

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич
Должность: и.о. ректора
Дата подписания: 17.10.2024 16:49:46
Уникальный программный идентификатор:
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт сервиса и отраслевого управления

Кафедра менеджмента в отраслях ТЭК

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Методические указания по выполнению
выпускной квалификационной работы для обучающихся
по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»
направленность (профиль) «Управление персоналом высокотехнологич-
ных производств» (уровень бакалавриата) всех форм обучения

Составители:

В. В. Пленкина,

доктор экономических наук, профессор

Е.М. Дебердиева,

доктор экономических наук, доцент

Т.В.Малютина,

кандидат экономических наук, доцент

Тюмень

ТИУ

2024

Выпускная квалификационная работа: методические указания по выполнению выпускной квалификационной работы для обучающихся по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» направленность (профиль) «Управление персоналом высокотехнологичных производств» (уровень бакалавриата) всех форм обучения/ сост. В. В. Пленкина, Е. М. Дебердиева, Т.В.Малютина. Тюменский индустриальный университет.– Тюмень: Издательский центр БИК ТИУ, 2024. – 40 с. – Текст : непосредственный.

Методические указания по выполнению выпускной квалификационной работы для обучающихся по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» направленность (профиль) «Управление персоналом высокотехнологичных производств» (уровень бакалавриата) всех форм обучения рассмотрены и рекомендованы к изданию заседанием кафедры менеджмента в отраслях ТЭК 14.03.2024, протокол № 7

Аннотация

Приведены основные положения процесса подготовки выпускной квалификационной работы бакалавра. Определены цели и задачи, типовая тематика выпускной квалификационной работы бакалавра, требования к структуре, содержанию и оформлению работы, описан порядок защиты и критерии оценивания выпускной квалификационной работы бакалавра.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Назначение и цель выпускной квалификационной работы бакалавра	4
2. Содержание и структура выпускной квалификационной работы бакалавра	6
3. Знания, умения и навыки, формируемые в процессе выполнения выпускной квалификационной работы бакалавра	9
4. Определение тематики выпускных квалификационных работ бакалавра	19
4.1. Примерная тематика выпускных квалификационных работ бакалавра	19
4.2. Структура и содержание типовых выпускных квалификационных работ	21
5. Организация процесса выполнения и защиты выпускной квалификационной работы бакалавра	27
5.1. Руководство и консультирование выпускной квалификационной работы бакалавра	28
5.2. Процедура защиты выпускной квалификационной работы бакалавра	29
5.3. Рейтинговая оценка выпускной квалификационной работы бакалавра	30
6. Организация нормоконтроля выпускной квалификационной работы бакалавра	32
7. Список рекомендуемой литературы	33
Приложения	36

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленность (профиль) «Управление персоналом высокотехнологичных производств», итоговая государственная аттестация бакалавра предполагает подготовку и защиту выпускной квалификационной работы, позволяющую выявить степень овладения обучающимися набором универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций для решения практических задач управления персоналом. Цель данных методических указаний заключается в систематизации и комплексном подходе к заключительной фазе профессиональной подготовки бакалавров, что позволяет обеспечить единство требований, предъявляемых Федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Методические указания составлены на основе требований, предусмотренных Федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом к выпускнику, с учетом Положения об итоговой государственной аттестации выпускников высших учебных заведений Российской Федерации, утвержденным приказом Минобрнауки РФ, Порядка проведения государственной итоговой аттестации обучающихся по основным образовательным программам высшего образования.

1. НАЗНАЧЕНИЕ И ЦЕЛЬ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРА

Выпускная квалификационная работа (ВКР) является самостоятельной работой выпускника и представляет собой комплексное исследование, выполненной под руководством преподавателя выпускающей кафедры. Знания, полученные при изучении дисциплин учебного плана, а также умения и навыки, приобретенные на производственной практике, в том числе преддипломной, должны быть максимально использованы при формировании ВКР и в дальнейшей профессиональной деятельности.

Подготовка и защита выпускной квалификационной работы является завершающим этапом обучения бакалавра и служит основным показателем оценки уровня компетенций, полученных и усвоенных обучающимися в процессе обучения.

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполняется в соответствии с учебным планом подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленность

(профиль) «Управление персоналом высокотехнологичных производств» и направлена на:

- Расширение знаний по определенному разделу или тематике дисциплин направления «Управления персоналом»;
- отработка навыков научно-исследовательской работы практического применения этих знаний при решении конкретной производственно-технологической; организационно-управленческой задачи;
- развитие навыков аналитической и проектной работы по формированию организационно-экономических систем;
- приобретение опыта представления и публичной защиты результатов своей деятельности.

ВКР выполняются на основе углубленного изучения литературы и систематизации знаний во взаимной увязке нескольких смежных дисциплин по вопросам управления персоналом (учебников, учебных пособий, монографий, периодической литературы, в том числе на иностранных языках, нормативной и справочной литературы), анализа практического материала.

Выпускная квалификационная работа бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» направленность/специализация: «Управление персоналом высокотехнологичных производств» должна удовлетворять следующим требованиям:

- содержать изложение теоретико-методических положений применительно к предмету исследования;
- раскрывать содержание выявленных на предприятии проблем;
- представлять фактический материал в виде отчетных, плановых документов, таблиц, рисунков, диаграмм, схем, характеризующих результаты развития предприятий в целом, отдельных функциональных и хозяйственных направлений деятельности предприятий различных организационно-правовых форм;
- содержать необходимые аналитические, прогнозные или плановые расчеты для целей выстраивания кадровой стратегии предприятия;
- использовать экономико-математические модели, современные информационные и компьютерные технологии (электронные таблицы, пакеты прикладных программ, графики, выполненные на компьютере);
- предлагать рекомендации по совершенствованию изучаемых процессов и явлений в сфере управления персоналом;
- соответствовать требованиям, предъявляемым к оформлению ВКР бакалавра.

В ходе написания ВКР выпускник должен показать умение использовать компьютерные методы сбора и обработки информации, применяемые в сфере профессиональной деятельности.

2. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРА

Выпускная квалификационная работа является самостоятельным, цельным и системным исследованием выпускника в области профессиональной деятельности по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль) «Управление персоналом высокотехнологичных производств», выполненным на основе обобщения и систематизации теоретико-методических положений согласно заявленной тематике и комплексного анализа конкретных проблем. ВКР представляет собой законченную разработку, в которой определяются направления решения проблем, актуальных для исследуемого предприятия. Темы работ должны отражать основные сферы и направления деятельности выпускников-бакалавров в области управления персоналом и выполняемые ими функции на предприятиях.

Работа может основываться на обобщении выполненных ранее курсовых работ и проектов и подготавливаться к защите в завершающий период теоретического обучения. Полученные в ней результаты могут в дальнейшем использоваться для разнообразных предложений и проектов по совершенствованию сфер деятельности предприятия в виде выявленных закономерностей, тенденций, разработанных прогнозов, выводов по результатам исследований, предложений по совершенствованию методик анализа, планирования, управления, созданию новых нормативных и инструктивных материалов.

Обучающийся может выбрать одну из тем, рекомендованных выпускаемой кафедрой, либо предложить свою, отражающую его интересы. В отдельных случаях ВКР может носить поисковый характер и способствовать разработке или совершенствованию методических материалов. Защищаемые предложения и рекомендации работы должны быть теоретически обоснованы и подкреплены расчетами. В соответствии с поставленными целями и планом-графиком подготовки бакалавр в процессе выполнения ВКР должен решить следующие задачи:

- обосновать актуальность выбранной темы, ее ценность и значение для производственно-технологической и организационно-управленческой деятельности предприятия;
- изучить теоретические положения, нормативно-правовую документацию, справочную и научную литературу, статистические материалы по выбранной теме;
- исследовать материально-технические и социально-экономические условия и характер их влияния на изменения технологических, экономических и социальных показателей конкретного объекта исследования;

- собрать необходимый статистический материал для проведения конкретного вида анализа;
- изложить свою точку зрения по дискуссионным вопросам, относящимся к теме ВКР;
- провести анализ собранных данных, используя соответствующие методы обработки и анализа информации;
- сформулировать выводы и разработать рекомендации на основе проведенного анализа по решению выявленных проблем предприятия;
- оформить ВКР в соответствии с нормативными требованиями, предъявляемыми к работам подобного вида.

Как правило, выпускная квалификационная работа бакалавра имеет свою типовую структуру (таблица 1). Типовая структура ВКР бакалавра включает введение, три главы, заключение, список литературы и приложения. Исходя из рекомендуемой структуры ВКР, ее объем (без учета приложений) должен составлять не менее 60 страниц машинописного текста (формата А4). Текст ВКР делится на разделы, каждый из которых включает подразделы.

Таблица 1

Примерная типовая структура и объемы разделов ВКР бакалавров

Наименование разделов ВКР	Примерный объем разделов ВКР
Титульный лист	1 страница машинописного текста
Задание на ВКР	1-2 страницы машинописного текста
Аннотация	1 страница машинописного текста
Содержание	1 страница машинописного текста
Введение	до 5% общего объема ВКР
Раздел 1	до 30% общего объема текста
Раздел 2	до 25% общего объема текста
Раздел 3	не менее 35% общего объёма текста
Заключение	до 5% общего объема
Список использованных источников	не менее 40 наименований (изданные за последние 5 лет)
Приложения	объем не ограничен
Итого	60 страниц машинописного текста

В аннотации указывается цель написания работы, краткое ее содержание и основные результаты, полученные в ходе исследования. Аннотация выполняется на русском и иностранном языке.

В содержании перечисляют введение, заголовки разделов и подразделов основной части, заключение, список использованных источников, приложения (при их наличии) с указанием страниц.

Во введении обосновывается актуальность темы ВКР, содержится информационная характеристика объекта исследования, формулируются цели, задачи исследования.

Типовая структура основной части ВКР включает три раздела. Введение отражает актуальность изучаемой темы, цель и задачи исследования, объект и предмет исследования, характеристику информационно-методической базы.

Первая глава – теоретическая – включает рассмотрение сущности изучаемого явления или процесса, а также систематизацию различных теоретических подходов и разработок по изучаемой проблеме, инструментария решения поставленных задач.

Вторая глава – информационно-методическая – содержит методику расчетно-аналитических работ по выявлению проблем, тенденций и закономерностей функционирования объекта исследования на основе сформированной информационной базы, а также обобщение подходов к возможным направлениям управления персоналом и развития предприятия.

Третья глава – практическая – включает анализ ситуации, разработку и обоснование направлений и мероприятий по улучшению и/или развитию исследуемого явления или процесса. Заключение – даются выводы и обобщения, вытекающие из всей работы, с указанием наиболее значимой цифровой информации.

Список использованных источников – содержит использованные литературные источники, оформленные в соответствии с требованиями ГОСТ Р 7.0.100-2018, действующими на момент выполнения ВКР. Он свидетельствует о степени изученности проблемы и сформированности у обучающегося навыков самостоятельной работы с информацией и должен иметь упорядоченную структуру. Список использованных источников должен содержать не менее - 40 наименований для ВКР бакалавра. Не менее 25 % источников должны быть изданы в последние пять лет.

В приложения включаются связанные с выполнением ВКР материалы, которые не могут быть внесены в основную часть: справочные материалы, таблицы, схемы, нормативные документы, образцы документов, инструкции методики (иные материалы), разработанные в процессе выполнения работы, иллюстрации вспомогательного характера и т.д.

Тема ВКР согласовывается с заведующим выпускающей кафедры, а затем утверждается приказом директора института. Для этого обучающийся должен написать заявление (приложение 1), получить на нем визу руководителя, на основании которого формируется задание на ВКР (приложение 2), которое подписывается руководителем и заведующим выпускающей кафедры.

3. ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ И НАВЫКИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В ПРОЦЕССЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРА

Выпускная квалификационная работа бакалавра представляет собой законченную работу, в которой анализируются теоретико-прикладные и практические проблемы в области профессиональной деятельности работника сферы торговли. ВКР должна отражать умение обучающегося анализировать сложные процессы в сфере финансово-экономического управления инновационными процессами, выявлять проблемные ситуации, разрабатывать варианты решения проблем и адекватно формулировать рекомендации.

При выполнении выпускной квалификационной работы, обучающийся должен показать свои способности и навыки, опираясь на полученные углубленные знания, умения и сформированные универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи профессиональной деятельности, грамотно применять понятийный аппарат и специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения.

Реализация компетентного подхода к обучению по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» направленность (профиль) «Управление персоналом высокотехнологичных производств» предполагает формирование универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций в процессе подготовки и защиты ВКР бакалавра (таблицы 2, 3).

Таблица 2

Компетенции, формируемые у обучающегося в процессе подготовки и написания ВКР бакалавра

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК
1	2	3
Универсальные компетенции выпускников (УК) и индикаторы их достижения		
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 - Осуществляет выбор актуальных российских и зарубежных источников, а так же поиск, сбор и обработку информации, необходимой для решения поставленной задачи
		УК-1.2 - Систематизирует и критически анализирует информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи

Продолжение таблицы 2

1	2	3
		УК-1.3 - Использует методики системного подхода при решении поставленных задач
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 - Осознает функции и роли членов команды, собственную роль в команде.
		УК-3.2 - Устанавливает контакты в процессе социального взаимодействия.
		УК-3.3 - Выбирает стратегию поведения в команде в зависимости от условий.
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 - Демонстрирует умение вести обмен деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке
		УК-4.2 - Демонстрирует умение вести обмен деловой информацией в устной и письменной формах не менее чем на одном иностранном языке
		УК-4.3 - Использует современные информационно-коммуникационные средства в процессе деловой коммуникации

Продолжение таблицы 2

1	2	3
<p>Межкультурное взаимодействие</p>	<p>УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</p>	<p>УК-5.1 - Понимает закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур в этическом и философском контексте.</p>
		<p>УК-5.2 - Понимает и воспринимает разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.</p>
		<p>УК-5.3 - Демонстрирует навыки общения в мире культурного многообразия с использованием этических норм поведения.</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-6.1 - Эффективно управляет собственным временем.</p>
		<p>УК-6.2 - Планирует траекторию своего профессионального развития и предпринимает шаги по её реализации.</p>
		<p>УК-6.3 - Использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.</p>
<p>Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)</p>	<p>УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>	<p>УК-7.1. Понимает роль и значение физической культуры в жизни человека и общества.</p>
		<p>УК-7.2. Применяет на практике разнообразные средства физической культуры, спорта и туризма для сохранения и укрепления здоровья и психофизической подготовки. использовать средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни.</p>
		<p>УК-7.3. Использует средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни.</p>

Продолжение таблицы 2

1	2	3
Безопасность жизнедеятельности	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	УК-8.1. Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека.
		УК-8.2. Поддерживает безопасные условия жизнедеятельности, выявлять признаки, причины и условия возникновения чрезвычайных ситуаций.
		УК-8.3. Оценивает вероятность возникновения потенциальной опасности и принимает меры по ее предупреждению.
Инклюзивная компетентность	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1. Знает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах
		УК-9.2. Планирует и осуществляет профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.
		УК-9.3. Взаимодействует в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1. Понимает основные законы и закономерности функционирования экономики, необходимые для решения профессиональных задач.
		УК.-10.2. Применяет экономические знания при выполнении практических задач; принимает обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.
		УК-10.3. Использует основные положения и методы экономических наук при решении профессиональных задач.
Гражданская позиция	УК- 11. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействию	УК-11.1. Понимает значение основных правовых категорий, сущность экстремизма и терроризма, причины их возникновения и степень влияния на развитие общества

	вать им в профессиональной деятельности	
		УК-11.2. Знает законодательство в сфере противодействия коррупции, демонстрирует антикоррупционные стандарты поведения
		УК-11.3. Идентифицирует и оценивает социальные риски экстремистского, террористического и коррупционного поведения, готов противодействовать им в профессиональной деятельности
Общепрофессиональные компетенции выпускников (ОПК) и индикаторы их достижения		
Формулирование задач управления	ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК 2.1. Обосновывает основные методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом
		ОПК 2.2. Обеспечивает эффективный документооборот в системе управления персоналом и регулирования трудовых отношений организации.
Интеллектуальная собственность	ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК 5.1. Понимает возможности современных информационных технологий и их применения для решения профессиональных задач.
		ОПК 5.2. Использует для решения профессиональных задач современные информационные технологии и программные продукты
Использование компьютерных технологий	ОПК-6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1. Понимает принципы работы современных информационных технологий и программных средств
		ОПК-6.2. Оценивает возможности и целесообразность использования современных информационных технологий в сфере управления персоналом.

Самостоятельно определяемые профессиональные компетенции выпускников (ПКС) призваны решать следующие задачи профессиональной деятельности :

- Деятельность по обеспечению персоналом
- Деятельность по организации труда и оплаты персонала
- Деятельность по развитию персонала

Таблица 3

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

Код и наименование ПКС	Код и наименование индикатора достижения ПКС	Объект или область знания
1	2	3
ПКС-1. Способен анализировать потребность в персонале организации, осуществлять отбор и подбор персонала;	ПКС1.1. Определяет критерии поиска, привлечения, подбора персонала на основе определения профессиональных знаний, умений и компетенций;	службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; - службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; - службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;
	ПКС-1.3. Определяет параметры, средства, методы и критерии оценки персонала ПКС-1.2. Разрабатывает программы адаптации работников в соответствии с целями организации;	
ПКС -4 Способен разрабатывать и внедрять системы оплаты и стимулирования труда персонала; обеспечивать реализацию корпоративной социальной политики;	ПКС -4.1. Осуществляет учет и анализ показателей по труду и заработной плате;	службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; - службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; - службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;
	ПКС -4.2. Обосновывает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;	
	ПКС -4.3. Разрабатывает программы реализации корпоративной социальной политики персонала;	

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕМАТИКИ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ БАКАЛАВРА

Примерная тематика ВКР формируется выпускающей кафедрой и утверждается в установленном порядке. Выбор темы осуществляет обучающийся, о чем информирует выпускающую кафедру в заявлении (Приложение 1). Конкретизация темы ВКР согласовывается с руководителем. В случае разногласий обучающегося с руководителем при выборе темы окончательное решение принимает заведующий выпускающей кафедрой.

Выбор темы выпускной квалификационной работы бакалавра и ее утверждение осуществляется не позднее, чем за шесть месяцев до начала ГИА в соответствии с графиком учебного процесса. Закрепление темы за выпускником-бакалавром и назначение руководителя ВКР утверждается приказом директора института по представлению заведующего выпускающей кафедры.

4.1. Примерная тематика выпускных квалификационных работ бакалавра

Тема выпускных квалификационных работ может быть типовой и индивидуальной.

Типовые темы ВКР ориентированы на подробное рассмотрение отдельных аспектов управления персоналом.

В случае заинтересованности обучающегося в определенной тематике исследования, не вошедшей в состав типовых тем, но относящейся по предмету исследования к данному направлению и профилю подготовки бакалавра, может быть определена индивидуальная тема ВКР, по которой разрабатывается структура, определяются содержательные характеристики по главам и параграфам.

Перечень типовых тем подлежит согласованию с заведующим выпускающей кафедрой и утверждается директором института не позднее начала учебного года.

Типовая

тематика выпускных квалификационных работ (бакалаврских работ)
направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом» направленность/специализация: «Управление персоналом высокотехнологичных производств»

1. . Совершенствование организации труда рабочих (на предприятии, в организации, в подразделении)
2. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов (на предприятии, в организации, в подразделении)
3. Совершенствование организации труда управленческого персонала (на предприятии, в организации, в подразделении)

4. Совершенствование организации службы управления персоналом на предприятии (в организации)
5. Повышение эффективности регламентации труда на предприятии (в подразделении)
6. Регулирование оплаты труда работников основного производства (на предприятии, в подразделении)
7. Регулирование оплаты труда работников вспомогательного производства (на предприятии, в подразделении)
8. Регулирование оплаты труда управленческого персонала (на предприятии, в подразделении) Совершенствование оплаты труда управленческого персонала (на предприятии, в организации)
9. Повышение эффективности труда управленческого персонала предприятия (подразделения)
10. Повышение эффективности труда основных рабочих (на предприятии, в организации, в подразделении)
11. Повышение эффективности мотивации и стимулирования рабочих на предприятии (в организации, в подразделении)
12. Повышение эффективности мотивации и стимулирования работников на предприятии (в организации, в подразделении)
13. Повышение эффективности мотивации и стимулирования производственного персонала на предприятии (в организации, в подразделении)
14. Повышение эффективности нематериального стимулирования работников (на предприятии, в организации)
15. Повышение эффективности профессионального отбора персонала на предприятии (в организации)
16. Совершенствование управления трудовой адаптацией работников на предприятии (в организации)
17. Формирование и обеспечение потребности в трудовых ресурсах (на предприятии, в организации)
18. Развитие кадрового потенциала предприятия (организации)
19. Совершенствование управления кадровым резервом (на предприятии, в организации)
20. Управление деловой карьерой работников (на предприятии, в организации)
21. Совершенствование деловой оценки персонала (на предприятии, в организации)
22. Повышение эффективности кадровых издержек (на предприятии, в организации)
23. Повышение эффективности текущей деловой оценки персонала (на предприятии, в организации) и др.

4.2. Структура и содержание типовых выпускных квалификационных работ

Предлагаемая тематика типовых ВКР охватывает достаточно широкий круг вопросов, поэтому структура каждой работы может уточняться обучающимся совместно с руководителем исходя из интересов обучающегося, степени проработанности данной темы в специальной литературе, наличия информации. Примерное содержание типовых тем приведено ниже.

Тема 1. Совершенствование организации труда рабочих (на предприятии, в организации, в подразделении)

Введение

1. Теоретические основы организации труда на предприятии
 - 1.1. Организация труда как фактор эффективности производства
 - 1.2. Формы организации труда рабочих
 - 1.3. Условия и факторы выбора формы организации труда
 2. Организационно-методическое обеспечение совершенствования организации труда рабочих
 - 2.1. Нормативно-правовая база в области организации труда на предприятии (в организации, в подразделении)
 - 2.2. Методы оценки уровня организации труда и ее эффективности
 3. Разработка направлений по совершенствованию организации труда рабочих на предприятии (в организации, в подразделении)
 - 3.1. Анализ уровня и эффективности организации труда рабочих
 - 3.2. Выбор приоритетных направлений совершенствования организации труда рабочих на предприятии (в организации, в подразделении)
- Заключение

Список использованных источников

Тема 2. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов (на предприятии, в организации, в подразделении)

Введение

1. Теоретические аспекты использования трудовых ресурсов на предприятии
 - 1.1. Трудовые ресурсы и их роль в деятельности предприятия
 - 1.2. Производительность труда как важнейший фактор повышения эффективности использования трудовых ресурсов

1.3. Условия и факторы повышения производительности труда на предприятии (в отрасли).

2. Информационно-методическое обеспечение повышения эффективности использования трудовых ресурсов

2.1. Показатели использования трудовых ресурсов, задачи анализа и источники информации

2.2. Выбор методики анализа эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

3. Разработка направлений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии

3.1. Анализ состояния и использования трудовых ресурсов (на предприятии, в организации, в подразделении)

3.2. Выбор приоритетных направлений повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии

Заключение

Список использованных источников

Тема 3. Совершенствование организации труда управленческого персонала (на предприятии, в организации, в подразделении)

Введение

1. Теоретические основы организации труда управленческого персонала на предприятии

1.1. Содержание и особенности управленческого труда

1.2. Принципы организации управленческого труда

1.3. Факторы, влияющие на эффективность труда управленческого персонала

2. Информационно-методическое обеспечение совершенствования организации труда управленческого персонала

2.1. Нормативно-правовая база в области организации труда управленческого персонала

2.2. Методы оценки эффективности организации труда управленческого персонала

3. Разработка направлений по совершенствованию организации труда управленческого персонала на предприятии (в организации, в подразделении)

3.1. Анализ эффективности организации труда управленческого персонала и оценка ее уровня

3.2. Выбор приоритетных направлений совершенствования труда управленческого персонала на предприятии (в организации, в подразделении)

Заключение

Список использованных источников

Тема 4. Совершенствование организации службы управления персоналом на предприятии (в организации)

Введение

1. Теоретико-методические основы организации кадровой работы на предприятии

1.1. Роль и статус кадровой службы в системе управления предприятием

1.2. Основные методы формирования состава функций и типа структуры кадровой службы

1.3. Условия и факторы выбора структуры кадровой службы

2. Технология организации кадровой службы

2.1. Нормативная база определения объема работ и численности работников кадровых служб

2.2. Технические средства и информационное обеспечение кадровой службы

3. Разработка направлений модернизации кадровой службы предприятия (организации)

3.1. Особенности построения и проблемы функционирования кадровой службы на предприятии (в организации)

3.2. Выбор приоритетных направлений совершенствования организации кадровой службы предприятия (в организации)

Заключение.

Список использованных источников

Тема 5. Повышение эффективности регламентации труда на предприятии (в подразделении)

Введение

1. Теоретические аспекты регламентации труда

1.1. Регламентация труда как фактор повышения эффективности управленческой деятельности

1.2. Методы регламентации управленческого труда

1.3. Основные регламенты по сферам деятельности предприятия (подразделения)

2. Информационно-методическое обеспечение деятельности в области регламентации труда на предприятии

2.1. Характеристика информационно-нормативной базы в области регламентации труда

2.2. Методика оценки уровня регламентации труда персонала на предприятии

3. Разработка направлений по повышению эффективности регламентации труда персонала на предприятии (в подразделении)

3.1 Анализ состояния регламентации труда на предприятии (в подразделении)

3.2 Выбор приоритетных направлений совершенствования регламентации труда на предприятии (в подразделении)

Заключение

Список использованных источников

Тема 6. Регулирование оплаты труда работников основного производства (на предприятии, в подразделении)

Введение

1. Теоретические основы организации оплаты труда

1.1 Социально-экономическая сущность и значение оплаты труда

1.2 Виды современных форм оплаты труда работников

1.3. Условия и факторы выбора эффективной системы оплаты труда

2. Информационно-методическая база регулирования оплаты труда работников основного производства

2.1 Нормативно-правовая база регулирования оплаты труда работников основного производства

2.2 Методика обоснования заработной платы работников основного производства

3. Разработка направлений по регулированию оплаты труда работников основного производства на предприятии (в подразделении)

3.1 Определение фонда оплаты труда работников основного производства на предприятии (в подразделении)

3.2 Выбор приоритетных направлений по регулированию оплаты труда работников основного производства (на предприятии, в подразделении)

Заключение

Список использованных источников

Тема 7. Регулирование оплаты труда работников вспомогательного производства (на предприятии, в подразделении)

Введение

1. Теоретические основы организации оплаты труда

1.1 Социально-экономическая сущность и значение оплаты труда

1.2 Виды современных форм оплаты труда работников

1.3. Условия и факторы выбора эффективной системы оплаты труда

2. Информационно-методическая база регулирования оплаты труда работников вспомогательного производства

- 2.1 Нормативно-правовая база регулирования оплаты труда работников вспомогательного производства
- 2.2 Методика обоснования заработной платы работников вспомогательного производства
- 3. Разработка направлений по регулированию оплаты труда работников вспомогательного производства на предприятии (в подразделении)
 - 3.1 Определение фонда оплаты труда работников вспомогательного производства на предприятии (в подразделении)
 - 3.2 Выбор приоритетных направлений по регулированию оплаты труда работников вспомогательного производства (на предприятии, в подразделении)
- Заключение
- Список использованных источников

Тема 8. Регулирование оплаты труда управленческого персонала (на предприятии, в подразделении)

Введение

- 1. Теоретические основы организации оплаты труда
 - 1.1 Социально-экономическая сущность и значение оплаты труда
 - 1.2 Виды современных форм оплаты труда управленческого персонала
 - 1.3. Условия и факторы выбора эффективной системы оплаты труда
- 2. Информационно-методическая база регулирования оплаты труда управленческого персонала
 - 2.1 Нормативно-правовая база регулирования оплаты труда управленческого персонала
 - 2.2 Методика обоснования заработной платы персонала
- 3. Разработка направлений по регулированию оплаты труда работников на предприятии (в подразделении)
 - 3.1 Определение фонда оплаты труда работников на предприятии (в подразделении)
 - 3.2 Выбор приоритетных направлений по регулированию оплаты труда управленческого персонала (на предприятии, в подразделении)
- Заключение
- Список использованных источников

Тема 9. Повышение эффективности труда управленческого персонала предприятия (подразделения)

Введение

- 1. Теоретические основы повышения эффективности труда управленческого персонала

- 1.1 Понятие и сущность результативности труда управленческого персонала
- 1.2. Критерии эффективности управленческого труда
- 1.3. Условия и факторы эффективности труда управленческого персонала предприятия
- 2. Информационно-методическое обеспечение повышения эффективности труда управленческого персонала
 - 2.1. Информационно-нормативная база для оценки результативности труда управленческого персонала
 - 2.2. Методы оценки эффективности труда управленческого персонала
- 3. Разработка направлений повышения эффективности труда управленческого персонала на предприятии (в подразделении)
 - 3.1 Оценка эффективности труда управленческого персонала предприятия (подразделения)
 - 3.2 Выбор приоритетных направлений повышения эффективности труда управленческого персонала на предприятии (в подразделении)
- Заключение
- Список использованных источников

Тема 10. Повышение эффективности труда основных рабочих (на предприятии, в организации, в подразделении)

Введение

- 1. Теоретические основы повышения эффективности труда на предприятии
 - 1.1. Понятие и сущность результативности труда основных рабочих (на предприятии, в организации, в подразделении)
 - 1.2. Критерии эффективности труда рабочих
 - 1.3. Условия и факторы эффективности труда основных рабочих на предприятии
- 2. Информационно-методическое обеспечение повышения эффективности труда рабочих
 - 2.1. Информационно-нормативная база для оценки результативности труда основных рабочих
 - 2.2. Методы оценки эффективности труда основных рабочих
- 3. Разработка направлений повышения эффективности труда основных рабочих на предприятии (в организации, в подразделении)
 - 3.1 Оценка эффективности труда основных рабочих на предприятии (в организации, в подразделении)
 - 3.2 Выбор приоритетных направлений повышения эффективности труда основных рабочих на предприятии (в организации, в подразделении)
- Заключение
- Список использованных источников

Тема 11. Повышение эффективности мотивации и стимулирования рабочих на предприятии (в организации, в подразделении)

Введение

1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
 - 1.1. Развитие мотивационных подходов в практике управления предприятием
 - 1.2 Система стимулирования труда работников: понятие, формы и виды
 - 1.3. Условия и факторы выбора эффективной системы мотивации и стимулирования труда рабочих на предприятии
 2. Информационно-методическое обеспечение оценки эффективности мотивации и стимулирования рабочих
 - 2.1. Направления трансформации трудовой мотивации и стимулирования рабочих
 - 2.2. Методы оценки эффективности трудовой мотивации рабочих
 3. Разработка направлений по повышению эффективности мотивации и стимулирования рабочих на предприятии (в организации, в подразделении)
 - 3.1. Анализ эффективности мотивации и стимулирования труда рабочих предприятия (организации, подразделения)
 - 3.2. Выбор приоритетных направлений повышения эффективности мотивации и стимулирования рабочих на предприятии (в организации, в подразделении)
- Заключение
- Список использованных источников

Тема 12. Повышение эффективности мотивации и стимулирования работников на предприятии (в организации, в подразделении)

Введение

1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
 - 1.1. Развитие мотивационных подходов в практике управления предприятием
 - 1.2 Система стимулирования труда работников: понятие, формы, виды
 - 1.3. Условия и факторы выбора эффективной системы мотивации и стимулирования труда работников на предприятии
2. Информационно-методическое обеспечение оценки эффективности мотивации и стимулирования рабочих
 - 2.1. Направления трансформации трудовой мотивации и стимулирования работников
 - 2.2. Методы оценки эффективности трудовой мотивации работников
3. Разработка направлений по повышению эффективности мотивации и

стимулирования работников на предприятии (в организации, в подразделении)

3.1. Анализ эффективности мотивации и стимулирования труда работников предприятия (организации, подразделения)

3.2. Выбор приоритетных направлений повышения эффективности мотивации и стимулирования работников на предприятии (в организации, в подразделении)

Заключение

Список использованных источников

Тема 13. Повышение эффективности мотивации и стимулирования производственного персонала на предприятии (в организации, в подразделении)

Введение

1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

1.1. Развитие мотивационных подходов в практике управления предприятием

1.2 Система стимулирования труда производственного персонала: понятие, формы и виды

1.3. Условия и факторы выбора эффективной системы мотивации и стимулирования труда производственного персонала

2. Информационно-методическое обеспечение повышения эффективности мотивации и стимулирования производственного персонала

2.1. Направления трансформации трудовой мотивации и стимулирования производственного персонала

2.2. Методы оценки эффективности трудовой мотивации производственного персонала

3. Разработка направлений по повышению эффективности мотивации и стимулирования производственного персонала на предприятии (в организации, в подразделении)

3.1. Анализ эффективности мотивации и стимулирования труда производственного персонала предприятия (организации, подразделения)

3.2. Выбор приоритетных направлений повышения эффективности мотивации и стимулирования производственного персонала на предприятии (в организации, в подразделении)

Заключение

Список использованных источников

Тема 14. Повышение эффективности нематериального стимулирования работников (на предприятии, в организации)

Введение

1. Теоретические аспекты нематериального стимулирования
 - 1.1. Социально-экономическая сущность и значение нематериального стимулирования работников
 - 1.2. Виды нематериального стимулирования
 - 1.3. Условия и факторы выбора эффективной системы нематериального стимулирования
 2. Информационно-методическое обеспечение оценки эффективности нематериального стимулирования работников
 - 2.1. Показатели оценки эффективности нематериального стимулирования работников
 - 2.2. Технология оценки эффективности нематериального стимулирования персонала
 3. Разработка направлений повышения эффективности нематериального стимулирования на предприятии
 - 3.1. Анализ эффективности нематериального стимулирования на предприятии
 - 3.2. Выбор приоритетных направлений повышения эффективности нематериального стимулирования на предприятии
- Заключение
- Список использованных источников

Тема 15. Повышение эффективности профессионального отбора персонала на предприятии (в организации)

Введение

1. Теоретические основы профессионального отбора персонала
 - 1.1. Понятие, цели и принципы отбора персонала
 - 1.2. Процедура отбора кандидатов, основные этапы и их содержание
 - 1.3. Условия и факторы проведения профессионального отбора на предприятии
 2. Информационно-методические основы профессионального отбора персонала
 - 2.1. Порядок выдвижения и оценка претендентов на вакантную должность
 - 2.2. Методы оценки качества и эффективности отбора персонала
 3. Разработка направлений по повышению эффективности отбора персонала на предприятии (в организации)
 - 3.1. Анализ эффективности отбора персонала на предприятии (в организации)
 - 3.2. Выбор приоритетных направлений повышения эффективности отбора персонала на предприятии (в организации)
- Заключение
- Список использованных источников

Тема 16. Совершенствование управления трудовой адаптацией работников на предприятии (в организации)

Введение

1. Теоретические аспекты управления трудовой адаптацией

1.1 Понятия и виды трудовой адаптации

1.2 Этапы управления трудовой адаптацией при найме и продвижении работников

1.3. Условия и факторы эффективной трудовой адаптации работников на предприятии

2. Информационно-методическое обеспечение управления трудовой адаптацией персонала

2.1. Информационное обеспечение управления трудовой адаптацией персонала

2.2. Методика оценки адаптации персонала

3. Разработка направлений совершенствования управления трудовой адаптацией работников на предприятии (в организации)

3.1 Оценка трудовой адаптации при найме и продвижении работников совершенствования трудовой адаптации работников на предприятии

3.2. Выбор приоритетных направлений совершенствования управления трудовой адаптацией работников на предприятии (в организации)

Заключение

Список использованных источников

Тема 17. Формирование и обеспечение потребности в трудовых ресурсах (на предприятии, в организации)

Введение

1. Теоретические основы формирования и обеспечения потребности в трудовых ресурсах на предприятии

1.1. Характеристика трудовых ресурсов и условий их использования на предприятии

1.2 Направления повышения эффективного использования трудовых ресурсов предприятия

1.3 Условия и факторы формирования и обеспечения потребности в трудовых ресурсах на предприятии

2. Информационно-методическое обеспечение формирования и обеспечения потребности в трудовых ресурсах на предприятии

2.1. Информационная база расчета потребности в трудовых ресурсах предприятия

2.2 Методические основы определение потребности в трудовых ресурсах

3. Разработка направлений обеспечения потребности в трудовых ресурсах и их эффективном использовании на предприятии

- 3.1. Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами предприятия
- 3.2. Выбор приоритетных направлений обеспечения потребности в трудовых ресурсах на предприятии

Заключение

Список использованных источников

Тема 18. Развитие кадрового потенциала предприятия (организации)

Введение

- 1. Теоретические аспекты формирования и развития кадрового потенциала
 - 1.1 Сущность и основные характеристики кадрового потенциала предприятия
 - 1.2 Условия и факторы формирования и развития кадрового потенциала предприятия
- 2. Информационно-методическое обеспечение управления развитием кадрового потенциала предприятия
 - 2.1. Информационная база для оценки кадрового потенциала организации
 - 2.2. Показатели и методы оценки кадрового потенциала
- 3. Разработка направлений развития кадрового потенциала предприятия (организации)
 - 3.1 Анализ кадрового потенциала предприятия (организации)
 - 3.2 Выбор приоритетных направлений совершенствования развития кадрового потенциала предприятия (организации)

Заключение

Список использованных источников

Тема 19. Совершенствование управления кадровым резервом (на предприятии, в организации)

Введение

- 1. Теоретические аспекты управления кадровым резервом
 - 1.1 Цели, задачи и этапы формирования кадрового резерва
 - 1.2 Планирование работы с кадровым резервом
 - 1.3. Условия и факторы формирования кадрового резерва предприятия
- 2. Методические основы управления кадровым резервом
 - 2.1 Основные критерии, используемые при подборе кандидатов в резерв
 - 2.2 Методы оценки эффективности управления кадровым резервом
- 3. Разработка направлений совершенствования управления кадровым резервом на предприятии (в организации)
 - 3.1 Оценка эффективности управления кадровым резервом предприятия (в организации)
 - 3.2 Выбор приоритетных направлений совершенствования управления кадровым резервом на предприятии (в организации)

Заключение

Список использованных источников

Тема 20. Управление деловой карьерой работников (на предприятии, в организации)

Введение

1. Теоретические аспекты управления деловой карьерой работников

1.1. Понятие, сущность и виды деловой карьеры работников

1.2. Основные принципы и этапы планирования деловой карьеры

2. Информационно-методическое обеспечение управления деловой карьерой работников

2.1. Факторы карьерного движения работников

2.2. Методы оценки карьерного роста работников

3. Разработка направлений совершенствования управления деловой карьерой работников на предприятии (в организации)

3.1. Анализ эффективности управления деловой карьерой работников на предприятии (в организации)

3.2. Выбор приоритетных направлений совершенствования управления деловой карьерой работников на предприятии (в организации)

Заключение

Список использованных источников

Тема 21. Совершенствование деловой оценки персонала (на предприятии, в организации)

Введение

1. Теоретические аспекты совершенствования деловой оценки персонала

1.1. Роль деловой оценки в системе функций кадрового менеджмента

1.2. Организационная подготовка проведения деловой оценки персонала

2. Информационно-методическое обеспечение совершенствования деловой оценки персонала организации

2.1. Условия и факторы проведения деловой оценки на предприятии

2.2. Методы оценки результатов труда и деловых качеств персонала

3. Разработка направлений совершенствования деловой оценки персонала организации

3.1. Анализ эффективности деловой оценки персонала

3.2. Выбор приоритетных направлений совершенствования деловой оценки персонала организации

Заключение

Список использованных источников

Тема 22. Повышение эффективности кадровых издержек (на предприятии, в организации)

Введение

1. Теоретические основы планирования кадровых издержек предприятия
 - 1.1. Классификация, состав и структура издержек на персонал
 - 1.2. Принципы формирования кадровых издержек
 2. Информационно-методическое обеспечение планирования кадровых издержек
 - 2.1. Информационная база планирования кадровых издержек
 - 2.2. Методика расчета кадровых издержек
 3. Разработка практических рекомендаций по повышению эффективности кадровых издержек на предприятии (в организации)
 - 3.1. Определение величины кадровых издержек на предприятии (в организации)
 - 3.2. Выбор приоритетных направлений повышения эффективности кадровых издержек на предприятии (в организации)
- Заключение
- Список использованных источников

Тема 23. Повышение эффективности текущей деловой оценки персонала (на предприятии, в организации)

Введение

1. Теоретические аспекты текущей деловой оценки персонала
 - 1.1 Роль текущей деловой оценки в системе функций кадрового менеджмента
 - 1.2 Организационная подготовка проведения текущей деловой оценки персонала
 2. Информационно-методическая основа текущей деловой оценки персонала
 - 2.1. Информационно-нормативная база текущей деловой оценки персонала
 - 2.2. Методика текущей деловой оценки персонала с учетом условий функционирования предприятия
 3. Разработка направлений по повышению эффективности текущей деловой оценки персонала на предприятии (в организации)
 - 3.1. Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала на предприятии (в организации)
 - 3.2. Выбор приоритетных направлений совершенствования текущей деловой оценки персонала на предприятии (в организации)
- Заключение
- Список использованных источников

Тема 24. Совершенствование социально-трудовых отношений на предприятии (в организации)

Введение

1. Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями в организации

1.1 Социально-трудовые отношения: сущность и общая характеристика

1.2 Основные типы и особенности социально-трудовых отношений

1.3. Условия и факторы формирования и развития социально-трудовых отношений на предприятии

2. Технология управления социально-трудовыми отношениями в организации

2.1 Информационно-правовое обеспечение развития социально-трудовых отношений в организации

2.2. Показатели эффективности управления социально-трудовыми отношениями в организации

3. Разработка направлений совершенствования социально-трудовых отношений в организации

3.1. Анализ реализации программы социального развития предприятия

3.2. Выбор приоритетных направлений совершенствования социально-трудовых отношений в организации

Заключение

Список использованных источников

Тема 25. Совершенствование организации и нормирования труда персонала предприятия (организации)

1. Теоретические основы организации и нормирования труда на предприятии

1.1 Организация труда и ее основные элементы

1.2 Сущность, функции и содержание нормирования труда

2. Информационно-методическая основа совершенствования организации и нормирования труда персонала

2.1 Информационная база для совершенствования организации и нормирования труда персонала

2.2 Методы нормирования труда и затрат рабочего времени

3. Разработка направлений совершенствования организации и нормирования труда персонала предприятия

3.1. Анализ уровня организации и нормирования труда на предприятии

3.2. Выбор приоритетных направлений совершенствования организации и нормирования труда персонала организации

Заключение

Список использованных источников

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ВЫПОЛНЕНИЯ И ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРА

Организация процесса выполнения выпускной квалификационной работы бакалавра возлагается на руководителя ВКР, вопросы, касающиеся непосредственно защиты ВКР бакалавров, входят в обязанности секретаря Государственной экзаменационной комиссии. Руководитель ВКР формирует и выдает обучающемуся задание на ВКР до начала производственной практики (преддипломной). В обязанности руководителя входит:

- консультирование обучающегося;
- контроль хода выполнения плана-графика подготовки ВКР;
- оказание методической помощи обучающемуся в сборе и обобщении необходимых материалов.

С целью осуществления контроля качества ВКР и подготовки обучающихся к защите рекомендуется проведение заседания выпускающей кафедры или экспертной комиссии кафедры, состоящей из преподавателей выпускающей кафедры, где каждый обучающийся в присутствии руководителя ВКР проходит предварительную защиту ВКР. К предварительной защите обучающийся представляет полный непереpletенный (несброшюрованный) вариант ВКР.

В обязанности членов кафедры (экспертной комиссии кафедры из числа членов ГЭК) входит:

- оценка степени готовности ВКР;
- выдача рекомендаций по устранению выявленных недостатков работы (при их наличии);
- рекомендация о допуске ВКР к защите.

Выпускная квалификационная работа бакалавра должна быть закончена, оформлена и представлена на выпускающую кафедру (вместе с отзывом руководителя) не позднее, чем за две недели до дня её защиты по расписанию.

В случае несоответствия содержания ВКР направлению подготовки, теме исследования, необходимым требованиям заведующий выпускающей кафедрой вправе поставить вопрос на заседании выпускающей кафедры о не допуске ВКР к защите.

5.1. Руководство и консультирование выпускной квалификационной работы бакалавра

В целях оказания выпускнику теоретической и практической помощи в период подготовки и написания ВКР ему назначается руководитель. Для руководства отдельными разделами выпускной квалификационной работы, связанными с использованием математического аппарата обработки данных, а также в тех случаях, когда тематика выпускных квалификационных

работ носит межкафедральный или междисциплинарный характер, могут назначаться консультанты.

Руководитель осуществляет контроль за ходом подготовки ВКР, проверку завершённой работы, подготовку отзыва о работе обучающегося в период выполнения ВКР, оказывает помощь в подготовке к ее защите в ГЭК. На различных стадиях подготовки и выполнения ВКР задачи руководителя имеют конкретные целевые ориентиры. На первом этапе подготовки ВКР руководитель консультирует обучающегося в выборе тематики исследования, рассматривает и корректирует план работы, а также даёт рекомендации по списку литературных источников.

В ходе выполнения работы руководитель является оппонентом, указывая дипломнику на недостатки в работе. Кроме того, он рекомендует, как их лучше устранить. К рекомендациям и замечаниям руководителя выпускник должен относиться критически. Он может учитывать их или отклонять по своему усмотрению, так как за теоретическую и методическую разработку темы, а также качество содержания и оформления ВКР целиком и полностью отвечает автор работы, а именно за достоверность содержащихся в ней сведений, цифровых данных, обоснованность предлагаемых мероприятий.

После получения окончательного варианта выпускной квалификационной работы руководитель является экспертом и составляет письменный отзыв, в котором всесторонне характеризует:

- актуальность ВКР;
- степень достижения целей ВКР;
- наличие элементов методической и практической значимости;
- наличие и значимость практических предложений и рекомендаций, сформулированных в ВКР;
- правильность оформления ВКР, включая оценку структуры, стиля, языка изложения, а также использования табличных и графических средств представления информации;
- освоение автором работы профессиональными компетенциями;
- недостатки ВКР.

В отзыве обязательно отражается оценка выполненной ВКР и дается рекомендация ВКР к защите.

Особое внимание руководитель обращает на имеющиеся недостатки, отмеченные ранее, но не устраненные дипломником, мотивирует возможность или нецелесообразность представления ВКР в ГЭК. Отзыв руководителя завершается оценкой или соответствующим количеством баллов у обучающийся, предусмотренных в рейтинговой оценке ВКР. При этом руководитель не выставляет окончательную оценку ВКР, а только рекомендует (не рекомендует) ее к защите в ГЭК. После оформления отзыва руководителя изменения в текст пояснительной записки ВКР не вносятся.

5.2. Процедура защиты выпускной квалификационной работы бакалавра

Защита ВКР является завершающим и обязательным этапом государственной итоговой аттестации выпускника. Сроки выполнения ВКР определяются учебным планом по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленность/специализация: «Управление персоналом высокотехнологичных производств» и графиком учебного процесса.

К выполнению и защите ВКР допускаются бакалавры, успешно завершившие в полном объеме освоение ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленность/специализация: «Управление персоналом высокотехнологичных производств» в установленные учебным планом и графиком учебного процесса сроки (не имеющие академических задолженностей) и успешно прошедшие все другие виды государственных аттестационных испытаний, предусмотренные учебным планом. Дополнительным требованием для лиц, получающих образование на договорной основе, является полная компенсация затрат на обучение. Допуск обучающихся к ВКР утверждается приказом по институту.

Завершенная ВКР представляется обучающимся руководителю не позднее, чем за десять дней до установленного срока защиты, после проведенной проверки на объем заимствования (плагиат) на выпускающей кафедре и нормоконтроля. При необходимости выпускающая кафедра организует и проводит предварительную защиту ВКР, как правило, за две недели до защиты.

Защита выпускной квалификационной работы проводится на заседании экзаменационной комиссии с участием не менее двух третей ее состава. Даты защиты и списки обучающихся, защищающих ВКР, формируются секретарем ГЭК и утверждаются заведующим кафедрой.

На защиту ВКР секретарь ГЭК приглашает выпускника в порядке, соответствующем утвержденному списку. Председатель представляет защищающегося, оглашает тему ВКР и дает ему слово для доклада. В процессе защиты ВКР обучающийся делает доклад об основных результатах своей работы, как правило, продолжительностью не более 15 минут, отвечает на вопросы членов комиссии по существу работы, а также на вопросы, отвечающие общим требованиям к профессиональному уровню выпускника, предусмотренные ФГОС ВО и ОПОП ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» направленность/специализация: «Управление персоналом высокотехнологичных производств». Затем секретарь ГЭК зачитывает отзыв руководителя ВКР. В случае не согласия с замечаниями, защищающийся готовит аргументированные ответы. Свои возражения обучающийся должен обосновать в первую очередь, материалами выпускной квалификационной работы, но может привлекать и другие

источники. После этого процедура защиты выпускной квалификационной работы считается оконченной.

Оценка выпускной работы дается членами ГЭК после окончания защиты всех ВКР, предусмотренных на данном заседании. Решение об оценке выпускных квалификационных работ принимается на закрытом заседании ГЭК. Результаты защиты выпускной квалификационной работы являются основанием для принятия Государственной экзаменационной комиссией решения о присвоении выпускнику искомой квалификации бакалавра и о выдаче диплома о высшем образовании (в том числе диплома с отличием). Комиссия также дает рекомендации лучшим авторам ВКР для участия на внутривузовских или иных конкурсах студенческих работ и для участия в научных конференциях.

Оценки по итогам защиты ВКР объявляются комиссией в день защиты после оформления в установленном порядке протокола заседания экзаменационной комиссии.

5.3. Рейтинговая оценка выпускной квалификационной работы бакалавра

Государственная экзаменационная комиссия при оценке выпускной квалификационной работы учитывает:

- профессиональную группу критериев (актуальность тематики работы; степень раскрытия темы выпускной квалификационной работы; корректность постановки задачи исследования и разработки; оригинальность и новизну полученных результатов и научных решений, практическую значимость, качество оформления работы);

- справочно-информационную группу критериев (степень комплексности работы, использование в ней знаний дисциплин всех циклов; использование информационных ресурсов Internet; использование современных пакетов компьютерных программ и технологий);

- оформительскую группу критериев (объем, количество и качество выполнения демонстрационного материала);

- показатели защиты (качество доклада, уровень ответов);

- отзывы руководителя (оценка руководителя).

При оформлении пояснительной записки обучающемуся рекомендуется более активно использовать графическое представление информации.

Для объективной оценки степени раскрытия темы ВКР обучающийся должен быть разработан демонстрационный материал (презентация). При формировании слайдов презентации важно обратить внимание на качество демонстрационного материала:

- весь лист должен быть заполнен «полезной» информацией;

- организационная структура, схема счетов и другой теоретический материал представляется только в случае необходимости отражения спе-

цифики по изучаемому вопросу;

– тема ВКР должна быть раскрыта на конкретных примерах организации;

– аналитический слайд должен быть органично связан с темой ВКР и содержать информацию, представленную в табличной форме.

ВКР обучающихся оценивается в соответствии с Положением «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Тюменского индустриального университета».

Рейтинговая оценка выполнения и защиты выпускной квалификационной работы рассчитывается как среднее арифметическое баллов каждым членом комиссии. Рейтинговая шкала приведена в табл. 3.1.

Таблица 3.1.

Рейтинговая оценка защиты выпускной квалификационной работы *

Предъявляемые требования к ВКР	Баллы
Полнота проекта (завершенность)	20
Информационные технологии (презентация)	20
Доклад (защитное слово)	20
Ответы на вопросы комиссии	40
Итого:	100

Примечание: * оценивается каждым членом комиссии и определяется как среднее арифметическое значение баллов всех членов комиссии.

Итоговая оценка ВКР:

«Отлично» (91-100 баллов) выставляется за работу, которая содержит грамотно изложенную теоретическую часть, логичное, последовательное изложение материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями. При ее защите обучающийся свободно оперирует данными исследования, вносит обоснованные предложения, знает действующее законодательство и правильно применяет его при изложении материала, легко отвечает на поставленные вопросы.

«Хорошо» (76-90 баллов) выставляется за работу, которая содержит грамотно изложенную теоретическую часть, последовательное изложение материала с соответствующими выводами, однако с не вполне обоснованными предложениями. При ее защите обучающийся показывает знания вопросов темы, оперирует данными исследования, вносит предложения, знает действующее законодательство и применяет его при изложении материала, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы.

«Удовлетворительно» (61-75 баллов) выставляется за ВКР, которая базируется на практическом материале, но анализ выполнен поверхностно, в ней просматривается непоследовательность изложения материала, представлены необоснованные предложения. При ее защите обучающийся проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, не дает полного аргументированного ответа на заданные вопросы. В отзыве научного руководителя имеются существенные замечания по содержанию ра-

боты и методике анализа.

«Неудовлетворительно» (0-60 баллов) выставляется за ВКР, которая не в полной мере отвечает требованиям, предъявляемым к данному виду работ, слабо раскрывает заявленную тему. В работе нет обоснованных выводов, либо они носят декларативный характер. При защите работы обучающийся затрудняется отвечать на поставленные вопросы, а при ответе допускает существенные ошибки. В отзыве руководителя имеются критические замечания.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ НОРМОКОНТРОЛЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРА

С целью проверки соответствия состава и оформления ВКР предъявляемым требованиям предусмотрена процедура нормоконтроля. Организация и проведение нормоконтроля обеспечивается преподавателем кафедры, назначаемым заведующим кафедрой.

На нормоконтроль дипломник должен представить:

- 1) распечатанный экземпляр ВКР со всеми необходимыми подписями;
- 2) демонстрационный материал к защите ВКР (распечатанный по 4 слайда на листе, подписанный с обратной стороны руководителем и выпускником).

Процедура нормоконтроля заключается в проверке:

- 1) правильности оформления ВКР в соответствии с требованиями, изложенными в методических рекомендациях по оформлению студенческих работ, подготовленных в Институте менеджмента и бизнеса.

- 2) формулировки темы ВКР в строгом соответствии с приказом директора института:

- на титульном листе ВКР;
- в бланке задания;
- на слайдах презентации.

- 3) наличия необходимых подписей и соблюдения очередности дат подписания:

- на бланке задания (руководителя, обучающегося, заведующего кафедрой);
- на одном экземпляре раздаточного материала (обучающегося, руководителя);
- на титульном листе (руководителя и обучающегося).

Соответствие ВКР предъявляемым требованиям по оформлению подтверждается подписью нормоконтролера на титульном листе и оценивается определенным количеством баллов.

Оформленная соответствующим образом работа должна включать в себя:

- титульный лист (приложение 3);
 - задание на выпускную квалификационную работу (приложение 2).
Распечатывается с двух сторон одного листа (до п.5 включительно лицевая сторона, далее – на обороте);
 - аннотацию;
 - содержание;
 - введение;
 - основную часть в порядке граф и параграфов;
 - заключение;
 - список использованных источников;
 - приложения;
 - распечатанную презентацию (по четыре слайда на одном листе).
- Отзыв руководителя (приложение 4) не брошюруют, а прилагают к работе отдельно.

7. СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

7.1 Основная литература

1. Балдин, Константин Васильевич. Управленческие решения : учеб. / К. В. Балдин, С. Н. Воробьев, В. Б. Уткин. - Москва : Дашков и К, 2017. - 494 с. - Текст: непосредственный.
2. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00547-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513356>
3. Литвинюк А. А. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник и практикум для вузов. - М: Издательство Юрайт, 2023. - 498 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/510735>
4. Пугачев В. П. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. - 402 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/516031>
5. Блохина Т. К. Экономика и управление инновационной организацией : учебник для бакалавров и магистров / Т. К. Блохина, О. Н. Быкова, Т. К. Ермолаева ; Рос. гос. акад. интеллект. собственности. - Москва : Проспект, 2014. - 432 с. - Текст: непосредственный.
6. Голубков, Евгений Петрович. Методы принятия управленческих решений в 2 ч. Часть 2 : Учебник и практикум / Е. П. Голубков. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2017. - 264 с. - Текст: непосредственный.

7. Гуськов Ю. В. Стратегический менеджмент : учебное пособие по специальности "Менеджмент" / Ю. В. Гуськов. - Москва: Альфа-М: ИНФРА-М, 2014. - 189 с. - Текст: непосредственный.

8. Инновационный менеджмент : учебник для академического бакалавриата : для обучающихся вузов по направлению подготовки "Бизнес-информатика" / ред. С. В. Мальцева. - Москва: Юрайт, 2015. - 527 с. - Текст: непосредственный

9. Организация производства и управление предприятием : учебник для обучающихся вузов, обучающихся по специальности «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / О. Г. Туровец [и др.] ; под ред. О. Г. Туровца. - 3-е изд. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - Текст: непосредственный.

10. Основы управления проектами : учебное пособие / Д. А. Гамилова [и др.]; УГНТУ. - Уфа : УГНТУ, 2016. - 227 с. - Текст: непосредственный.

11. Светульников, И. С. Методы социально-экономического прогнозирования : учебник и практикум для академического бакалавриата : для обучающихся вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям : в 2 т. Т. 1. Теория и методология / И. С. Светульников, С. Г. Светульников ; Высшая школа экономики, Национальный исследовательский университет. - Москва: Юрайт, 2015. - 351 с. - Текст: непосредственный.

12. Стратегический менеджмент. Организация стратегического развития: Учебник и практикум / В. И. Малюк. - М. : Издательство Юрайт, 2018. - 361 с. - (Бакалавр и магистр. Модуль.). - Текст: непосредственный.

7.2 Дополнительная литература

13. . Управление проектами : учебник и практикум для академического бакалавриата /А. И. Балашов [и др.]; ред. Е. М. Рогова; Санкт-Петербургский государственный экономический университет. - Москва : Юрайт, 2015. - 384 с. - Текст: непосредственный.

14. Управление проектами : учебное пособие для обучающихся, обучающихся по специальности "Менеджмент организации" / И. И. Мазур [и др.] ; под общ. ред.: И. И. Мазура, В. Д. Шапиро. - 10-е изд., стер. - Москва: Омега-Л, 2014. - 959 с. - Текст: непосредственный.

15. Финансовый менеджмент [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Е. Г. Моисеева. - Саратов : Вузовское образование, 2017. - 559 с. Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS: <http://www.iprbookshop.ru/68734.html>

16. Финансовый менеджмент [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / М. В. Воронина. - [Б. м.] : Дашков и К, 2018. - 400 с. Рекомендовано уполномоченным учреждением Министерства образования и науки РФ – Государственным университетом управления в качестве учебника для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям подготовки «Экономика», «Менеджмент» (квалификация (степень) «бакалавр») <https://e.lanbook.com/book/105572>

17.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Заведующей кафедрой _____

(ФИО зав. кафедрой)

обучающегося _____ гр.

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу утвердить мне тему выпускной квалификационной работы

и назначить руководителем _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

подпись обучающегося

Виза руководителя:

Согласовано:

подпись

ФИО руководителя

« ____ » _____ 20 ____ г.

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 менеджмента в отраслях ТЭК

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____

_____ (подпись) _____ (ФИО зав.кафедрой)

« ____ » _____ 20__ г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу (бакалаврскую работу)

Ф.И.О. обучающегося _____

Ф.И.О. руководителя ВКР _____

Тема ВКР _____

утверждена приказом по институту _____ от _____ № _____

Срок предоставления завершённой ВКР на кафедру « ____ » _____ 20__ г.

Исходные данные к ВКР _____

Содержание пояснительной записки

Наименование главы, раздела	% от объема ВКР	Дата выполнения

Дата выдачи задания _____ (дата) _____ (подпись руководителя)

Задание принял к исполнению _____ (дата) _____ (подпись обучающегося)

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт сервиса и отраслевого управления

Кафедра менеджмента в отраслях ТЭК

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой _____

(подпись) (ФИО зав.кафедрой)
« ____ » _____ 20__ г.

НАИМЕНОВАНИЕ ТЕМЫ ВКР

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
к бакалаврской работе

НОРМОКОНТРОЛЕР:

Должность, ученая степень
_____ Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ:

Должность, ученая степень
_____ Фамилия И.О.

РАЗРАБОТЧИК:

обучающийся группы _____
_____ Фамилия И.О.

Бакалаврская работа
защищена с оценкой _____
Секретарь ГЭК _____ Фамилия И.О.

Тюмень, 20__ г.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
 РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 Федеральное государственное бюджетное образовательное
 учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт сервиса и отраслевого управления
 Кафедра менеджмента в отраслях ТЭК

ОТЗЫВ
руководителя выпускной квалификационной работы

На выпускную квалификационную работу _____
 Направления подготовки/специальности _____
 Тема ВКР: _____
 ВКР выполнена по теме: _____
 Выполнение и соблюдение графика выполнения ВКР: _____

 Актуальность ВКР: _____

 Степень достижения целей ВКР: _____
 Степень применения информационных технологий при выполнении ВКР: _____

 Наличие элементов методической и практической новизны: _____

 Наличие и значимость практических предложений и рекомендаций, сформулированных
 в ВКР: _____

 Правильность оформления ВКР, включая оценку структуры, стиля, языка изложения,
 также использование табличных и графических средств предоставления информации:

 Обладание автором работы профессиональными компетенциями: _____

 Положительные стороны ВКР: _____

 Замечания к ВКР: _____

 ВКР рекомендована:
 Оценка _____
 Руководитель ВКР _____ Ф.И.О.
 С отзывом ознакомлен _____ Ф.И.О.
 Дата _____

Учебное издание

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Методические указания

Составители:

ПЛЕНКИНА Вера Владимировна
ДЕБЕРДИЕВА Елена Марсовна
МАЛЮТИНА Татьяна Валентиновна

В авторской редакции

Подписано в печать _____. Формат 60x90 1/16. Усл. печ. л. 2,8

Тираж _____ экз. Заказ № _____

Библиотечно-издательский комплекс

федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Тюменский индустриальный университет».
625000, Тюмень, ул. Володарского, 38.

Типография библиотечно-издательского комплекса.

625039, Тюмень, ул. Киевская, 52.