



**Выпускная квалификационная работа  
магистра**

***Соловова Н.В.***

.



- Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) является самостоятельным исследованием с целью получения углубленных и специализированных знаний и навыков магистрантов в области управления персоналом в **поэлементном, функциональном и объектном разрезах в условиях практического решения реальных производственно-хозяйственных и управленческих проблем.**





- Человеческие ресурсы (human resources) – это трудоспособное население, являющееся материальной основой человеческого потенциала, который характеризует степень развития физических и духовных способностей человека.
- С учетом многоплановости понятия ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ это рассматривается с точки зрения участия их в трудовой деятельности. Важны такие характеристики как:
  - - уровень образования и интеллектуального развития;
  - - степень профессиональной подготовки (знания компетентность);
  - - способность к творчеству, самосовершенствованию;
  - - уровень информационно-технологической подготовки;
  - - креативность.



## Введение

**Обосновывается актуальность выбранной темы;  
формулируются цели и задачи, определяются  
объект и предмет исследования;**

указываются теоретическая, методологическая, практическая и информационная база исследования, характеризуется практическая значимость и приводятся сведения об апробации результатов, полученных автором при выполнении выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).



## В 1 главе необходимо:

- дать характеристику **степени проработанности проблемы** в литературных источниках (монографиях, журнальных и газетных статьях, материалах конференций и т.п.), а также уровня ее реализации в практике работы организаций;
- • **сформулировать сущность исследуемой проблемы**, проанализировать специальную литературу по проблеме, обобщить опыт (как положительный, так и негативный) решения рассматриваемой проблемы в деятельности отечественных и зарубежных организаций;
- • **определить, какие процессы** (организационно-экономические, социально-психологические) составляют основу рассматриваемой проблемы;
- • **сформулировать направления, закономерности**, принципы и методы решения исследуемой проблемы на практике;
- • **определить роль и место** рассматриваемой проблемы в сложившейся **системе управления персоналом организации**.



## Краткая характеристика исследуемого объекта

- Приводятся **общие сведения об организации**, ее организационно-правовой форме и форме собственности (государственное, частное, муниципальное предприятие, акционерное общество, малое предприятие и т.п.), в том числе:
  - **специфика организации**, назначение выпускаемой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг;
  - **общие сведения об объеме производимой продукции**, выполняемых работ, оказываемых услуг, объеме продаж, численности работающих. Необходимо также описать перспективы развития организации с учетом возможностей рынка.





## Глава 2

### Анализ производственной системы организации (производственно-хозяйственной деятельности) и системы управления

- Дается подробный анализ результатов производственно-хозяйственной и финансовой деятельности организации. Необходимо дать оценку по основным показателям деятельности, в том числе:
  - производственная структура (состав производственных подразделений, участков и взаимосвязи между ними);
  - объемы производства и реализации (продаж) продукции, работ, услуг;
  - затраты на производство и реализацию продукции, работ, услуг;
  - прибыль (доход) и рентабельность;
  - организационно-технический уровень производства, состав и возраст основных производственных фондов, технических средств управления;
  - численность работающих и их состав, производительность труда, фонд оплаты труда, условия и дисциплина труда, показатели использования персонала и т.п.;
- финансовые результаты.





## Глава 2

### Анализ состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте

- В зависимости от темы выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) магистрант должен проанализировать:
  - процесс формирования и реализации кадровой политики организации;
  - состав подразделений по управлению персоналом, их функции, права, ответственность, разделение полномочий, взаимосвязь с другими подразделениями организации;
  - основные методы управления персоналом, используемые на разных уровнях управления сотрудниками (руководителями, кадровой службой);
  - методы и программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, используемые в организации;
  - систему служебно-профессионального продвижения в организации программы подготовки кадрового резерва и работы с ним;
  - планы деловой карьеры работников организации;
  - методы и процедуры деловой оценки и аттестации персонала;
  - организацию подбора и расстановки кадров;
  - систему мотивации и стимулирования работников в процессе трудовой деятельности;





## Глава 2

### Анализ состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте

- общие функции управления персоналом (нормирование, планирование, организация, мотивация и стимулирование, координация и регулирование, учет, контроль, анализ);
- деятельность подразделений службы управления персоналом (отдел кадров, отдел труда и заработной платы, отдел охраны труда и техники безопасности, отдел социального развития, юридический отдел и др.), их конкретные функции;
- технологию управления персоналом с учетом состава и последовательности принятия решений, состава и последовательности выполнения важнейших функций по рассматриваемой проблеме путем построения оперограмм их выполнения;
- количественный и качественный состав работников кадровых служб с помощью построения схемы оргструктуры управления организацией и изучения штатного расписания.



## Обоснование и разработка методики (методик), способов решения проблемы

- Необходимо рассмотреть существующие методики решения исследуемой проблемы, дать их критический анализ, обосновать необходимость разработки методики (методик) на базе существующих или новой методики (если анализ выявил отсутствие аналогов), учитывающей специфику исследуемого объекта.
- Разработать и изложить в пошаговой форме методику (методики) решения исследуемой проблемы или методические рекомендации, если этого достаточно для решения проблемы.
- В данном разделе могут также разрабатываться методические положения, инструкции по отдельным направлениям управления персоналом организации, различные регламенты, нормы и нормативы, квалификационные требования.
- Предложить организационный механизм решения проблемы на исследуемом объекте.



## Глава 3. Практические рекомендации решения проблемы

- Проверка предложенной методики (методик) и способов решения проблемы на исследуемом объекте.
- Здесь производится **проверка жизнедеятельности предлагаемой** в главе 2 методики (методик) и иных методических материалов на базе реальных результатов и показателей деятельности организации.
- Разработка практических рекомендаций (мероприятий) по решению проблемы на исследуемом объекте.
- Предлагаемые мероприятия должны составлять **взаимосвязанный комплекс**, явившийся результатом проведенного анализа состояния управления персоналом и направленный на решение практических задач исследуемой проблемы.
- Комплекс мероприятий по совершенствованию системы управления организации, **должен носить конкретный характер** и по возможности иметь детальную и тщательную проработку.



## Глава 3. Практические рекомендации решения проблемы

*Расчет социальной и экономической эффективности внедрения практических рекомендаций на исследуемом объекте*

- Следует обратить внимание на принципиальную взаимосвязь экономической и социальной эффективности развития системы управления персоналом.

*План мероприятий по внедрению практических рекомендаций*

- В данном разделе предлагается **состав мероприятий** по социально-психологическому, профессиональному и ресурсному обеспечению внедрения рекомендаций, контролю за ходом внедрения, стимулированию всех участвующих в нем работников.
- Состав мероприятий может быть представлен в форме плана с указанием сроков их проведения, ответственных должностных лиц.



## Заключение

- В заключении важно указать, в чем заключается **главный смысл**, проделанной работы, какие важные **научные результаты получены**, какие обозначились новые научные задачи в связи с полученными результатами исследования. Определяются **направления дальнейших исследований** в этой области.





## Список использованной литературы

- Литературные источники располагаются в алфавитном порядке по фамилии авторов.
- По каждому литературному источнику указывается: его автор (или группа авторов), полное название книги или статьи, место и наименование издательства (для книг и брошюр), год издания;
- для журнальных статей указывается наименование журнала, год выпуска и номер. По сборникам трудов (статей) указывается автор статьи, ее название и далее название книги (сборника) и ее выходные данные.





## Приложения

- В приложениях приводятся расчетные материалы; формы документов, отражающие проведение теоретических исследований, анализа производства и управления; регламентирующая документация (положения, должностные инструкции, штатные расписания, формы документов и т.д.).

