпускника служит основным показателем оценки уровня компетенций, полученных и усвоенных обучающимся в процессе обучения.

Выпускная работа выполняется в соответствии с учебным планом подготовки бакалавра по направлению подготовки 43.03.01 Сервис направленность «Кадровый и правовой сервис в отрасли» и имеет цели:

- 1) закрепить и расширить полученные в ходе теоретического обучения знания;
- 2) показать умение применять полученные знания при решении практических задач в профессиональной области;
- 3) углубить навыки ведения самостоятельной исследовательской работы, работы с различной справочной и специальной литературой;
- 4) выявить уровень аналитического мышления, умение ставить задачу и принимать решения;
- 5) проявить комплексный подход к решению проблемы с учетом актуальных условий.

ВКР - самая большая по объему и завершающая работа обучающегося. В ней необходимо проявить способности к творческому поиску, научным разработкам, показать умение анализировать сформулированную проблему в профессиональной области, выявить научные подходы и разработать экономические, организационные и управленческие рекомендации по ее решению.

При разработке ВКР обучающийся использует все знания, полученные им во время обучения в вузе (фундаментальные, теоретические, прикладные, специальные), а также свой практический опыт, приобретенный во время прохождения учебной и производственных практик. Таким образом, выполнение ВКР является комплексной проверкой подготовки обучающегося к будущей самостоятельной работе.

Выпускная квалификационная работа бакалавра должна удовлетворять следующим требованиям:

- содержать изложение теоретико-методических положений применительно к предмету исследования;
- раскрывать содержание выявленных в объекте исследования проблем в профессиональной области;
- представлять фактический материал в виде отчетных, плановых документов, рисунков, таблиц, диаграмм, схем, характеризующих состояние и процессы развития объекта исследования;
- содержать необходимые аналитические, прогнозные или плановые расчеты для целей совершенствования развития объекта исследования;
- основываться на экономико-математических методах и моделях анализа и прогнозирования, современных информационных и компьютерных технологиях;
- предлагать и обосновывать рекомендации по совершенствованию изучаемых процессов и явлений;
- соответствовать требованиям, предъявляемым к оформлению ВКР.

Выпускная квалификационная работа должна быть направлена на решение актуальных задач, стоящих перед службами управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы, службами занятости и социальной защиты населения, кадровыми агентствами, организациями, специализирующимися на управленческом и кадровом консалтинге и аудите: повышение эффективности планирования деятельности предприятия сервиса в кадровой и правовой областях, организации труда и оплаты персонала, организации развития персонала организации, разработки и внедрения корпоративной социальной политики организации, разработки и оптимизации кадровой политики и т.п.

Качество работы зависит от того, насколько обучающийся овладел навыками сбора исходной информации, ее обработки и анализа, а также от его способности сформулировать научно обоснованные выводы, лежащие в основе предлагаемых решений.

## **2. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В ПРОЦЕССЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ВКР БАКАЛАВРА**

При выполнении выпускной квалификационной работы обучающиеся должны продемонстрировать свои знания, умения и навыки в области сформированных универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, предусмотренных федеральным государственным образовательным стандартом, – самостоятельно решать на современном уровне задачи связанные с кадровым и правовым сервисом в отрасли, грамотно применять понятийный и методологический аппарат, собрать,

обработать и представить информационный материал по изучаемой проблеме, обосновывать прогнозы, научно аргументировать и защищать свою точку зрения.

Реализация компетентного подхода к обучению по направлению 43.03.01 Сервис направленность «Кадровый и правовой сервис в отрасли» на этапе выполнения ВКР предполагает формирование у обучающихся системы следующих компетенций.

Универсальные компетенции выпускников (УК) и индикаторы их достижения.

Таблица 1

| Наименование категории (группы) УК | Код и наименование УК   | Код и наименование индикатора достижения УК  |
|------------------------------------|---|--|
| Системное и критическое мышление   | УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач   | УК-1. 1.<br>применять методы научных исследований и соотносить методологические принципы общенаучного, естественнонаучного и философского познания в процессе осуществления поиска, критического анализа и синтеза информации; применять системный подход для решения поставленных задач |
|                                    |   | УК-1. 2.<br>анализировать и систематизировать разнородные данные, оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности  |
|                                    |   | УК-1. 3.<br>моделировать аналитические и численные исследования социально-экономических процессов при проведении критического анализа и синтеза информации; использовать системный подход для решения поставленных задач   |
| Разработка и реализация проектов   | УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений | УК-2. 1.<br>проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, необходимые для ее достижения, анализировать альтернативные варианты  |
|                                    |   | УК-2. 2.<br>разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работы, выбирать оптимальные способы решения поставленных задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений   |
|                                    |   | УК-2.3.<br>проектировать решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений  |
|                                    |   | УК-2. 4.<br>формулировать цели проекта, выбирает оптимальные способы решения определенного круга задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений  |
|                                    |   | УК-2.5<br>применять различные методы оценки продолжительности и стоимости проекта, определяет потребность в ресурсах, исходя из действующих правовых норм,   |

|                              |  |  |
|------------------------------|--|--|
|                              |  | имеющихся ресурсов и ограничений   |
| Командная работа и лидерство |  | УК-3. 1.<br>устанавливать разные виды коммуникации(учебную, деловую, неформальную и др.),<br>определять свою роль в команде  |
|                              | УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде   | УК-3. 2.<br>определять стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывая особенности поведения разных групп людей  |
|                              |  | УК-3. 3<br>выстраивать социальное взаимодействие в команде, регулировать групповые и командные социально-психологические процессы  |
|                              |  | УК-3. 4<br>взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды.  |
| Коммуникация                 | УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) | УК-4. 1.<br>применять в устной и письменной формах общеупотребительную лексику и специальную терминологию на русском и иностранном языках, грамматические структуры русского и иностранного языков             |
|                              |  | УК-4. 2.<br>осуществлять обмен деловой информацией в устной и письменной формах на государственном и иностранном (-ых) языках  |
|                              |  | УК-4.3.<br>осуществлять деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном и иностранном (-ых) языках |
|                              |  | УК-4. 4<br>применять коммуникативно-приемлемые стили делового общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами на государственном и иностранном (-ых) языках                            |
|                              |  | УК-4. 5.<br>использовать современные информационно-коммуникативные средства для коммуникации и взаимодействия с партнерами на государственном и иностранном (-ых) языках                                       |
|                              | УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах                            | УК-5.1.<br>интерпретировать проблемы современности, вызванные межкультурным разнообразием общества, с позиций этических, философских и исторических знаний   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>Межкультурное взаимодействие</p>                                    |  | <p>УК-5.2.<br/>конструктивно и толерантно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции</p>   |
|  |  | <p>УК-5.3.<br/>воспринимать культурные особенности и традиции различных социальных групп, учитывать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</p>   |
| <p>Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)</p> | <p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> | <p>УК-5. 4<br/>осуществлять межкультурное и конструктивное взаимодействие в обществе и в процессе осуществления профессиональной деятельности</p> <p>УК-5.5<br/>учитывать проблемы соотношения академической и массовой культуры в контексте социальной стратификации общества, создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач</p> <p>УК-6. 1.<br/>выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов непрерывного образования</p> <p>УК-6.2.<br/>планировать и реализовывать собственные ресурсы и их пределы (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы</p> <p>УК-6. 3.<br/>организовывать и планировать последовательных шагов для достижения поставленной цели с учетом условий, средств, личностных возможностей</p> <p>УК-6. 4.<br/>планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p> <p>УК-6. 5.<br/>применять приемы и техники психической саморегуляции, владения собой и своими ресурсами, формировать пути саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> |
|  |  | <p>УК-7. 1.<br/>осознавать социально-гуманитарную ценностную роль физической культуры и спорта в развитии личности и подготовке к профессиональной деятельности</p> <p>УК-7. 2.<br/>использовать методы сохранения и укрепления физического здоровья для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>  |

|                                       |  |  |
|---------------------------------------|--|--|
|                                       |  | <p>УК-7. 3.<br/>применять принципы здорового образа жизни, использовать творческие средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни</p> <p>УК-7. 4.<br/>организовывать режим времени, приводящий к здоровому образу жизни и готовности к профессиональной деятельности</p> <p>УК-7.5.<br/>укреплять свое физическое здоровье, развивать адаптационные резервы своего организма; логично и аргументировано представить необходимость здорового образа жизни человека</p> <p>УК-7. 6.<br/>осознавать влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек</p>   |
| <p>Безопасность жизнедеятельности</p> | <p>УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</p> | <p>УК-8. 1.<br/>идентифицировать опасные и вредные факторы и оценивать последствия их воздействия на человека и окружающую среду; обеспечение устойчивого развития общества, прогнозировать возможные результаты повседневной жизни и профессиональной деятельности; разрабатывать стратегию обеспечения безопасности с использованием современных средств защиты</p> <p>УК-8. 2.<br/>осознавать источники чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, причины, признаки и последствия опасностей, способы защиты от чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов, принципы организации безопасности жизнедеятельности и труда на предприятии</p> <p>УК-8. 3.<br/>планировать мероприятия по защите персонала и населения в чрезвычайных ситуациях и военных конфликтов, и при необходимости принимать участие в проведении спасательных и других неотложных работах при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций</p> |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | <p>УК-8.4.<br/>применять методы защиты персонала и населения в процессе трудовой деятельности и в быту при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов; соблюдать требования по технике безопасности на производстве повседневной жизни, использовать средства и методы защиты населения от чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</p> <p>УК-8.5.<br/>выбирать адекватные меры и средства по обеспечению нормальных условий жизни и труда, сохранению среды обитания и обеспечение устойчивого развития общества</p> |
| Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность | УК-9 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности | <p>УК-9. 1.<br/>ориентироваться в ключевых категориях и базовых принципах функционирования экономики, анализировать цели и механизмы основных видов социальной экономической политики</p>   |
|  |   | <p>УК-9. 2.<br/>сопоставлять модели поведения экономических агентов, анализировать принципы рыночного обмена и методы экономического анализа</p>  |
|  |   | <p>УК-9.3.<br/>использовать методы экономического и финансового планирования для достижения поставленной цели</p>   |
|  |   | <p>УК-9.4.<br/>применять экономические инструменты для управления финансами, с учетом экономических и финансовых рисков в различных областях жизнедеятельности</p>  |
|  |   | <p>УК-9.5.<br/>анализировать и оценивать затраты и экономическую эффективность принимаемых решений</p>  |
| Гражданская позиция  | УК-10. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению                       | <p>УК-10. 1.<br/>применять действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности</p>  |
|  |   | <p>УК-10. 2.<br/>применять способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней</p>  |
|  |   | <p>УК-10. 3.<br/>правильно толковать гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве; давать оценку коррупционному поведению</p>   |
|  |   | <p>УК-10. 4.<br/>формировать навыки выявления признаков коррупционного поведения, проявлять нетерпимость к коррупционному поведению</p>   |

Общепрофессиональные компетенции выпускников (ОПК) и индикаторы их достижения.

Таблица 2

| Наименование категории (группы) ОПК | Код и наименование ОПК   | Код и наименование индикатора достижения ОПК  |
|-------------------------------------|--|---|
| Технологии                          | ОПК-1 Способен применять технологические новации и современное программное обеспечение в сфере сервиса | ОПК-1. 1.<br>ориентироваться в современных тенденциях развития технологических новаций и современном программном обеспечении в сфере сервиса  |
|                                     |  | ОПК-1. 2.<br>осуществлять поиск и выбор современного программного обеспечения по критериям эффективности их применения в сфере сервиса,   |
|                                     |  | ОПК-1. 3.<br>определять потребность в технологических новациях и информационном обеспечении в сфере сервиса, осуществлять поиск и выбор технологических новаций в сфере сервиса, необходимых для осуществления успешной профессиональной деятельности           |
|                                     |  | ОПК-1. 4.<br>применять технологические новации в сфере сервиса для осуществления успешной профессиональной деятельности   |
|                                     |  | ОПК-1. 5.<br>использовать современное программное обеспечение в сфере сервиса, сравнивать и выбирать технологические новации  |
| Управление                          | ОПК-2 Способен осуществлять основные функции управления сервисной деятельностью                        | ОПК-2.1.<br>понимать сущность сервисной деятельности, основные цели, задачи и функции (планирование, организация, мотивация и контроль) управления сервисной деятельностью предприятия (подразделения), в том числе с позиции кадрового и правового сервиса     |
|                                     |  | ОПК-2. 2.<br>осознавать и учитывать структуру сервисной отрасли, особенности и состав сервисного продукта и его составных элементов, особенности хозяйственных отношений между участниками сервисной деятельности в процессе управления сервисной деятельностью |
|                                     |  | ОПК-2. 3.<br>учитывать и использовать организационно-правовые основы сферы сервиса, принципы и механизмы государственного регулирования и управления сервисной деятельности   |
|                                     |  | ОПК-2.4.<br>сравнивать и использовать виды, методы и технологии управления сервисной деятельностью, структурными подразделениями и персоналом сферы сервиса разных типов  |

|           |   |   |
|-----------|---|---|
|           |   | <p>ОПК-2.5.<br/>оформлять и проверять правильность оформления документации в соответствии с установленными требованиями, в т. ч. используя информационные технологии</p> <p>ОПК-2. 6.<br/>организовывать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями, проводить автоматизированную обработку документов</p> <p>ОПК-2.7.<br/>Использовать различные методы и приемы планирования, организации, мотивации, координации и контроля сервисной деятельности, структурных подразделений и персонала объектов сферы сервиса разных типов</p> |
| Качество  | ОПК-3 Способен обеспечивать требуемое качество процессов оказания услуг в избранной сфере профессиональной деятельности | <p>ОПК-3.1.<br/>применять на практике основные нормативные правовые акты, регулирующие процесс обеспечения качества процессов оказания услуг в избранной сфере профессиональной деятельности</p>  |
|           |   | <p>ОПК-3.2.<br/>анализировать причины снижения качества процессов оказания услуг и предлагать эффективные способы повышения качества оказания услуг</p>   |
|           |   | <p>ОПК-3.3.<br/>использовать современные инструменты и методы планирования качества процессов оказания услуг</p>  |
|           |   | <p>ОПК-3.4.<br/>организовать системы менеджмента качества, мотивации персонала и контроля качества процессов оказания услуг</p>   |
| Маркетинг | ОПК-4 Способен осуществлять исследование рынка, организовывать продажи и продвижение сервисных продуктов                | <p>ОПК-4. 1.<br/>применять теоретические основы маркетинга персонала, основы маркетинговых исследований сервисного рынка, потребителей, конкурентов, организации продаж и продвижении сервисных продуктов</p>   |
|           |   | <p>ОПК-4. 2.<br/>учитывать особенности PR-деятельности и социальной рекламы в работе с персоналом; особенности влияния СМИ на формирование общественного мнения и взаимодействия с ними</p>   |
|           |   | <p>ОПК-4.3.<br/>осознавать покупательские предпочтения по сервисным продуктам, основы психологии продаж и продвижения сервисных продуктов</p>   |
|           |   | <p>ОПК-4.5.<br/>проводить исследование сервисного рынка, потребителей, конкурентов, формировать предложения по улучшению организации продаж и продвижению сервисных продуктов</p>   |

|           |  |  |
|-----------|--|--|
|           |  | <p>ОПК-4. 6.<br/>проводить анализ покупательских предпочтений по сервисным продуктам при организации продаж и продвижении сервисных продуктов</p> <p>ОПК-4. 7.<br/>разрабатывать и планировать мероприятия по связям с общественностью с целью повышение эффективности продаж и продвижения сервисных продуктов</p> <p>ОПК-4. 8.<br/>планировать PR-деятельность, разработку и распространение социальной рекламы в работе с персоналом при организации продаж и продвижении сервисных продуктов, осуществлять текущий мониторинг (контроль) эффективности действий при проведении мероприятий по связям с общественностью</p> <p>ОПК-4.9.<br/>использовать навыки исследования рынка и перспективного спроса на сервисные продукты для определения и покрытия потребности в персонале</p> <p>ОПК-4. 10.<br/>применять методы психоанализа и аргументации при организации продаж и продвижении сервисных продуктов</p>   |
| Экономика | ОПК-5 Способен принимать экономически обоснованные решения, обеспечивать экономическую эффективность организаций избранной сферы профессиональной деятельности | <p>ОПК-5. 1.<br/>учитывать закономерности функционирования современной экономики на микро и макро уровне, социально-экономических процессов, происходящих в обществе и отрасли сферы услуг, основы антикоррупционного законодательства и закупок при принятии экономически обоснованных решений и обеспечения экономической эффективности организаций избранной сферы профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-5. 2.<br/>применять методы принятия экономически обоснованных решений и обеспечения экономической эффективности организаций избранной сферы профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-5. 3.<br/>разрабатывать, рассчитывать, анализировать системы показателей, характеризующих экономическую эффективность организаций избранной сферы профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-5.4.<br/>учитывать основные социально-экономические и демографические процессы, происходящие в обществе и в отрасли сферы услуг при обосновании принимаемых решений</p> |

|              |   |   |
|--------------|---|---|
|              |   | <p>ОПК-5. 6. экономически обосновывать с использованием методов и технологий социально-экономических исследований необходимость и целесообразность принятия решений, обеспечить экономическую эффективность организаций избранной сферы профессиональной деятельности</p>   |
|              |   | <p>ОПК-5. 7. применять основные экономические законы, результаты исследования социально-экономических процессов, принципы антикоррупционного законодательства при разработке и принятия экономически обоснованных решений, обеспечении экономической эффективности организаций избранной сферы профессиональной деятельности</p>  |
|              |   | <p>ОПК-5. 8. сравнивать и применять методы разработки и принятия экономически обоснованных решений, анализа и обеспечения экономической эффективности организаций избранной сферы профессиональной деятельности</p>   |
| <p>Право</p> | <p>ОПК-6 Способен применять в профессиональной деятельности нормативные правовые акты в сфере сервиса</p> | <p>ОПК-6.1. систематизировать и обоснованно использовать нормативные правовые акты российского законодательства, нормы международного права, обеспечивающие правовое регулирование в сфере сервиса; применять инструменты управления и контроля качества продукции и услуг в сфере сервиса</p> <p>ОПК-6.2. использовать законодательную базу и проводить классификацию социальных стандартов качества жизни, учитывать особенности социальной политики Российской Федерации</p> <p>ОПК-6.3. осознавать правовую и организационную основу антикоррупционной политики Российской Федерации, основы законодательства и нормативные правовые акты, устанавливающие правила проведения государственных закупок</p> <p>ОПК-6. 4. анализировать правовые факты и возникающие в связи с ними правовые отношения в сфере трудовых отношений, делопроизводства и кадровой работы; использовать полученные знания при решении конкретных задач; применять полученные знания для формирования матрицы своих действий в делопроизводстве и кадровой работе</p> |

|                           |  |  |
|---------------------------|--|--|
|                           |  | <p>ОПК-6.5. систематизировать и обоснованно применять в профессиональной деятельности основные нормативные правовые акты в сфере административно-правового регулирования и административного управления</p> <p>ОПК-6.6. обоснованно применять основные положения налогового законодательства Российской Федерации в профессиональной деятельности, систематизировать и применять правовые нормы, регулирующие отношения в сфере антикризисного управления и государственного регулирования предпринимательской деятельности</p> <p>ОПК-6.7. осуществлять поиск, обработку, анализ и систематизацию нормативной правовой документации в профессиональной деятельности</p> |
|                           |  | <p>ОПК-6.8. применять в профессиональной деятельности основные положения социальной политики Российской Федерации и системы социальных стандартов для повышения качества и уровня жизни населения</p> <p>ОПК-6.9. учитывать правоприменительную практику в области противодействия коррупции и организации закупок на основе знания действующего законодательства</p> <p>ОПК-6.10. анализировать нормативные правовые акты в сфере трудового законодательства; принимать решения в рамках требований трудового законодательства, правового обеспечения делопроизводства и кадровой работы; разрешать возникающие правовые проблемы в кадровой работе</p>                 |
| Безопасность обслуживания | ОПК-7 Способен обеспечивать безопасность обслуживания потребителей и соблюдение требований заинтересованных сторон на основании выполнения норм и правил охраны труда и техники безопасности | <p>ОПК-7.1. учитывать основные направления, проблемы, технологии и методы обеспечения кадровой и информационной безопасности; принципы и алгоритм принятия решений в сфере кадровой и информационной безопасности; типологию, основные источники возникновения и возможные последствия социально-экономических проблем и процессов в результате нарушения кадровой и информационной безопасности</p> <p>ОПК-7.2. использовать положения и категории безопасности для оценивания и анализа норм и правил кадровой и информационной политики; находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях обслуживания потребителей</p>                       |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p>ОПК-7. 3.<br/>использовать нормы антикоррупционного законодательства для обеспечения эффективных закупок при соблюдении требований заинтересованных сторон</p>  |
| <p>Информационно-коммуникационные технологии для профессиональной деятельности</p> | <p>ОПК-8 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</p> | <p>ОПК-7. 4.<br/>применять методы и технологии обеспечения безопасности в сфере сервиса; соблюдать требования заинтересованных сторон на основании выполнения норм и правил охраны труда и техники безопасности</p>      |
|  |  | <p>ОПК-8. 1.<br/>понимать принципы работы современных информационных технологий, применяемых при решении профессиональных задач</p>  |
|  |  | <p>ОПК-8. 2.<br/>определять необходимые для решения задач профессиональной деятельности принципы работы современных информационных технологий и выбирать соответствующий им инструментарий информационных технологий</p> |
|  |  | <p>ОПК-8. 3.<br/>обоснованно оценивать функциональные возможности информационных систем и современных программных продуктов для решения профессиональных задач в области экономики</p>                                   |
|  |  | <p>ОПК-8. 4.<br/>организовать работу исследовательского коллектива в области профессиональной деятельности</p>   |
|  |  | <p>ОПК-8.5.<br/>осуществлять поиск, анализ и отбор современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности, применять в работе современные информационные технологии</p>                   |
|  |  | <p>ОПК-8. 6.<br/>соблюдать культуру исследования, в том числе с использованием современных информационно-коммуникационных технологий</p>   |

Самостоятельно определяемые профессиональные компетенции выпускников (ПКС) и индикаторы их достижения.

Таблица 3

| Задача профессиональной деятельности | Объект или область знания  | Код и наименование ПКС   | Код и наименование индикатора достижения ПКС  |
|--------------------------------------|--|--|---|
| Исследовательская                    | Организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите (рекрутинг-менеджер, тренинг-менеджер, talent-менеджер, C&V-менеджер, карьерный консультант, коуч) | ПКС-1 Умение выполнять сбор, анализ и структурирование информации о потребностях организации в персонале, администрирование процессов поиска и привлечения кандидатов с учетом специфики профессии и отрасли | ПКС-1.1.<br>применять основы правового регулирования отношений в области защиты прав потребителей, возникающих в процессе предоставления информации о потребностях организации в персонале, в процессе поиска и привлечения кандидатов на вакантные должности                                   |
|                                      |  |  | ПКС-1.2.<br>применять в процессе поиска и привлечения кандидатов на вакантные должности основные положения государственной политики в области содействия занятости населения  |
|                                      |  |  | ПКС-1.3.<br>выполнять сбор, анализ и структурирование информации для проведения работ по кадровому консалтингу и аудиту с целью выявления потребностей организации в персонале, обоснования необходимости поиска и привлечения кандидатов на вакантные должности                                |
|                                      |  |  | ПКС-1.4.<br>Применять современные технологии, правовые аспекты и основы документационного сопровождения трудоустройства, нормы этики делового общения, специфику профессии и отрасли, для которой осуществляется поиск и привлечение кандидатов   |
|                                      |  |  | ПКС-1.5.<br>выполнять сбор, анализ и структурирование информации по вопросам обеспечения организации персоналом, ведения поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) с учетом специфики профессии и отрасли с использованием информационных систем и баз данных |

|                   |  |  |  |
|-------------------|--|--|--|
|                   |  |  | <p>ПКС-1.6.<br/>осуществлять администрирование и документационное сопровождение процессов поиска и привлечения кандидатов с учетом действующего законодательства в области защиты прав потребителей</p> <p>ПКС-1.7.<br/>применять информационные системы и базы данных по вопросам обеспечения организации персоналом, ведению поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности)</p> <p>ПКС-1.8.<br/>организовать документационное сопровождение работ по кадровому консалтингу и аудиту; представлению результатов кадрового консалтинга и аудита</p> <p>ПКС-1.9.<br/>осуществлять документационное сопровождение выхода кандидата на работу и перемещения персонала, согласования с работодателем технологий, ресурсов и сроков поиска и привлечения кандидатов</p>  |
| Исследовательская | Организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите (рекрутинг-менеджер, тренинг-менеджер, talent-менеджер, C&B-менеджер, карьерный консультант, коуч) | ПКС-2 Способность собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда с учетом отраслевых и региональных особенностей | <p>ПКС-2.1.<br/>применять в процессе профессиональной деятельности требования, установленные законодательными и нормативными правовыми актами в области государственного регулирования рынка труда и занятости населения</p> <p>ПКС-2.2.<br/>собирать, анализировать и структурировать целевую информацию о состоянии, отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов</p> <p>ПКС-2.3.<br/>определять перспективную и текущую потребности организации в кадрах, выбирать источники обеспечения организации кадрами, учитывать отраслевую специфику сквозных профессий; осознавать особенности организации работ на различных участках производства, организации, отрасли</p> <p>ПКС-2.4.<br/>осуществлять сбор, анализ и структуризацию информации о работодателе, организациях и кандидатах на замещение рабочих мест на отраслевом рынке труда</p> |

|                               |  |  |  |
|-------------------------------|--|--|--|
|                               |  |  | <p>ПКС-2. 5.<br/>использовать информационно-коммуникационные технологии получения и обработки информации о рынке труда с учетом отраслевых и региональных особенностей</p> <p>ПКС-2. 6.<br/>составлять и оформлять аналитические отчеты о работодателе, организациях и кандидатах на замещение рабочих мест на отраслевом рынке труда</p>  |
| Организационно-управленческая | Службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления | ПКС-3 Применение основ кадрового планирования и контроллинга, экономики и маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в практике функционирования отраслевых предприятий | <p>ПКС-3. 1.<br/>учитывать и применять в работе основы кадрового планирования и контроллинга, экономики и маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p> <p>ПКС-3. 2.<br/>использовать основы организации и управления сервисной деятельностью, офисом и домом, технологии процесса сервиса, ключевые направления по развитию системы клиентских отношений, локальные нормативные акты, регламентирующие процесс организации и управления сервисной деятельностью</p> <p>ПКС-3. 3.<br/>сравнивать и выбирать организационно-экономические модели процесса сервиса, организовывать клиенто-ориентированные системы управления</p> <p>ПКС-3. 4.<br/>применять правила делового общения и технику ведения переговоров в практике функционирования отраслевых предприятий</p> <p>ПКС-3. 5.<br/>реализовать на практике функции и технологии кадрового планирования и контроллинга, управления персоналом организации, мотивацией и стимулированием труда в практике функционирования отраслевых предприятий</p> <p>ПКС-3. 6.<br/>применять на практике основы экономики персонала, технологии маркетинга персонала для создания имиджа работодателя и изучения внешней и внутренней среды организации</p> |

|                               |  |   |  |
|-------------------------------|--|---|--|
|                               |  |   | <p>ПКС-3.7.<br/>анализировать направления работы с персоналом, разрабатывать предложения по их совершенствованию</p> <p>ПКС-3.8.<br/>создавать кадровую информационную систему, анализировать информацию с точки зрения ее значимости для кадровой службы; проверять эффективность отдельных кадровых подсистем (функций), контроля и анализа кадровых издержек</p> <p>ПКС-3. 9.<br/>планировать, организовывать, контролировать, анализировать организационно-экономические модели процесса сервиса, развития клиентоориентированных систем управления</p>  |
| Организационно-управленческая | Службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления | ПКС-4 Организация деятельности по оценке и аттестации персонала | <p>ПКС-4.1.<br/>использовать технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик персонала; порядок и технология проведения аттестации</p> <p>ПКС-4. 2.<br/>обеспечивать документационное сопровождение оценки и аттестации персонала</p> <p>ПКС-4. 3.<br/>определять параметры и критерии оценки и аттестации персонала; определять и применять средства и методы проведения оценки и аттестации персонала; обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки и аттестации с персоналом и руководством</p> <p>ПКС-4. 4.<br/>обеспечивать организационное сопровождение оценки и аттестации персонала; осуществлять сбор, анализ и структурирование информации о предложениях по оценке персонала на рынке труда</p> <p>ПКС-4. 5.<br/>систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала; разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки</p> |

|                                      |   |   |  |
|--------------------------------------|---|---|--|
| <p>Организационно-управленческая</p> | <p>Службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления</p> | <p>ПКС-5 Способность к организации деятельности по развитию персонала, процессов обучения и управления карьерой</p> | <p>ПКС-5. 1. организовывать и поддерживать связи с персоналом посредством речевого воздействия; анализировать публичные выступления и свою собственную речь; применять методы эффективного ведения деловых переговоров, бесед, презентаций, совещаний, приема посетителей</p> <p>ПКС-5. 2. применять методы и технологии принятия решений в управлении офисом и домом</p> <p>ПКС-5. 3. планировать кадровую работу в организации; обеспечивать организацию кадрами требуемой квалификации, уровня и направления подготовки; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале и определять эффективные пути ее удовлетворения</p> <p>ПКС-5. 4. определять тип оргкультуры и проводить оценку особенностей ее организации, применять методы поддержания и изменения организационной культуры</p> <p>ПКС-5. 5. выявлять проблемы организационного поведения в организации, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты</p> <p>ПКС-5. 6. выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы в организации, а также определять области перспективного развития персонала</p> <p>ПКС-5. 7. диагностировать и обосновывать целесообразность развития и обучения персонала, выстраивать карьеру для различных категорий персонала</p> <p>ПКС-5. 8. определять цели и параметры анализа рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов; проводить сбор и анализ информации о рынке труда, об организации и кандидатах на замещение рабочих мест; готовить аналитические отчеты и применять нормативно-правовые документы</p> |
|--------------------------------------|---|---|--|

|           |  |  |  |
|-----------|--|--|--|
|           |  |  | <p>ПКС-5. 9. использовать инструментарий проведения кадрового консалтинга и аудита; применять методы оценки эффективности консалтинговой и аудиторской деятельности</p> <p>ПКС-5. 10. применять приемы развития персонала, способами организации процесса обучения персонала; навыками управления карьерой персонала</p> <p>ПКС-5. 11. практиковать различные технологии и приемы привлечения, подбора и адаптации персонала; использовать правила формирования регламентов подбора и адаптации персонала</p>  |
| Сервисная | Службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства (HR-аналитика, T&D-менеджер, L&D-менеджер, рекрутер); организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите (рекрутинг-менеджер, тренинг-менеджер, talent-менеджер, C&B-менеджер, карьерный консультант, коуч) | ПКС-6 Умение разрабатывать, внедрять и определять эффективность деятельности по организации и оплате труда персонала с учетом отраслевой специфики | <p>ПКС-6. 1. анализировать, интерпретировать и обобщать информацию в области социального страхования и социальной защиты</p> <p>ПКС-6 .2. проектировать трудовые процессы, нормы труда и системы его оплаты с учетом комплекса технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов</p> <p>ПКС-6. 3. диагностировать организационную культуру</p> <p>ПКС-6. 4. анализировать феномены индивидуального и группового поведения сотрудников организации; выявлять модели персонального развития в организации; использовать методы диагностики организационного поведения; применять механизмы изменения организационного поведения</p> <p>ПКС-6. 5. разрабатывать, внедрять и определять эффективность деятельности по организации и оплате труда персонала с учетом отраслевой специфики</p> <p>ПКС- 6. 6. применять в работе базовые показатели социальной защиты; владеть логикой функционирования страхового механизма; представлять информацию в виде докладов и обзоров</p> <p>ПКС- 6. 7. анализировать трудовые процессы и затраты рабочего времени</p> |

|           |  |   |  |
|-----------|--|---|--|
|           |  |   | ПКС-6. 8.<br>анализировать и применять успешные корпоративные практики по организации и оплате труда персонала   |
| Сервисная | Службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства (HR-аналитика, T&D-менеджер, L&D-менеджер, рекрутер); организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите (рекрутинг-менеджер, тренинг-менеджер, talent-менеджер, C&B-менеджер, карьерный консультант, коуч) | ПКС-7 Способность к разработке, внедрению и реализации корпоративной социальной политики на отраслевых предприятиях | ПКС-7. 1.<br>определять объекты, цели и средства корпоративной социальной политики и социального развития персонала на отраслевых предприятиях   |
|           |  |   | ПКС-7. 2.<br>применять основы социального страхования и социальной защиты, социального развития персонала  |
|           |  |   | ПКС-7. 3.<br>использовать инструменты формирования и реализации социальной политики на отраслевых предприятиях   |
|           |  |   | ПКС-7. 4.<br>анализировать рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп   |
|           |  |   | ПКС-7. 5.<br>осуществлять администрирование процессов разработки, внедрения и реализации корпоративной социальной политики и социального развития персонала на отраслевых предприятиях                               |
|           |  |   | ПКС-7. 6.<br>организовывать и обеспечивать документационное сопровождение процессов разработки, внедрения и реализации корпоративной социальной политики и социального развития персонала на отраслевых предприятиях |

### 3. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ВКР

Выпускная квалификационная работа представляет собой выполненную обучающимся (несколькими обучающимися совместно) работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

Выпускная квалификационная работа бакалавра представляет собой законченную разработку, в которой обосновываются направления решения проблем, актуальных для исследуемого объекта. Работа может быть ориентирована на обоснование теоретико-методических положений, исследование нормативно-правовой базы, решение расчетно-аналитической задачи. Полученные результаты могут быть использованы в деятельности служб управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы, служб занятости и социальной защиты населения, кадровых агентств, организаций, специализирующихся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите или в дальнейшем при обучении в магистратуре.

ВКР выполняется в виде бакалаврской работы.

Оформление ВКР должно соответствовать Руководству по структуре, содержанию и

оформлению выпускной квалификационной работы обучающихся по основным профессиональным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры [6]

ВКР выполняется на одной стороне писчей бумаги форматом А 4, размером 210x297 мм. Следует соблюдать следующие **размеры полей**: левое – 25 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. Текст следует выравнивать по ширине. Абзацный отступ должен быть одинаковым для всего текста и составлять 1,25 см.

При выполнении работы выбирается шрифт «TimesNewRoman» размером № 14, **интервал 1,5**. Мелкий шрифт (№ 12) допускается только в таблицах и на рисунках. Нумерация страниц работы должна быть сквозной: первой страницей является титульный лист, далее следуют задание на ВКР, содержание, аннотация (номер страницы на них не проставляется, но в общую нумерацию страниц они включаются). Начиная с листа «ВВЕДЕНИЕ» номер страницы проставляется.

Номер страницы проставляется арабскими цифрами в центре нижней части листа без точки в конце таким же размером, что и основной текст. Если в работе содержатся рисунки и таблицы, которые располагаются на отдельных листах, их необходимо включить в общую нумерацию. Приложения и список использованных источников также включаются в сквозную нумерацию.

Структура выпускной квалификационной работы и ее содержание разработано в соответствии с Методическим руководством по структуре, содержанию и оформлению выпускной квалификационной работы обучающихся по основным профессиональным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры.

Структура выпускной квалификационной работы состоит из следующих обязательных элементов:

- 1) титульный лист;
- 2) задание на выпускную квалификационную работу;
- 3) аннотация;
- 4) содержание;
- 5) введение;
- 6) основную часть, включающая три раздела;
- 7) заключение;
- 8) список использованных источников;
- 9) приложения (при необходимости).

В конце работы помещается демонстрационный материал, используемый при защите ВКР.

*Титульный лист* является первой страницей бакалаврской работы и оформляется в соответствии с установленными требованиями (Приложение 1).

В *задании* на ВКР (Приложение 2) должны быть указаны: тема работы, срок сдачи законченной работы, перечень исходных данных, разделов, графических материалов, дата выдачи задания, календарный график работ.

В *аннотации* указывается цель выпускной квалификационной работы, ее краткое содержание, задачи и методы их решения, а также полученные результаты (Приложение 4). Аннотация должна быть представлена на русском и иностранном языках. Объем аннотации составляет не более 0,5 печатной страницы.

*Содержание* включает пронумерованные названия разделов и подразделов выпускной квалификационной работы с указанием номеров страниц (Приложение 5).

*Во введении* излагается решаемая проблема и обосновывается актуальность выбранной темы, раскрываются ее практическая или исследовательская значимость, наличие законодательной базы и степень освещения в литературе. Определяются цель и конкретные задачи исследования. Задачи ВКР должны раскрываться ее содержанием (перечнем разделов и подразделов). Во введении указываются объект и предмет исследования, перечисляются

основные использованные материалы, информационные источники, приемы и методы выполнения, характеризуется структура работы. По объему введение должно составлять 2-3 страницы.

*Основная часть работы* содержит три раздела: теоретико-методический, аналитический и практический (проектный или исследовательский), которые должны последовательно и логично раскрывать содержание ВКР.

*В первом разделе* освещаются теоретико-методические основы изучаемой проблемы: раскрываются основные понятия и сущность изучаемого явления или процесса; на основе обзора соответствующей отечественной и зарубежной литературы дается оценка степени изученности явления или процесса и его места в рамках изучаемой предметной области. По объему первый раздел составляет 15-20 страниц.

*Второй раздел* носит аналитический характер. В нем выявляются тенденции и закономерности развития объекта исследования, исследуются его взаимосвязи с различными факторами на основе подробного изучения данных официальной или внутрифирменной статистики за период исследования, принятый в работе. Материалы второго раздела являются логическим продолжением теоретико-методического и отражают взаимосвязь практики и теории. Материалы, используемые в качестве базы для обоснования и анализа, должны быть достаточно полными и достоверными, чтобы, опираясь на них, можно было бы проанализировать положение дел, выявить резервы и наметить пути их использования, а также устранить скрытые недостатки или использовать резервы в развитии объекта исследования. Выбор формы представления иллюстративного материала (таблицы, диаграммы, рисунки, графики, схемы, фотодокументы и пр.) зависит от цели, характера и содержания темы исследования. Объем аналитической части обычно составляет 15-20 страниц текста.

*В третьем разделе* на основе анализа тенденций и закономерностей развития явлений или процессов, исследуемых в первом и втором разделах ВКР, необходимо выработать конкретные предложения по решению проблем, выявленных, обоснованных и поставленных во втором разделе ВКР. Здесь обосновываются организационно-экономические рекомендации, предложения, мероприятия, качественно улучшающие фактическое положение исследуемого объекта. Содержание третьего раздела определяется особенностями выбранной темы ВКР и спецификой конкретного объекта исследования. Все предложения и рекомендации должны быть конкретны и обоснованы. Заключительный раздел ВКР должен показать способность студента к адаптации теоретического материала к решению конкретных практических задач. Объем третьего раздела - до 20 страниц текста.

*Заключение* представляет собой изложение основных результатов работы в виде выводов и рекомендаций. В нем автор подводит итоги исследования в соответствии с выдвинутыми во введении задачами работы, делает теоретические обобщения, выводы, дает практические рекомендации по использованию полученных результатов в практической работе, оценку полноты решения задач и достижения цели ВКР. Важнейшее требование к заключению – его краткость и обстоятельность. Заключение рекомендуется писать в виде тезисов, примерный объем 3-4 страницы.

*В список использованных источников* включают издания, которые были изучены и использованы в процессе подготовки ВКР: законодательные и нормативные акты, учебники, учебные пособия, монографии, статьи в периодических изданиях, электронные ресурсы и пр. Желательно использовать новые источники, чтобы они были не старше 5 лет. Список должен включать не менее 30 наименований. Пример оформления списка использованных источников приведен в Приложении 6.

*Приложения* к ВКР - это вспомогательный материал к основному содержанию работы: статистическая информация, финансовая отчетность исследуемого объекта, промежуточные расчеты, таблицы дополнительных цифровых данных и пр. Объем и количество приложений не ограничено и предопределяется требованиями к аргументации работы.

Необходимо, чтобы все разделы ВКР были соразмерны по объему, объединены единой логикой и продуманной последовательностью изложения. В конце каждого раздела целесообразно сделать краткие выводы из предшествующего изложения. Важно добиться единства стиля изложения, обеспечить орфографическую, синтаксическую и стилистическую грамотность.

Рекомендуемый объем бакалаврской работы – не менее 50 и не более 70 страниц печатного текста (не включая список использованных источников и приложения).

#### **4. ЭТАПЫ ВЫПОЛНЕНИЯ ВКР**

Успешное выполнение выпускной квалификационной работы во многом зависит от соблюдения установленных сроков и последовательности выполнения отдельных этапов работы. Обучающийся должен придерживаться согласованного с руководителем и утвержденного заведующим выпускающей кафедры календарного плана выполнения ВКР, который содержит следующие этапы:

1. Выбор темы выпускной квалификационной работы и ее утверждение.
2. Подбор, первоначальное ознакомление с литературой по выбранной теме и представление ее списка руководителю ВКР.
3. Написание и представление руководителю ВКР введения и первой главы выпускной квалификационной работы.
4. Доработка первой главы с учетом замечаний и рекомендаций руководителя, написание и представление второй главы выпускной квалификационной работы.
5. Доработка второй главы с учетом замечаний и рекомендаций руководителя, написание и представление третьей главы выпускной квалификационной работы.
6. Завершение всей выпускной квалификационной работы в первом варианте и представление ее руководителю ВКР не позднее, чем за один месяц до ориентировочной даты защиты.
7. Оформление выпускной квалификационной работы в окончательном варианте и представление ее руководителю ВКР в согласованные с ним сроки.

Выпускная квалификационная работа может быть допущена к защите на основе предоставления следующих документов:

- 1) подготовленной ВКР в твердом переплете с наличием всех необходимых подписей;
- 2) справка о проверке работы в системе Антиплагиат;
- 3) отзыв научного руководителя выпускной квалификационной работы (Приложение 7);
- 4) комплект демонстрационной графики (в том числе в электронном виде в формате презентации основных результатов проделанной работы в программе Power Point) и доклад бакалавра-выпускника по результатам проделанной работы.

#### **5. ТЕМАТИКА ВКР**

Тематика ВКР определяется руководителем, исходя из области научных интересов, степени актуальности, возможности сбора информации.

Тема может быть предложена обучающемуся, исходя из профиля его работы, необходимости решения организационно-экономических проблем предприятия, где обучающийся работает или проходит практику. Кроме этого, при утверждении темы ВКР могут быть учтены потребности в проведении научных исследований предприятий, с которыми кафедра осуществляет сотрудничество.

Тема ВКР может носить как прикладной, так и исследовательский характер. Если работа выполняется на примере конкретного предприятия (организации), то в названии

указывается вид экономической деятельности этого предприятия. Ниже приведен список рекомендуемых тем ВКР. Заявляемая тема может быть выбрана из этого списка, уточнена, изменена или дополнена по согласованию с руководителем ВКР.

Организация утверждает перечень тем выпускных квалификационных работ, предлагаемых обучающимся (далее - перечень тем), и доводит его до сведения обучающихся не позднее чем за 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации.

Примерные темы выпускной квалификационной работы по направлению подготовки 43.03.01 Сервис (направленность «Кадровый и правовой сервис в отрасли»):

1. Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом организации
2. Состав расходов на персонал современной организации
3. Современные формы и методы материального стимулирования трудовой деятельности персонала
4. Социальное страхование работников предприятия: сущность, правовые основы и ресурсное обеспечение
5. Основные направления совершенствования оплаты труда в современных организациях
6. Социальное партнерство и патернализм как типы социально-трудовых отношений
7. Оценка деловых качеств работника при отборе и подборе кадров.
8. Методы и процедура отбора претендентов на вакантную должность.
9. Организации процесса подбора и расстановки персонала.
10. Управление процессом адаптации работника в организации.
11. Социальное планирование в условиях рыночной экономики.
12. Управление карьерой персонала организации.
13. Аудит персонала в современных организациях.
14. Кадровый консалтинг в системе управления персоналом
15. Организация внутрифирменного обучения персонала
16. Совершенствование системы оценки и аттестации руководящих кадров организации.
17. Подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров на предприятии
18. Заработная плата в системе стимулирования трудовой деятельности персонала
19. Организация и основные направления совершенствования кадрового делопроизводства на предприятии
20. Демографическая ситуация и ее влияние на воспроизводство ресурсов для труда в регионе (городе, районе)
21. Становление и развитие системы социального партнерства (на примере региона или предприятия)
22. Проблемы совершенствования организации труда в российском бизнесе
23. Формирование кадрового резерва как способ эффективного управления карьерой персонала
24. Коллективный договор и повышение его роли в регулировании социально-трудовых отношений на предприятии
25. Организация процессов высвобождения персонала

При выборе темы выпускной квалификационной работы обучающийся должен руководствоваться:

- ее актуальностью;
- научными интересами кафедры;
- возможностью доступа и получения фактических данных о результатах деятельности объекта исследования и готовностью руководства предприятия к сотрудничеству с бакалавром;

- собственными приоритетами и интересами, связанными с последующей профессиональной деятельностью;
- наличием необходимого объема информации для выполнения выпускной квалификационной работы

По письменному заявлению обучающегося (нескольких обучающихся, выполняющих выпускную квалификационную работу совместно) организация может в установленном ею порядке предоставить обучающемуся (обучающимся) возможность подготовки и защиты выпускной квалификационной работы по теме, предложенной обучающимся (обучающимися), в случае обоснованности целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

Для подготовки выпускной квалификационной работы за обучающимся (несколькими обучающимися, выполняющими выпускную квалификационную работу совместно) распорядительным актом организации закрепляется руководитель выпускной квалификационной работы из числа работников организации и при необходимости консультант (консультанты).

Тема выпускной квалификационной работы согласуется с руководителем ВКР, оформляется в Заявлении и утверждается заведующим кафедрой в установленном порядке (Приложение 8).

Выбор тем выпускных квалификационных работ и их утверждение на заседании кафедры производится по регламенту, действующему в университете. После выбора темы ее название указывается в индивидуальном плане бакалавра и в заявлении бакалавра на утверждение темы и руководителя выпускной квалификационной работы, которое с подписью, подтверждающей согласие руководителя, передается секретарю кафедры. После этого бакалавру выдается задание на выполнение выпускной квалификационной работы.

Формулировка темы выпускной квалификационной работы и руководитель, утвержденные приказом директора института, подлежат изменению в исключительных случаях.

## **6. ПОДГОТОВКА И ПОРЯДОК ЗАЩИТЫ ВКР**

Подготовка к защите выпускной квалификационной работы включает:

- оформление выпускной квалификационной работы;
- предварительную защиту (при необходимости);
- подготовку демонстрационных материалов (презентации);
- подготовку доклада;
- представление работы на проверку в системе Антиплагиат.

Для проведения защиты обучающийся должен подготовить следующие документы:

- выпускную квалификационную работу в твердом переплете со всеми необходимыми подписями;

- электронную версию презентационных материалов для защиты;
- электронную версию выпускной квалификационной работы.

Ответственность за руководство и организацию выполнения ВКР несет заведующий выпускающей кафедры и непосредственно руководитель ВКР.

ВКР в завершеном виде, с подписью обучающегося, представляется руководителю не позднее, чем за 14 (четырнадцать) дней до установленного срока защиты, после прохождения проверки на заимствования и нормоконтроля.

После проверки ВКР руководитель подписывает работу и вместе с письменным отзывом, отчетом о проверке ВКР на объем заимствования передает заведующему выпускающей кафедры не позднее, чем за десять дней до защиты.

После завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы

руководитель выпускной квалификационной работы представляет в организацию письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы (далее - отзыв). В случае выполнения выпускной квалификационной работы несколькими обучающимися руководитель выпускной квалификационной работы представляет в организацию отзыв об их совместной работе в период подготовки выпускной квалификационной работы.

Заведующий выпускающей кафедры обеспечивает знакомство обучающегося с отзывом руководителя ВКР не позднее, чем за 5 (пять) календарных дней до защиты ВКР.

Отрицательный отзыв руководителя ВКР не является основанием не допуска обучающегося к защите ВКР. Оценку по результатам защиты ВКР выставляет государственная экзаменационная комиссия.

ВКР, отзыв руководителя и отчет о проверке ВКР на объем заимствований передаются в ГЭК не позднее, чем за 2 (два) календарных дня до назначенной даты защиты ВКР.

Защита выпускной квалификационной работы проходит в соответствии с графиком учебного процесса. В число мероприятий, связанных с защитой ВКР, входят: формирование государственной экзаменационной комиссии, разработка графика защиты, организация защиты выпускных квалификационных работ.

Защита ВКР происходит на заседании государственной экзаменационной комиссии (ГЭК), состав которой утверждается приказом по Университету. Комиссию возглавляет председатель, подбираемый заведующим выпускающей кафедры из числа руководящих работников предприятий. В состав ГЭК входят пять членов комиссии и секретарь.

ГЭК работает в утвержденные сроки. Утвержденный график защиты доводится до обучающихся. Норма ежедневной защиты составляет 8-10 человек. В исключительных случаях, когда возникает необходимость в переносе срока защиты для отдельного студента, это возможно только в рамках установленного графика защиты. По обоюдной договоренности студенты могут произвести взаимозамену дней защиты с уведомлением секретаря ГЭК.

До начала защит необходимо сдать секретарю ГЭК выпускную квалификационную работу, паспорт, отзыв руководителя.

Защита выпускной квалификационной работы происходит на заседании ГЭК следующим образом:

- председатель ГЭК объявляет фамилию, имя и отчество студента, тему выпускной квалификационной работы, фамилию и должность руководителя;
- обучающийся делает доклад об основных результатах проделанной работы и отвечает на вопросы членов комиссии по существу работы, а также на вопросы, отвечающие требованиям к профессиональному уровню выпускника, предусмотренные ФГОС ВО по данному направлению подготовки.

Общая продолжительность защиты составляет не более пятнадцати минут.

По окончании публичной защиты Государственная экзаменационная комиссия на закрытом заседании оценивает работу, принимает решение о присвоении выпускнику квалификации, после чего происходит объявление результатов защиты.

ГЭК принимает также решение о рекомендации работы к практическому внедрению на соответствующем предприятии, рекомендации материалов к открытой печати и выдаче диплома с отличием.

Защищенные выпускные квалификационные работы сдаются на кафедру и затем хранятся в архиве.

Тексты выпускных квалификационных работ, за исключением текстов выпускных квалификационных работ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, размещаются организацией в электронно-библиотечной системе организации и проверяются на объем заимствования. Порядок размещения текстов выпускных квалификационных работ в электронно-библиотечной системе организации, проверки на объем заимствования, в том

числе содержательного, выявления неправомерных заимствований устанавливается организацией.

## 7. ОЦЕНКА ВКР

Оценка результата защиты выпускной квалификационной работы производится на закрытом заседании ГЭК. За основу принимаются следующие критерии:

- актуальность темы;
- научно-практическое значение темы;
- качество выполнения работы;
- содержательность доклада и ответов на вопросы;
- наглядность представленных результатов исследования в форме слайдов.

Обобщенная оценка защиты выпускной квалификационной работы определяется с учетом отзыва руководителя ВКР и нормоконтролера.

Результаты защиты выпускной квалификационной работы оцениваются по 100 балльной системе:

Оценка **ОТЛИЧНО** (баллы 91-100): присваивается за глубокое раскрытие темы ВКР, качественное оформление работы, содержательность доклада, презентации и ответов на вопросы;

Оценка **ХОРОШО** (баллы 76-90) присваивается при соответствии выше перечисленным критериям, но при наличии в содержании работы и ее оформлении небольших недочетов или недостатков в представлении результатов на защите;

Оценка **УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО** (баллы 61-75): присваивается за неполное раскрытие темы, общий характер выводов и предложений, недостаточно наглядное представление работы и затруднения при ответах на вопросы;

Оценка **НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО** (менее 61 балла) присваивается за слабое и неполное раскрытие темы, общий характер выводов и предложений, отсутствие наглядного представления работы и неправильные ответы на вопросы членов комиссии.

Таблица 2

Рейтинговая оценка ВКР

| Предъявляемые требования в ВКР   | Баллы        |
|--|--------------|
| <i>Оценка руководителя ВКР</i>   |              |
| 1. Степень теоретической проработки области исследования                   | 0-5          |
| 2. Качество информационного обеспечения работы                             | 0-5          |
| 3. Аргументированность выбора методической базы                            | 0-5          |
| 4. Обоснованность выявленных проблем, направлений развития, резервов роста | 0-5          |
| 5. Выполнение графика написания ВКР  | 0-5          |
| 6. Степень самостоятельности и творческой активности                       | 0-5          |
| Итого  | 30           |
| <i>Оценка нормоконтролера</i>  |              |
| 1. Оформление ВКР и демонстрационного материала                            | 0-10         |
| Итого  | 10           |
| <i>Оценка каждого члена ГЭК*</i>   |              |
| Новизна и оригинальность, актуальность выбранной темы                      | 5            |
| Полнота исследования   | 15           |
| Оценка доклада   | 10           |
| Оценка ответов на вопросы  | 20           |
| Качество презентации   | 10           |
| Итого  | 60           |
| <b>ВСЕГО</b>   | <b>0-100</b> |

\*При подведении итогов ГЭК определяет среднее арифметическое значение баллов

## 8. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Байбородова, Л. В. Методология и методы научного исследования: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры [Текст] : Учебное пособие / Л. В. Байбородова. - 2-е изд., испр. и доп. - Электрон. дан. col. - М : Издательство Юрайт, 2018. - 221 с.
2. Бочкарева, Н. А. Трудовое право России [Электронный ресурс] : Учебник / Н. А. Бочкарева. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 526 с.
3. Виноградова, С. А. Организация и планирование деятельности предприятий сервиса [Электронный ресурс] : Учебное пособие для бакалавров / С. А. Виноградова, Н. В. Сорокина, Т. С. Жданова. - Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 207 с.
4. Воденко, К. В. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин [и др.]. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2019. - 374 с.
5. Восколович, Н. А. Экономика платных услуг [Электронный ресурс] : Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям, направлению «Экономика», специальности «Государственное и муниципальное управление» / Н. А. Восколович. - Экономика платных услуг, 2022-03-27. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 398 с.
6. Добренъков, В. И. Методология и методика социологического исследования [Электронный ресурс] : учебник / В. И. Добренъков, А. И. Кравченко. – Методология и методика социологического исследования, 2019-02-01. - Москва : Академический Проект, Альма Матер, 2016. - 539 с.
7. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием [Электронный ресурс] : Учебное пособие / С. Е. Елкин. - Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. - 236 с.
8. Казакевич, Т. А. Сервисная деятельность [Текст] : Учебное пособие / Т. А. Казакевич. - 2-е изд. - Электрон. дан.col. - М : Издательство Юрайт, 2018. - 186 с
9. Калянов, Г. Н. Консалтинг: от бизнес-стратегии к корпоративной информационно-управляющей системе [Электронный ресурс] : учебник для вузов / Г. Н. Калянов. - 2-е издание дополн. - [Б. м.] : Горячая линия-Телеком, 2016. - 210 с.
10. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация [Текст]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям "Менеджмент" и "Управление персоналом" /А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова; Государственный университет управления, Воронежский государственный университет. – М.: ИНФРА-М, 2013. - 301 с.
11. Кибанов А.Я. и др. Управление персоналом [Текст] / Кибанов А.Я. и др. - Москва : КноРус, 2018. - 201 с.
12. Костюченко, Т. Н. Организация и планирование деятельности предприятий сервиса [Электронный ресурс] : учебное пособие / Костюченко Т. Н. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, Секвойя, 2017. - 138 с.
13. Кузьмина, Е. Е. Организация предпринимательской деятельности: учебное пособие для прикладного бакалавриата [Текст]: Учебное пособие / Е. Е. Кузьмина. - 3-е изд., пер. и доп. - Электрон. дан.col. - М : Издательство Юрайт, 2018. - 417 с.
14. Курсова, О. А. Правовое регулирование управления персоналом : учебное пособие для академического бакалавриата [Текст] : Учебное пособие / О. А. Курсова. - Электрон. дан.col. - М : Издательство Юрайт, 2018. - 414 с
15. Методическое руководство по структуре, содержанию и оформлению выпускной квалификационной работы обучающихся по основным профессиональным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, Тюмень: ТИУ, 2019, 49 с.
16. Мокий, В.С. Методология научных исследований. Трансдисциплинарные подходы

и методы : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры [Текст] : Учебное пособие / В. С. Мокий. - Электрон. дан. со1. - М : Издательство Юрайт, 2018. - 160 с.

17. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для академического бакалавриата [Текст] : Учебник / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд., пер. и доп. - Электрон. дан.со1. - М : Издательство Юрайт, 2018. - 424 с.

18. Пленкина В.В. Оценочное управление в кадровой сфере [Текст]: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 080400.68 - "Управление персоналом" / В. В. Пленкина, О. В. Ленкова, И. В. Осинковская; ТюмГНГУ. - Тюмень: ТюмГН-ГУ, 2013. - 224 с. 211 с.

19. Подольский, В. И. Аудит [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / Подольский В. И. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 687 с.

20. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] : Учебник и практикум / В. П. Пугачев. - 2-е изд., испр. и доп. - Электрон. дан.со1. - М : Издательство Юрайт, 2019. - 402 с.

21. Руденко, Л. Л. Сервисная деятельность [Электронный ресурс] : учебное пособие / Руденко Л. Л. - Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 208 с.

22. Силин, А. Н. Кадровый аудит [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению 080400.62 "Управление персоналом" профиль "Аудит и контроллинг персонала" / А. Н. Силин, Н. А. Шкляева ; ТюмГНГУ. - Тюмень : ТюмГНГУ, 2012. - 196 с.

ОБРАЗЕЦ ТИТУЛЬНОГО ЛИСТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт сервиса и отраслевого управления  
Кафедра «Экономики и организации производства»

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ**

Зав. кафедрой ЭОП  
\_\_\_\_\_ И.О. Фамилия  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_ г.

**НАИМЕНОВАНИЕ ТЕМЫ ВКР**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**НОРМОКОНТРОЛЬ**

Должность, ученая степень

\_\_\_\_\_ И.О.Фамилия

(подпись)

**РУКОВОДИТЕЛЬ**

Должность, ученая степень

\_\_\_\_\_ И.О.Фамилия

(подпись)

**ВЫПОЛНИЛ:**

Студент группы \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ И.О.Фамилия

(подпись)

ВКР защищена с оценкой \_\_\_\_\_

Секретарь ГЭК \_\_\_\_\_ И.О.Фамилия

(подпись)

Тюмень, 20 \_ г.

**ФОРМА ЗАДАНИЯ НА ВКР**

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт сервиса и отраслевого управления  
Кафедра «Экономики и организации производства»

Направление 43.03.01 «Сервис»,  
направленность «Кадровый и правовой сервис в отрасли»

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой ЭОП  
\_\_\_\_\_ И.О.Фамилия  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Ф.И.О. студента \_\_\_\_\_

Ф.И.О. руководителя ВКР \_\_\_\_\_

Тема ВКР \_\_\_\_\_

утверждена приказом по институту от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Срок предоставления законченной ВКР на кафедру «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Исходные данные к ВКР: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Содержание ВКР

| Наименование главы, раздела | Выполненный объем ВКР, % | Дата выполнения |
|-----------------------------|--------------------------|-----------------|
|                             |                          |                 |
|                             |                          |                 |
|                             |                          |                 |

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дата выдачи задания «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись руководителя)

Задание принял к исполнению «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись студента)

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

**ПРИМЕР ЗАПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЯ НА ВКР**  
**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт сервиса и отраслевого управления  
Кафедра «Экономики и организации производства»

Направление 43.03.01 «Сервис»,  
направленность «Кадровый и правовой сервис в отрасли»

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой ЭОП  
\_\_\_\_\_ Е. А. Корякина  
«20» февраля 2022 г.

### ЗАДАНИЕ

#### на выпускную квалификационную работу

студентке Ермаковой Кристине Викторовне

ФИО руководителя ВКР: Шигаев Алексей Геннадьевич

Тема ВКР «Организации процесса подбора и расстановки персонала»  
утверждена приказом по институту от «05» сентября 2021 г. № 133/320-а.

Срок предоставления законченной ВКР «26» мая 2022 г.

Исходные данные к ВКР:

1. Материалы производственной практики.
2. Отчетная и плановая документация предприятия.
3. Нормативные документы (положения, инструкции, внутренние нормативные документы).
4. Специальная литература.

#### Содержание ВКР

| Наименование главы, раздела   | Выполненный объем ВКР, % | Дата выполнения |
|---|--------------------------|-----------------|
| 1. Теоретические основы организации процесса подбора и расстановки персонала                              | 30                       | 15.04           |
| 2. Анализ эффективности организации процесса подбора и расстановки персонала                              | 30                       | 15.05           |
| 3. Обоснование совершенствования организации процесса подбора и расстановки персонала предприятия сервиса | 40                       | 15.06           |

Дата выдачи задания «20» февраля 2022 г.

\_\_\_\_\_  
(подпись руководителя)

Задание принял к исполнению «20» февраля 2022 г.

\_\_\_\_\_  
(подпись студента)

**ОБРАЗЕЦ АННОТАЦИИ****АННОТАЦИЯ**

Целью исследования является разработка мероприятий по повышению инновационного потенциала нефтегазодобывающего предприятия ООО «Газпром добыча Уренгой». Объектом исследования в данной выпускной квалификационной работе является нефтегазодобывающая компания ООО «Газпром добыча Уренгой». Предмет исследования – состояние и использование инновационного потенциала предприятия. Теоретической основой работы послужили исследования отечественных и зарубежных ученых, внесших существенный вклад в теоретическую разработку проблемы инновационной деятельности. Информационная база исследования: законодательные и нормативные акты, регламентирующие инновационные процессы в России, бухгалтерская и финансовая отчетность ООО «Газпром добыча Уренгой», а также другие локальные нормативные акты предприятия.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников.

**ABSTRACT**

The aim of the study is to develop measures to improve the innovative potential of the oil and gas enterprise «Gazprom dobychaUrengoy». The object of research in this final qualifying work is the oil and gas company «Gazprom dobychaUrengoy». The subject of research is the state and use of the innovative potential of the enterprise.

The theoretical basis of the work was the research of domestic and foreign scientists who have made a significant contribution to the theoretical development of the problem of innovation. Information base of the research: legislative and regulatory acts regulating innovation processes in Russia, accounting and financial statements of «Gazprom dobychaUrengoy», as well as other local regulations of the enterprise.

Final qualifying work consists of an introduction, three chapters, conclusion and list of sources used.

ПРИМЕР СОДЕРЖАНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

- 1 Теоретические основы организации обучения персонала
  - 1.1 Система обучения, целевые задачи и основные подходы к её организации в современных условиях
  - 1.2 Виды, формы и методы обучения персонала
  - 1.3 Организация обучения персонала: этапы, сроки, взаимодействующие субъекты
- 2 Анализ эффективности существующей системы организации обучения персонала предприятия
  - 2.1 Анализ кадрового состояния организации
  - 2.2 Характеристика действующей системы обучения персонала организации
  - 2.3 Выявление социально-экономических проблем в процессе организации обучения
- 3 Обоснование направлений по повышению эффективности организации обучения сотрудников
  - 3.1 Разработка предложений по совершенствованию организации обучения персонала
  - 3.2 Социально-экономическая оценка успешности процессов обучения сотрудников предприятия

Заключение

Список литературы

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Приложение А

Приложение Б

**ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ СПИСКА ЛИТЕРАТУРЫ**

***Однотомное издание (книга) одного автора***

Свиридов, О. Ю. Деньги, кредит, банки [Текст]: учебник для вузов / О. Ю. Свиридов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2018. – 448 с.

Вронский, В. А. Прикладная экология [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов / В. А. Вронский. – М.: Высшая школа, 2017. – 510 с.

***Однотомное издание (книга) двух авторов***

Баканов, М. И. Теория анализа хозяйственной деятельности [Текст]: учебник / М. И. Баканов, А. Д. Шеремет. – М.: Финансы и статистика, 2018. – 356 с.

Кадочникова, Г. Д. Органическая химия. Часть 1. Углеводороды и гетероциклические соединения [Текст] : учебное пособие / Г. Д. Кадочникова, Т. Н. Некозырева. – Тюмень :ТюмГНГУ, 2019. – 116 с.

***Однотомное издание трех авторов***

Берлинер, Э. М. Офис от Microsoft. Начинающему пользователю о работе с Windows 95 [Текст] / Э. М. Берлинер, Б. Э. Глазырин, И. Б. Глазырина. – М.: АБФ, 2017. – 751 с.

***Однотомное издание четырех и более авторов***

Философия: учение о бытии, познании и ценностях человеческого суще-ствования[Текст]: учебник для вузов / В. Г. Кузнецов [и др.]. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 560 с.

***Однотомное издание под редакцией***

Финансы. Денежное обращение. Кредит [Текст]: учебник для вузов / под ред. Г. Б. Поляка. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 512 с.

***Многотомное издание в целом***

Макконнелл, К. Р. Экономикс: Принципы, проблемы и политика [Текст]: в 2 т.: пер. с англ. / К. Р. Макконнелл, С. П. Брю. – М. : Республика, 2017. – 2 т.

***Том многотомного издания***

Савельев, И. В. Курс общей экономики [Текст]. В 3т. Т.1. Микроэкономика: учеб. пособие для студентов втузов / И. В. Савельев. – М.: Наука, 2017. – 432 с.

***Сборник научных трудов***

Развитиепредпринимательства в регионах: проблемы и пути решения [Текст]: сб. науч. тр. / Тюменский гос. нефтегаз. ун-т; отв. ред. В. В. Пленкина. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2009. - 268 с.

***Статья из сборника научных трудов, материалов конференций***

***Один автор***

Зеленская, А. Ш. Данные о составе цемента коллекторов неокомаГубкинского и Северо-Губкинского нефтегазоконденсатных месторождений [Текст] / А.Ш. Зеленская // Геология и нефтегазоносность Западно-Сибирского мегабассейна: сб. науч. тр. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2019. - 318 с.

### ***Два - три автора***

Бакиева, О. Л. Функционирование кадровых агентств в условиях экономического кризиса [Текст] / О.Л. Бакиева, Ю.М. Бабушкина // Методы и модели в современном социальном менеджменте: материалы всероссийской научно-практической конференции. - Тюмень: ТюмГНГУ. – 2019. - 218 с.

### ***Четыре автора и более***

Возможность прогнозирования залежей углеводородного сырья путем микробиологического картирования/ С. И. Квашнина[и др.] //Геология и нефтегазоносность Западно-Сибирского мегабассейна [Текст]: материалы Шестой Всероссийской научно-технической конференции. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2019. - 248 с.

### ***Статья из журнала, газеты***

Медведев, Ж. А. Югославская драма: прошлое переплетено с будущим [Текст] / Ж. А. Медведев // ЭКО. – 2018. – № 5. – С. 173-179.

### ***Законодательные материалы: законы, указы, постановления,***

Конституция Российской Федерации [Текст]: офиц. текст. – М.: Маркетинг, 2001. – 39 с.

Об охране окружающей среды [Текст]: федер. закон от 10 янв. 2002 г. № 7-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 2. – Ст. 133.

О Федеральных природных ресурсах [Текст] : указ Президента РФ от 16 дек. 1993 г. № 2144 // Собр. актов Президента и Правительства РФ. – 1993. – № 51. – Ст. 49.

### ***Автореферат диссертации***

Цыганова, С. Е. Учебник как средство организации и управления познавательной деятельности студентов [Текст] :автореф. дис. ... канд. пед. наук / Цыганова Светлана Евгеньевна. – М. : Наука. – 24 с.

### ***Электронный ресурс удаленного доступа***

Инвестиции останутся сырьевыми. [Электронный ресурс]: ежедн. интернет-изд. 2017. 25 янв. URL: <http://www.prognosis.ru/print.html?id=6464> (дата обращения 15.03.2019).

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА И БИЗНЕСА**

**ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ**

на выпускную квалификационную работу студента \_\_\_\_\_  
(ФИО)

направления подготовки 43.03.01 «Сервис»

направленность «Кадровый и правовой сервис в отрасли»

Тема ВКР: \_\_\_\_\_

ВКР выполнена по теме \_\_\_\_\_  
(предложенной студентом; по заявке предприятия)

Соблюдение графика выполнения работы \_\_\_\_\_

Актуальность ВКР \_\_\_\_\_

Наличие и обоснованность элементов научной новизны \_\_\_\_\_

Использование современных методов экономического анализа и информационных технологий \_\_\_\_\_

Наличие и значимость практических рекомендаций \_\_\_\_\_

Творческая активность и самостоятельность \_\_\_\_\_

Положительные стороны ВКР \_\_\_\_\_

Недостатки ВКР \_\_\_\_\_

ВКР рекомендована \_\_\_\_\_  
( к опубликованию, к внедрению)

Оценка ВКР \_\_\_\_\_  
( в баллах 0-30)

Руководитель ВКР \_\_\_\_\_  
(подпись) (И.О. Фамилия)

С отзывом ознакомлен \_\_\_\_\_  
(дата) (подпись) (И.О. Фамилия студента)

**ФОРМА ЗАЯВЛЕНИЯ ДЛЯ УТВЕРЖДЕНИЯ ТЕМЫ  
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Заведующему кафедрой ЭОП

\_\_\_\_\_ (должность, ученая степень, звание)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

студент гр. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. полностью)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу утвердить тему выпускной квалификационной работы «\_\_\_\_\_» и назначить научным руководителем \_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность, ученая степень).

Дата

Подпись

«Согласовано»

Ф.И.О.

\_\_\_\_\_  
(подпись научного руководителя)

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |    |
|---|----|
| ВВЕДЕНИЕ.....   | 3  |
| 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРОВ.... | 3  |
| 2. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В ПРОЦЕССЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ВКР БАКАЛАВРА   | 4  |
| 3.СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ВКР.....                                 | 13 |
| 4. ЭТАПЫ ВЫПОЛНЕНИЯ ВКР .....                                     | 16 |
| 5. ТЕМАТИКА ВКР.....  | 17 |
| 6. ПОДГОТОВКА И ПОРЯДОК ЗАЩИТЫ ВКР .....                          | 18 |
| 7. ОЦЕНКА ВКР .....   | 20 |
| 8. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА.....                                  | 21 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....   | 23 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....   | 24 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....   | 25 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 4.....   | 26 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 5.....   | 27 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 6.....   | 28 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 7.....   | 30 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 8.....   | 31 |

Учебное издание

Составитель  
РУДЕНОК Ольга Владимировна

## **ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

Методические указания к выполнению и защите выпускной квалификационной работы для студентов, обучающихся по направлению 43.03.01 «Сервис» направленность «Кадровый и правовой сервис в отрасли» (квалификация: бакалавр) заочной формы обучения

*В авторской редакции*

Подписано в печать \_\_\_\_\_ 2021. Формат 60×90 1/16. Усл. печ. л. 1,9 п.л.  
Тираж 50 экз. Заказ № \_\_\_\_\_.

Библиотечно-издательский комплекс  
федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования  
«Тюменский индустриальный университет».  
625000, Тюмень, ул. Володарского, 38.  
Отдел оперативной полиграфии издательства.  
625039, Тюмень, ул. Киевская, 52.