

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПРИНЯТО

решением Учёного совета
ГОУВПО «ДОННТУ»

протокол № 6 от «25» 06 2021 года



УТВЕРЖДАЮ:

Ректор

А.Я. Аноприенко



**ПРОГРАММА
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Направление подготовки:	<u>38.04.03 «Управление персоналом»</u> (код и наименование направления / специальности)
Магистерская программа:	<u>«Управление персоналом организации»</u> (наименование профиля / магистерской программы / специализации)
Программа:	<u>магистратура</u> (бакалавриат, магистратура, специалитет)
Форма обучения:	<u>очная, заочная, очно-заочная</u> (очная, заочная, очно-заочная)

Донецк, 2021 г.

Программа выпускной квалификационной работы разработана в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистерская программа «Управление персоналом организации»), на основании учебного плана основной образовательной программы высшего профессионального образования ГОУ ВПО «ДОННТУ» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистерская программа «Управление персоналом организации») для 2021 года приёма.

Составители:

1. Зав. кафедрой управления бизнесом и персоналом, к.э.н., доц.  Кондаурова И.А.
(подпись)
2. Доцент кафедры управления бизнесом и персоналом, к.э.н., доц.  Коваленко Т.В.
(подпись)

Программа выпускной квалификационной работы **рассмотрена и принята** на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «01» июня 2021 года № 12.

Заведующий кафедрой  Кондаурова И.А.
(подпись) (Ф.И.О.)

Программа выпускной квалификационной работы **одобрена учебно-методической комиссией** ГОУВПО «ДОННТУ» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Протокол от «01» июня 2021 года № 5.

Председатель  Кондаурова И.А.
(подпись) (Ф.И.О.)

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы является видом государственной итоговой аттестации и проводится с целью установления соответствия результатов освоения обучающимся основной образовательной программы высшего профессионального образования требованиям Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистерская программа «Управление персоналом организации»).

К выполнению и защите выпускной квалификационной работы допускаются обучающиеся, успешно завершившие теоретическое обучение и практическую подготовку в соответствии с основной образовательной программой высшего профессионального образования ГОУВПО «ДОННТУ».

Для программы магистратуры выпускная квалификационная работа выполняется в форме магистерской диссертации.

Трудоемкость выполнения и защиты выпускной квалификационной работы составляет 7,5 зачётных единиц.

При условии успешной защиты выпускной квалификационной работы выпускнику ГОУВПО «ДОННТУ» присваивается соответствующая квалификация и выдается диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2. КОМПЕТЕНЦИИ, ОЦЕНИВАЕМЫЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

По результатам выполнения и защиты выпускной квалификационной работы оценивается уровень сформированности у обучающегося следующих компетенций:

универсальных компетенций (УК)

Системное и критическое мышление:

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

В результате освоения компетенции УК-1 обучающийся должен:

знать: виды, методы и концепции критического анализа.

уметь: применять виды, методы и концепции критического анализа при выработке плана действий в проблемных ситуациях.

владеть: основными принципами, определяющими цель и стратегию решения проблемных ситуаций;

Разработка и реализация проектов

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла в результате освоения компетенции УК-2 обучающийся должен:

знать: организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов/продуктов проектной деятельности.

уметь: разрабатывать техническое задание проекта, его план-график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и представлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта

владеть: навыками эффективной организации и координации этапов реализуемого проекта с целью достижения наилучшего результата при балансировании между объемом работ и ресурсами;

Командная работа и лидерство:

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

в результате освоения компетенции УК-3 обучающийся должен:

знать: основные правила и условия для организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели.

уметь: осуществлять руководство членами команды, распределяя и делегируя полномочия между ними для достижения наиболее быстрого и лучшего результата.

владеть: навыками грамотной и эффективной организации, координации и руководства командным взаимодействием при решении профессиональных задач для достижения поставленной цели;

Коммуникация

УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

в результате освоения компетенции УК-4 обучающийся должен:

знать: основные принципы и правила деловой, академической и профессиональной этики; основные средства информационно-коммуникационных технологий.

уметь: грамотно, четко и доступно излагать в письменной и/или устной форме научную и профессиональную информацию на русском и иностранном(-ых) языках; создавать письменные тексты официально-делового и научного стилей речи на русском и иностранном(-ых) языках при изложении профессиональных вопросов; редактировать и корректировать официально-деловые, научные и профессиональные тексты на русском и иностранном(-ых) языках; использовать современные информационно-коммуникационные технологии для академического и профессионального взаимодействия.

владеть: навыками эффективной устной и письменной коммуникацией в процессе академического и профессионального взаимодействия на русском и иностранном(-ых) языках, в том числе с использованием современных информационно-коммуникационных технологий;

Межкультурное взаимодействие

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

в результате освоения компетенции УК-5 обучающийся должен:

знать: закономерности и особенности социально-исторического развития

различных культур; основные концепции, трактовки и компоненты понятий «культура» и «межкультурные коммуникации»; правила и технологии эффективного межкультурного взаимодействия.

уметь: коммуницировать и создавать официально-деловые, научные и профессиональные тексты, учитывая цивилизационные, национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности аудитории/собеседника/оппонента.

владеть: навыками и приемами эффективной межкультурной коммуникации, основанной на знании разнообразия культур;

Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровье-сбережение)

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

в результате освоения компетенции УК-6 обучающийся должен:

знать: основы, направления, источники и способы совершенствования профессиональной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста и требований рынка труда.

уметь: правильно формулировать цели, задачи и планировать время для профессионального развития и карьерного роста с учетом условий, средств, личностных возможностей, и требований рынка труда; оптимально использовать собственные ресурсы и возможности для успешной профессиональной деятельности; критически оценивать собственные ресурсы и возможности для успешной профессиональной деятельности.

владеть: навыками и приемами определения, планирования, реализации и совершенствования профессиональной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста и требований рынка труда.

общепрофессиональных компетенций (ОПК)

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях. Знать: тенденции и перспективы развития экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в современных условиях хозяйствования.

в результате освоения компетенции ОПК-1 обучающийся должен:

уметь: использовать фундаментальные знания для решения прикладных и/или исследовательских задач по управлению персоналом и в смежных областях

владеть: навыками выбора методов решения практических и исследовательских задач на основе фундаментальных экономических знаний; методами обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач

в результате освоения компетенции ОПК-2 обучающийся должен:

знать: методы анализа и синтеза исследования управленческих и исследовательских процессов.

уметь: применять знания о продвинутых методах сбора данных, их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач

владеть: навыками методологического анализа научного исследования и его результатов;

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

в результате освоения компетенции ОПК-3 обучающийся должен:

знать: принципы реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации; методы оценки социальной и экономической эффективности мероприятий в сфере управления персоналом

уметь: разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде;

владеть: навыками оценки социальной и экономической эффективности разработанной стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде;

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

в результате освоения компетенции ОПК-4 обучающийся должен:

знать: методы проектирования организационных изменений; принципы руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;

уметь: применять методы проектирования организационных изменений в процессе руководства деятельностью и подразделением организации;

владеть: навыками проектирования организационных изменений; руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

в результате освоения компетенции ОПК-5 обучающийся должен:

знать: основные требования, предъявляемые к источникам результатов научных исследований, а также к поиску и отбору статистической информации, отражающей фактические и плановые показатели деятельности предприятия.

уметь: обосновывать выбор современных информационных методов и инструментов для анализа результатов экономических процессов.

владеть: навыками реализации актуальных методов и технологий экономического анализа с использованием информационно-аналитических систем.

профессиональных компетенций (ПК)

ПК-1 Способен разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом и кадровым потенциалом организации, формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом организации

в результате освоения компетенции ПК-1 обучающийся должен:

знать: идеи, лежащие в основе управления персоналом; основы взаимосвязи с другими направлениями науки об управлении; теории управления персоналом; основы кадровой и социальной политики, кадровой стратегии;

уметь: разрабатывать философию организации; разрабатывать концепцию управления персоналом; разрабатывать кадровую и социальную политику организации; разрабатывать стратегию управления персоналом организации; формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом организации в соответствии с планами организации;

владеть: философско-концептуальным понятийным аппаратом управления персоналом; навыками разработки и реализации философии и концепции управления персоналом; навыками разработки кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации; навыками формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом организации в соответствии с планами организации;

ПК-2 Способен разрабатывать и внедрять политику рекрутинга, адаптации, оценки, обучения и развития, мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее целей и задач

в результате освоения компетенции ПК-2 обучающийся должен:

знать: основы рекрутинга, адаптации, оценки, обучения и развития, мотивации и стимулирования персонала;

уметь: применять на практике процедуры рекрутинга, адаптации, оценки, обучения и развития, мотивации и стимулирования персонала;

владеть: программами и процедурами рекрутинга, адаптации, оценки, обучения и развития, мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее целей и задач;

ПК-3 Способен разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом, применять современные методы и технологии управления персоналом, формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике;

в результате освоения компетенции ПК-3 обучающийся должен:

знать: сущность, назначение и специфику корпоративных стандартов в области управления персоналом; современные методы и технологии управления персоналом;

уметь: разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; применять современные методы и технологии управления персоналом; формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом;

владеть: навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом; современными методами и технологиями управления персоналом; навыками формирования системы индивидуальных инструментов управления персоналом и эффективной реализации ее в управленческой практике;

ПК-4 Способен обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, анализировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру, создавать комфортные условия труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечивать безопасность для различных категорий персонала организации

в результате освоения компетенции ПК-4 обучающийся должен:

знать: способы профилактики конфликтов и поддержания комфортного морально-психологического климата в и эффективной организационной культуры организации; средства достижения комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, особенности разработки и реализации стратегических планов по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности;

уметь: учитывать социальные и культурные различия членов организации; предупреждать и разрешать конфликты, возникающие в ходе профессиональной деятельности, анализировать их причины возникновения; организовать первоочередные меры по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации;

владеть: навыками создания и поддержания в организации эффективной организационной культуры, профилактики конфликтов в кросскультурной среде и поддержания комфортного морально-психологического климата; навыками формирования бюджета затрат на организацию первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, навыками определения направления деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий;

ПК-5 Способен владеть принципами и методами диагностики кадрового потенциала и использовать ее результаты в своей профессиональной деятельности с учетом оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом ;

в результате освоения компетенции ПК-5 обучающийся должен:

знать: сущность принципов и методов диагностики организационного развития, методы диагностики потенциала организации; методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом;

уметь: применять на практике методы диагностики кадрового потенциала организации;

владеть: навыками мониторинга и оценки состояния кадрового потенциала организации с учетом оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом;

ПК-6 Способен владеть навыками и методами оценки эффективности действующей в организации системы рекрутинга, системы обучения и развития персонала, системы мотивации и стимулирования, политики оплаты труда;

в результате освоения компетенции ПК-6 обучающийся должен:

знать: методы и показатели оценки эффективности системы рекрутинга, системы обучения и развития персонала, системы мотивации и стимулирования, политики оплаты труда, действующих в организации;

уметь: формировать и применять методики оценки эффективности системы рекрутинга, системы обучения и развития персонала, системы мотивации и стимулирования, политики оплаты труда, действующих в организации;

владеть: навыками применения теоретических знаний и экономических законов для оценки эффективности системы рекрутинга, системы обучения и разви-

тия персонала, системы мотивации и стимулирования, политики оплаты труда, действующих в организации;

ПК-7 Способен выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации;

в результате освоения компетенции ПК-7 обучающийся должен:

знать: проблемные области в управлении персоналом; пути решения наиболее острых социально-трудовых проблем;

уметь: выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации; применять современные теоретические подходы к разработке системы мер по решению социально-трудовых проблем;

владеть: навыками диагностики и формулирования острых социально-трудовых проблем организации; разработки и экономического обоснования системы мер по практической реализации путей решения проблем;

ПК-8 Способен разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, формировать бюджет затрат на персонал при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели;

в результате освоения компетенции ПК-8 обучающийся должен:

знать: основы научных исследований в сфере управления персоналом; современные методы анализа деятельности; основы формирования бюджета затрат на персонал; принципы построения организационно-экономических моделей;

уметь: формировать программу научных исследований в сфере управления персоналом с применением количественных и качественных методов анализа; формировать бюджет затрат на персонал при принятии решений в области управления персоналом;

владеть: навыками разработки программных моделей в управлении персоналом; навыками построения организационно-экономических моделей с целью формирования бюджета затрат на персонал;

ПК-9 Способен владеть навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;

в результате освоения компетенции ПК-9 обучающийся должен:

знать: приемы поиска необходимой информации; технологию сбора и обработки информации; методы анализа и интерпретации информации;

уметь: проводить библиографическую работу; систематизировать изученные литературные источники; осуществлять критическую оценку прочитанного и формировать реферативную информацию; обрабатывать и интерпретировать полученные экспериментальные и эмпирические данные с привлечением современных информационных технологий;

владеть: навыками использования современных технологий для поиска, сбора и обработки информации; навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;

ПК-10 Способен владеть современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и использовать их в процессе обучения;

в результате освоения компетенции ПК-10 обучающийся должен:

знать: концептуальные основы построения структуры и содержания образовательных программ и учебно-методических комплексов;

уметь: строить проблемное поле образовательных программ; составлять календарно-тематический план для проведения обучения персонала; определять необходимые методы организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов;

владеть: навыками разработки образовательных программ и учебно-методических комплексов; организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и использовать их в процессе обучения;

ПК-11 Способен владеть знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя, инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесения результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц;

в результате освоения компетенции ПК-11 обучающийся должен:

знать: принципы проектирования эффективной кадровой политики; способы поддержания позитивного имиджа организации как работодателя; инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации;

уметь: проектировать эффективную кадровую политику, поддерживающую позитивный имидж организации; применять инструменты для оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и доводить ее результаты до всех заинтересованных сторон;

владеть: знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики; навыками оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесения результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

3. ТЕМАТИКА И СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Для программы магистратуры выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) представляет собой самостоятельное и логически завершённое научное (прикладное) исследование, связанное с решением задач того вида (видов) профессиональной деятельности, к которым готовится обучающийся по направлению подготовки код и наименование направления подготовки.

В зависимости от поставленной цели магистерская диссертация может быть направлена на решение одной из следующих задач:

– выполнение теоретических и (или) экспериментальных исследований с целью получения научных результатов, направленных на расширение существующих научных теорий и методов исследования – поисковое научное исследование;

– решение актуальной практической задачи, отвечающей современным интересам и потребностям области практической деятельности в отрасли по направлению подготовки – практико-ориентированное научное исследование.

При выборе темы магистерской диссертации следует учитывать:

– актуальность и перспективность выбранного направления исследования, базирующегося на научной школе выпускающей кафедры и соответствующего современному уровню развития науки, техники и технологий с учётом направления подготовки;

– результаты научных исследований, выполненных ранее в процессе обучения в бакалавриате;

– степень разработанности и освещённости научной проблемы в литературе;

– возможность получения экспериментальных данных в процессе научно-исследовательской работы над магистерской диссертацией с учётом наличия фактических ресурсов (материалы, оборудование, программное обеспечение и т.п.);

– потребности и интересы предприятий, организаций и учреждений, на практических материалах которых будет подготовлена магистерская диссертация.

Рекомендуется следующая примерная тематика выпускных квалификационных работ:

1. Совершенствование управления использованием трудовых ресурсов предприятия (организации).
2. Социально-экономический механизм совершенствования управления фондом оплаты труда персонала.
3. Совершенствование управления фондом рабочего времени работников предприятия.
4. Совершенствование управления социально-экономической защитой трудового коллектива предприятия.
5. Разработка предложений по повышению материальной заинтересованности трудового коллектива в результатах деятельности предприятия.
6. Совершенствование механизма управления заинтересованностью персонала в инновационной деятельности организации.
7. Совершенствование управления коллективными результатами деятельности организации.
8. Развитие человеческого капитала в контексте социально-экономической привлекательности деятельности организации.
9. Формирование системы материального стимулирования трудовой деятельности персонала организации.
10. Повышение эффективности трудовой деятельности на основе развития персонала предприятия.
11. Совершенствование управления формирования рынка труда на основе развития человеческого потенциала региона.
12. Мониторинг и стимулирование социально-экономического развития предприятия.
13. Направления формирования и оценки трудового потенциала организации.

14. Формирование механизма социально-экономической политики на основах социальной безопасности работников организации.
15. Совершенствование системы профессиональной ориентации молодежи в регионе.
16. Формирование механизмов реализации социальной политики на основе гарантирования социальной безопасности персонала.
17. Развитие механизмов социальной защиты населения в регионе.
18. Совершенствование управления социальным потенциалом в системе человеческого развития.
19. Развитие производственной демократии в управлении социально-трудовыми отношениями.
20. Социальный потенциал в системе приоритетов человеческого развития.
21. Формирование стратегии социальной ответственности предприятия.
22. Проблемы управления процессами жизнедеятельности населения.
23. Повышение эффективности управления трудовой деятельностью на основе развития персонала организации.
24. Развитие пенсионной системы в контексте социальной защиты населения.
25. Формирование системы оплаты труда производственного персонала предприятия.
26. Менеджмент персонала в системе антикризисного управления предприятием.
27. Совершенствование управления организацией оплаты труда на предприятии в современных условиях.
28. Совершенствование системы управления персоналом и оценки ее эффективности на предприятии.
29. Стратегическое управление социально-психологическим климатом в коллективе организации.
30. Совершенствование управления мотивацией персонала организации.
31. Формирование и реализация кадровой политики организации.
32. Кадровая политика и стратегия развития организации.
33. Разработка и формирование организационной структуры управления персоналом предприятия.
34. Социальное планирование в условиях рыночной экономики.
35. Совершенствование механизма управления карьерой персонала организации.
36. Формирование системы аудита персонала в современной организации.
37. Разработка методов совершенствования кадрового консалтинга в системе управления персоналом.
38. Становление и развитие системы социального партнерства (на примере региона или предприятия).
39. Человеческий капитал в системе инновационного развития экономики.
40. Организации процесса подбора и расстановки персонала.
41. Управление процессом адаптации работников в организации.
42. Основные направления и методы развития кадрового потенциала организации.

43. Совершенствование организации внутрифирменного обучения персонала.
44. Совершенствование системы оценки и аттестации руководящих кадров организации.
45. Формирование системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров на предприятии.
46. Развитие методов управления трудовой мотивацией работников организации.
47. Развитие социальных механизмов служебного продвижения работников предприятия.
48. Совершенствование профессиональной адаптации менеджеров по персоналу на основе разработки управленческой программы.
49. Формирование социальной инфраструктуры предприятия.
50. Социальное управление персоналом (на примере коллектива предприятия).
51. Разработка маркетинговой стратегии организации социальной сферы предприятия.
52. Повышение эффективности деятельности службы управления персоналом организации.
53. Исследование взаимодействия кадровой работы и социальной политики компании в системе управления персоналом.
54. Стратегическое управление персоналом предприятия в условиях маркетинговой ориентации.
55. Управление дисциплинарными отношениями на предприятии.
56. Управление социально-трудовой сферой предприятия.
57. Совершенствование системы управления мотивацией персонала на предприятии.
58. Управление конкурентоспособностью персонала в условиях экономики знаний.
59. Совершенствование системы стимулирования производственного персонала.
60. Разработка мероприятий по повышению эффективности премирования персонала.
61. Повышение мотивации трудового поведения работников.
62. Нематериальное стимулирование персонала как элемент мотивационной политики предприятия.
63. Разработка методов мотивации трудовой деятельности и оценка их эффективности.
64. Формирование эффективного социального пакета для управленческого состава персонала предприятия.
65. Совершенствование методов подбора персонала.
66. Совершенствование методов оценки деятельности управленческого персонала организации.
67. Разработка методов совершенствования профессионально-квалификационной структуры персонала.
68. Разработка методов формирования кадрового резерва и планирования трудовой карьеры.

69. Управление профессиональной карьерой специалистов организации.
70. Совершенствование методов анализа эффективности деятельности персонала организации.
71. Управление процессами формирования и развития персонала предприятия.
72. Совершенствование методов профессионального обучения персонала на предприятии.
73. Разработка мероприятий по повышению конкурентоспособности персонала предприятия.
74. Управление процессами формирования использования трудового потенциала предприятия.
75. Управление воспроизводством человеческих ресурсов на предприятии.
76. Формирование механизма повышения конкурентоспособности персонала организации.
77. Стратегия продвижения услуг высшего образования в региональном рынке.
78. Совершенствование механизма обеспечения трудовыми ресурсами и повышения их эффективности.
79. Совершенствование управления использованием фонда рабочего времени работников предприятия.
80. Совершенствования системы премирования и стимулирования работников предприятия.
81. Совершенствование управления формированием и использованием фонда оплаты труда работников на предприятии.
82. Совершенствование управления кадровой безопасностью предприятия.
83. Повышение квалификации менеджеров как инструмент кадровой политики предприятия.
84. Современные принципы управления трудовым потенциалом предприятия.

Требования к содержанию и структуре выпускной квалификационной работы устанавливаются выпускающей кафедрой по согласованию с учебно-методической комиссией по направлению подготовки.

Основная часть пояснительной записки должна содержать следующие структурные элементы:

- 1) пояснительная записка ВКР
- 2) титульный лист;
- 3) задание;
- 4) реферат (на русском и английском языках);
- 5) содержание;
- 6) введение;
- 7) основная часть (разделы и подразделы);
- 8) заключение;
- 9) список использованных источников;
- 10) приложения;
- 11) графическая часть ВКР.

Типовая структура ВКР магистра представлена в табл. 1. Исходя из рекомендуемой структуры ВКР магистра объем ее (без учета приложений) должен составлять примерно 90-110 листов машинописного текста.

Таблица 1. – Типовая структура ВКР магистра

№ п/п	Сущность раздела ВКР магистра	Ориенти- ровочный объем.стр.
	Титульный лист	1
	Научно-исследовательская программа подготовки магистер- ской диссертации	2
	Реферат	1
	Содержание	1-2
	Введение	3-4
1.	Теоретический раздел	25-30
1.1	Развитие сущности базовых экономических категорий по тема- тике ВКР. Характеристика современного состояния изучаемой проблемы и разработок в области предмета исследования	7-12
1.2	Усовершенствование механизмов функционирования эконо- мических систем в условиях рыночной среды	7-12
1.3	Исследование законодательных аспектов регулирования изуча- емой проблематики	7-12
2.	Аналитический раздел	25-30
2.1	Социально-экономическая (организационно-экономическая, экономико-правовая) характеристика предприятия	7-12
2.2	Оценка трудовых показателей (факторов, условий, персонала) в системе управления (формирования, развития) предприятия	7-12
2.3	Аналитический подраздел по теме исследования	7-12
3.	Рекомендационный раздел	25-30
3.1	Разработка комплекса рекомендаций по повышению эффек- тивности изучаемых экономических процессов в современных условиях хозяйствования	7-12
3.2	Формирование инструментов управления эффективностью изучаемых процессов в отраслевом и прочих разрезах	7-12
3.3	Расчет эффективности внедрения рекомендаций (на примере предприятия, проанализированного в подразделе 3.2.)	7-12
4	Охрана труда на предприятии	5-7
	Выводы	2-3
	Список использованных источников	5-6
	Приложения	
Итого		90-110

Первый титульный лист, научно-исследовательская программа подготовки магистерской диссертации и реферат заполняются по специальным формам. Тема работы должна быть тщательно сверена с приказом на утверждение тем ВКР магистров. Научно-исследовательская программа подготовки магистерской диссертации печатается с двух сторон одного листа. Реферат следует разместить на одной странице листа формата А4. Ключевые слова располагаются после текста реферата, их перечень не должен превышать 15 слов или словосочетаний, написанных большими буквами в именительном падеже через запятую. Точка после ключевых слов не ставится.

Содержание ВКР магистра включает название всех структурных составляющих работы, в том числе разделов и подразделов с указанием номеров страниц, на которых размещается начало каждой структурной составляющей ВКР.

Введение должно иметь следующую структуру (основные элементы выделяются с помощью полужирного начертания):

Актуальность темы. Определяются основные предпосылки и важность выполнения работы. Перечисляются основные авторы, которые занимались изучением исследуемой тематики. Выделяются проблемы, которые остались нерешенными в предшествующих исследованиях, и которые планируется решить.

Цель и задачи исследования. Выделяются 9 задач по каждому из 9 подразделов работы. В некоторых случаях разрешается объединять родственные задачи, которые решаются в нескольких подразделах.

Объект и предмет исследования. Объект исследования является более широкой категорией и представляет собой явление или процесс, которое изучается магистрантом и является причиной возникновения проблемной ситуации.

Предмет исследования является частью объекта и представляет собой проявление важных для изучения свойств и особенностей объекта.

Методы исследования. Представляют собой совокупность специфических инструментов, которые используются для решения задач и достижения цели исследования, а также раскрытия экономической сущности объекта и предмета исследования.

Научная новизна магистерской диссертации. Представляют собой концентрированную суть основных научно-практических рекомендаций, предложенных в работе. Каждый элемент должен иметь следующую ориентировочную структуру: какие научные результаты получены, в чем заключаются их особенности и сущность, к чему приводит их использование. Каждый отдельно взятый элемент научных результатов, характеризующихся научной новизной, традиционно формулируются в виде одного предложения. В некоторых случаях допускается использование нескольких предложений для раскрытия одного элемента научных результатов.

Результаты магистерской диссертации, характеризующиеся научной новизной, делятся на три категории:

– впервые предложено (наиболее сложная группа научных рекомендаций: изложенные в ней элементы не должны иметь аналогов и их уникальность должна быть четко обоснована, поэтому в магистерской диссертации подобных элементов может не быть);

- усовершенствовано;
- получило дальнейшее развитие.

Общее количество научных результатов магистерской диссертации должно находиться в пределах от трех до четырех.

Практическое значение полученных результатов. Обосновывается необходимость внедрения предложенных рекомендаций на предприятиях определенных форм собственности, соответствующих сфер экономической деятельности и т.д. Также в данной части введения упоминается справка о внедрении предложенных рекомендаций со ссылкой на приложение (первое в списке приложений).

Апробации результатов магистерской диссертации. Указывается количество конференций, в которых магистрант принял участие, их названия.

Публикации. Указывается количество статей, тезисов, их названия.

Структура и объем работы. Обусловлена целями, задачами, предметом и методом магистерской диссертации. Работа состоит из введения, четырех разделов, объединенных в подразделы, выводов, списка использованных источников и приложений.

Первый (теоретический) раздел структурно состоит из 3-х подразделов. На основе изучения состояния теоретических наработок по выбранной тематике, анализа существующих взглядов на выявленные нерешенные проблемы, которые необходимо решать в теоретическом, методическом и прикладном плане, магистрант должен предложить усовершенствование экономических механизмов, связанных с функционированием предприятия; систематизацию и доработку классификаций исследуемых объектов и процессов; дальнейшее развитие экономико-категориального аппарата по изучаемой проблематике. Текст обязательно следует иллюстрировать графическими материалами, отражающими те или иные аспекты проблемы.

Второй (аналитический) раздел структурно состоит из 3-х подразделов. На основе изучения комплекса предпосылок развития исследуемых экономических процессов, анализа специфики правовой и финансово-хозяйственной деятельности крупных групп субъектов хозяйствования выявляются общие тенденции и закономерности, формируются прогнозы состояния характеристик и отдельных показателей в перспективе. Материалы этого раздела не должны быть изолированы от теоретических и методических основ, которые изложены ранее. Раздел должен быть максимально насыщенным фактической статистической информацией и прогнозными данными, которые основываются на данных соответствующих статистических организаций: статистических сборниках, сайтах государственных статистических органов. В данном разделе не должно быть теоретических выкладок материала. При выполнении раздела могут быть использованы результаты собственных социологических исследований и экспериментов. Все аналитические расчеты, таблицы, графики, диаграммы должны сопровождаться соответствующими выводами, которые позволяют определить сущность процессов, наблюдаемых как в экономике, в целом, так и на конкретных предприятиях, в частности.

Третий (рекомендационный) раздел также состоит из 3-х подразделов и должен содержать наиболее ценные научные результаты, использование которых направлено на достижение цели работы. Характер и содержание предлагаемых

экономических решений должны базироваться на исследованиях, проведенных в теоретическом и аналитическом разделах работы. В разделе должны быть развиты конкретные методические подходы, а также разработан комплекс мер по улучшению изучаемых характеристик и по повышению эффективности экономических процессов. Предложения должны носить комплексный характер и охватывать широкий спектр предприятий, объединенных по региональному, отраслевому принципу, по форме собственности и т.д. Также в разделе (подраздел 3.3) должна быть осуществлена оценка экономической эффективности предложенных рекомендаций с приведением конкретных характеристик до и после внедрения предложенных рекомендаций на предприятии, сопоставлением затрат связанных с внедрением предложений и экономического эффекта, полученного от их внедрения субъектом хозяйствования. Полученные результаты должны доказывать, что применение комплекса предложенных рекомендаций на конкретных предприятиях действительно способствует решению поставленной проблемы.

В четвертом разделе ВКР магистра необходимо отразить вопросы, связанные с охраной труда, безопасностью жизнедеятельности и гражданской обороной. Данный аспект находит отражение в отдельном разделе в случае наличия соответствующих требований в нормативных документах, регламентирующих данную часть выполняемых работ.

Также важное значение имеет применение в магистерской диссертации информационных технологий, в частности, таких программных продуктов как Excel, Acces, Word, Power Point, «1С-бухгалтерия» и прочих. Все разделы работы должны иметь четкую связь со вступлением и выводами.

«Выводы» являются заключительной частью ВКР магистра, которая содержит краткое изложение основных результатов, полученных в каждом из трех разделов ВКР магистра в их взаимной связи. Следует обратить внимание на то, чтобы все внесенные предложения и рекомендации были предельно конкретными и всесторонне обоснованными.

«Список используемых источников» включает перечень только использованных литературных источников, на которые сделаны библиографические ссылки по тексту пояснительной записки. Ссылки на источники следует приводить в квадратных скобках.

В «Приложения» выносятся:

- 1) оригинал справки о внедрении;
- 2) заполненные формы статистической отчетности, которые были использованы в работе;
- 3) громоздкие таблицы и рисунки вспомогательного характера;
- 4) блок-схемы, занимающие целую страницу (по решению автора);
- 5) образцы форм таблиц и анкет социологического опроса и т.д.

Графическая часть выпускной квалификационной работы должна содержать иллюстрационный материал к выпускной квалификационной работе. При этом должна обеспечиваться взаимосвязь отдельных частей графического материала (листов) с содержательной частью пояснительной записки. Конкретный перечень листов графического материала (чертежей) определяется руководителем ВКР. Для защиты ВКР рекомендуется представить до 7-8 листов графического материала.

Требования к оформлению пояснительной записки и графической части ВКР регламентируются методическими рекомендациями к выполнению ВКР и должны соответствовать действующим стандартам и ЕСКД.

Порядок подготовки выпускной квалификационной работы и процедура её защиты регламентируется Положением о государственной итоговой аттестации выпускников ГОУВПО «ДОННТУ» и Положением о магистерской диссертации (для обучающихся в магистратуре).

4 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

4.1 Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Составляющая компетенции – полнота знаний

- нулевой уровень: неверные, не аргументированные, с множеством грубых ошибок ответы на вопросы. Уровень знаний ниже минимальных требований;
- минимальный уровень: даны не полные, неточные и неаргументированные ответы на вопросы. Допущено много грубых ошибок. Уровень знаний ниже минимальных требований;
- пороговый уровень: даны недостаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Плохо знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено много негрубых ошибок;
- средний уровень: даны достаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. В целом знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;
- продвинутый уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;
- высокий уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько неточностей.

Составляющая компетенции – умения

- нулевой уровень: полное отсутствие понимания сути методики решения задачи, допущено множество грубейших ошибок / задания не выполнены вообще;
- минимальный уровень: слабое понимание сути методики решения задачи, допущены грубые ошибки. Решения не обоснованы. Не умеет использовать нормативно-техническую литературу. Не ориентируется в специальной научной литературе;
- пороговый уровень: достаточное понимание сути методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать нормативно-техническую литературу. Слабо ориентируется в специальной научной литературе;

- средний уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу;
- продвинутый уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены неточности. Способен обосновать решения. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу;
- высокий уровень: понимает суть методики решения задачи. Способен обосновать решения. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, передовой опыт.

Составляющая компетенции – владение навыками

- нулевой уровень: не демонстрирует владение навыками выполнения профессиональных задач. Не может выполнить задания;
- минимальный уровень: не демонстрирует владение навыками выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий;
- пороговый уровень: владеет навыками выполнения профессиональных задач на пороговом уровне. Задания выполняет медленно и некачественно;
- средний уровень: владеет навыками выполнения профессиональных задач. Задания выполняет на среднем уровне по скорости и качеству;
- продвинутый уровень: владеет уверенными навыками выполнения профессиональных задач. Быстро и качественно выполняет задания, иногда допуская незначительные погрешности;
- высокий уровень: владеет уверенными навыками выполнения профессиональных задач. Быстро и качественно выполняет задания, при необходимости демонстрируя творческий подход.

Обобщенная оценка сформированности компетенций

- нулевой уровень: на нулевом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- минимальный уровень: на минимальном уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- пороговый уровень: на пороговом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- средний уровень: на среднем уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- продвинутый уровень: на продвинутом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на высоком уровне;
- высокий уровень: на высоком уровне сформированы все составляющие компетенций.

4.2 Критерии оценивания результатов защиты выпускной квалификационной работы

Оценка выпускной квалификационной работы производится членами государственной аттестационной комиссии по результатам публичной защиты с уче-

том качества представленной пояснительной записки и графического материала, а также представленных рецензий.

Основными критериями при оценке выполнения и защиты ВКР являются:

- актуальность и важность выбранной темы ВКР для науки и производства (интервал баллов от и до для оценивания);

- выполнение ВКР по заказу производства, либо по предложению вуза в соответствии с научными направлениями выпускающей кафедры (интервал баллов от и до для оценивания);

- полнота раскрытия темы ВКР: соответствие темы ее содержанию; структурированность работы, логика построения и качество стилистического изложения; обоснованность и достоверность полученных результатов и выводов, содержащихся в ВКР, их научное и практическое значение; степень самостоятельности выполнения ВКР и уровень аргументированности суждений при изложении темы; объем и глубина проработки темы: проведение экспериментальных, лабораторных и производственных испытаний; количество и полнота охвата информационных библиографических источников, использование иностранной литературы в оригинале, международных стандартов по теме исследования; использование пакетов прикладных программ; наличие концептуального, комплексного, системного подхода; качественный уровень обобщения и анализа информации; научно-технический уровень результатов ВКР, эффективность предлагаемых решений, возможность их практической реализации; апробирование результатов исследования: выступления на конференциях, научных семинарах, наличие опубликованных научных статей по теме исследования, патентов на полезные модели (изобретения), актов, справок о внедрении результатов исследования (интервал баллов от и до для оценивания);

- качество оформления ВКР: соответствие объема ВКР рекомендуемым требованиям внутривузовских стандартов; соответствие оформления таблиц, графиков, формул, ссылок, рисунков, правил цитирования, библиографических ссылок и списка использованной литературы требованиям внутривузовских образовательных стандартов и ГОСОВ (интервал баллов от и до для оценивания);

- уровень грамотности и степень понимания обсуждаемых вопросов при защите ВКР: представление работы (содержательность доклада и презентации; наличие раздаточных и иллюстративных материалов; умение профессионально представлять результаты исследования с соблюдением правил профессиональной этики), понимание и адекватность ответов на вопросы и замечания рецензента, демонстрация при ответах углубленной фундаментальной и профессиональной подготовки (интервал баллов от и до для оценивания).

Оценивание результатов защиты выпускной квалификационной работы производится по государственной шкале, балльной шкале и шкале ECTS в соответствии со следующей шкалой:

Итоговая оценка, баллы	0-59	60-69	70-74	75-79	80-89	90-100
Оценка по государст-	Неудовлетвори-	Удовлетворительно		Хорошо		Отлично

венной шкале	тельно					
Оценка по шкале ECTS	F	E	D	C	B	A

5. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ И ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Основная литература:

1. Пономарев И.Ф. Методология научных исследований [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования / И. Ф. Пономарев, Э. И. Полякова ; И.Ф. Пономарев, Э.И. Полякова ; ГОУВПО "ДОННТУ". – 1 Мб. – Донецк : ГОУВПО "ДОННТУ", 2018. – 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. <http://ed.donntu.org/books/19/cd8597.pdf> .

Дополнительная литература:

2. Экономический анализ [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие (электронное) / С. Н. Карельская [и др.] ; [С. Н. Карельская, В. Л. Карлинский, Т. В. Коваленко и др.] ; НОО "Профессиональная наука". - 6 Мб. - Нижний Новгород : НОО "Профессиональная наука", 2018. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. <http://ed.donntu.org/books/20/cd10079.pdf>

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ И ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Учебно-методические издания, разработанные в ДонНТУ:

Методические указания по подготовке к государственной итоговой аттестации [Электронный ресурс] : для обучающихся уровня профессионального образования "магистр" по направлениям подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" всех форм обучения / ГОУВПО "ДОННТУ", Каф. упр. бизнесом и персоналом ; [сост.: И. А. Кондаурова и др.]. - 569 Кб. - Донецк : ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. – Режим доступа: <http://ed.donntu.org/books/21/m6734.pdf>

Электронно-информационные ресурсы

ЭБС ДОННТУ – <http://donntu.org/library>

ЭБС IPRbooks – <http://www.iprbookshop.ru>

7 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ ПУБЛИЧНОЙ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

1. Учебная аудитория № 3.251 (телецентр) учебный корпус 3 для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (специализированная мебель: доска аудиторная, парты, демонстрационные стенды и плакаты; мультимедийное оборудование: компьютер Intel Celeron E1200 1.8 MHz/1 Gb ОЗУ/160 Gb HDD, монитор Samsung 760b 17', операционная система Windows XP Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2, Google Slides (бесплатная версия), мультимедийный проектор, экран)

2. Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации: читальные залы, учебные корпуса 2,3 (Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДОННТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств. ОС- Microsoft Windows 7, OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0/ Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3/ Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL.