**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**РОСТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (РИНХ)**

**ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТА И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

**КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И СОЦИОЛОГИИ»**

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**ПО РАЗРАБОТКЕ, ОФОРМЛЕНИЮ И ЗАЩИТЕ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ**

**РАБОТ ДЛЯ БАКАЛАВРОВ**

**Ростов-на-Дону**

**2020**

УДК 331.1(07)

Б 43

Белов М.Т., Суржиков М.А. Управление персоналом. Методические рекомендации по разработке, оформлению и защите выпускных квалификационных работ для бакалавров

– Ростов н/Д: Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ).-2020.- 36 с.

Методические рекомендации предназначены для оказания помощи студентам по квалификации бакалавр направления «Управления персоналом». Показана методика разработки, требования к оформлению и порядок защиты выпускных квалификационных работ студентов различных форм обучения.

Рецензенты: к.э.н., доцент, зав. кафедры общего и стратегического менеджмента Гончарова С.Н.;

проф., д.с.н., профессор кафедры управления персоналом и социологии Самыгин С.И.

Утверждены в качестве методических рекомендаций кафедрой «Управление персоналом и социологии»

© РГЭУ (РИНХ), 2020

© Белов М.Т., Суржиков М.А.,2020

1. Нормативно-правовое обеспечение

Методические рекомендации разработаны в соответствии с Положением о выпускной квалификационной работе в Ростовском государственном экономическом университете (РИНХ) (далее Положение) которое разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. Федеральных законовот 07.05.2013 № 99-ФЗ, от 07.06.2013 № 120-ФЗ, от 02.07.2013 № 170-ФЗ, от 23.07.2013 № 203-ФЗ);

- Федеральными государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования;

- Положением об итоговой государственной аттестации выпускников высших учебных заведений Российской Федерации (приказ Минобразования РФ от 25.03.2003г № 1155)

- Уставом ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»;

2. Общие положения

2.1. Выпускная квалификационная работа является одним из видов государственной итоговой аттестации выпускников, завершающих обучение по основной образовательной программе высшего профессионального образования.

2.2. Выпускные квалификационные работы выполняются в формах, соответствующих определенным уровням высшего профессионального образования и Федеральным государственным образовательным стандартам высшего образования: для квалификации (степени) бакалавр – в форме выпускной квалификационной работы (ВКР).

2.3. Выпускная квалификационная работа представляет собой законченное исследование одной из научных проблем учебной дисциплины, выдвигаемое автором для публичной защиты.

2.4. Выполнение выпускной квалификационной работы способствует закреплению и углублению теоретических знаний по дисциплинам учебного плана и приобретению навыков в научно- исследовательской и практической деятельности.

2.5. Защита выпускной квалификационной работы проводится с целью выявления соответствия уровня и качества подготовки выпускников требованиям образовательных стандартов высшего образования, а также готовности выпускника к профессиональной деятельности.

3. Организация выполнения выпускных квалификационных работ

3.1. Темы выпускных квалификационных работ разрабатываются выпускающими кафедрами, ежегодно обновляются. Тематика выпускных квалификационных работ дана в Приложении 12. Они должны соответствовать направлениям современной науки. Обучающемуся предоставляется право выбора темы. Тема выпускной квалификационной работы может быть предложена самим обучающимся при условии обоснования целесообразности ее разработки. Обоснование должно быть изложено в заявлении обучающегося, согласованном с руководителем и заведующим выпускающей кафедрой.

3.2. Выпускные квалификационные работы

могут основываться на обобщении выполненных курсовых работ и проектов и подготавливаться к защите в завершающий период теоретического обучения. Тематика выпускных квалификационных работ должна быть утверждена на заседании кафедры и закреплена за студентами приказом ректора не позднее 4 месяцев до начала работы ГЭК, за исключением случая восстановления студента для повторной сдачи государственных экзаменов и (или) защиты выпускной квалификационной работы.

3.3. В соответствии с выбранной темой каждому обучающемуся заведующим кафедрой назначается научный руководитель из числа преподавателей, имеющих ученые степени и звания, а также старших преподавателей, успешно занимающихся научными исследованиями. Для руководства темами междисциплинарного характера кафедра может пригласить консультанта из числа специалистов других подразделений университета, а также работников других образовательных и научных учреждений, компетентных в данной предметной области. Время, отводимое на руководство выпускной квалификационной работой, в этом случае распределяется между научным руководителем и консультантом в соответствии с объѐмом выполняемой ими работы. Это решение закрепляется в протоколе заседания кафедры.

3.4. Смена руководителя выпускной квалификационной работы допускается в исключительных случаях по решению кафедры. Смена выпускающей кафедры не допускается.

3.5. Основными функциями научного руководителя выпускной

квалификационной работы являются:

- разработка календарного плана подготовки и выполнения выпускной квалификационной работы обучающегося;

- оказание помощи обучающемуся в организации исследования;

- консультирование по вопросам содержания выпускной квалификационной работы;

- контроль выполнения плана подготовки выпускной

квалификационной работы;

- подготовка письменного отзыва на выпускную квалификационную работу.

3.6. Основные обязанности обучающегося:

- изучение литературы по теме исследования и составление библиографического списка использованных источников;

- определение цели, задач и методов исследования;

- оформление результатов исследования в письменной форме;

- систематический отчет перед руководителем о проделанной работе.

3.7. Обучающийся несет ответственность за достоверность собранной информации и результаты, полученные в ходе исследования.

3.8. Обучающийся имеет право выступать с материалами, полученными в ходе исследований, на научных студенческих конференциях.

4. Структура и оформление выпускной квалификационной работы

4.1. Выпускная квалификационная работа должна включать в себя:

- титульный лист;

-задание на выпускную квалификационную работу;

- реферат;

- содержание;

- введение;

- основную часть;

- заключение;

- список использованных источников.

В конце работы могут быть приложения.

Титульный лист оформляется по установленному в университете образцу (Приложение 1).

Задание на выпускную квалификационную работу оформляется по установленному в университете образцу (Приложение 2).

Объѐм реферата не должен превышать 3-х страниц.

Реферат (Приложение 3), как правило, должен содержать:

- общую характеристику работы (актуальность исследования, его цель и задачи, объект и предмет, теоретическая и методологическая основа, информационная база, инструментально-методический аппарат, теоретическая и практическая значимость, а также положения, выносимые на защиту, апробация результатов исследования и структура);

- основное содержание работы, в котором дается краткая характеристика всех структурных элементов исследования (введение, разделы, включая подразделы, заключение);

- список научных работ, опубликованных автором по теме работы.

Содержание включает введение, наименование всех разделов и подразделов, заключение, список использованных источников и наименование приложений с указанием номеров страниц, с которых начинаются соответствующие части ВКР (Приложение 4).

Структура и содержание выпускной квалификационной работы

ВКР бакалавра должна представлять собой законченную разработку на заданную тему, написанную под руководством научного руководителя, свидетельствующую об умении обучающегося работать с литературой, обобщать и анализировать фактический материал, используя теоретические знания и практические навыки, полученные при освоении профессиональной образовательной программы. ВКР может основываться на обобщении выполненных выпускником курсовых работ и должна иметь практическую направленность. Рекомендуемый объем 60–70 страниц печатного текста без приложений.

В соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования ВКР должна быть представлена в форме пояснительной записки (теоретическая часть) и иллюстративного материала (графическая часть).

В реферате обозначается цель ВКР и основные результаты работы. Ее средний объем равен 1 лист формата А4. В конце аннотации приводится количество страниц, глав, рисунков, таблиц, использованных источников, приложений ВКР.

Содержание должно включать все части ВКР с обязательным указанием страниц. В содержании должно быть указано название каждого приложения. Название графического материала указывать в содержании необязательно.

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы, четко определяются объект и предмет исследования, формулируются цель и задачи ВКР, отражается степень изученности исследуемых вопросов. Особое внимание следует обратить на сферу исследования: определить и конкретизировать тот круг вопросов, который обучающийся намерен исследовать, указав, какие проблемы он выносит за пределы исследования. Во введении перечисляются основные материалы, приемы и методы исследования, в том числе экономико-математические модели и методы.

Введение целесообразно доработать после выполнения основной части, так как в данном случае появляется возможность более точно и ясно определить актуальность темы, цель и задачи исследования, а также отразить собственные подходы для их решения. Объем 1-2 страницы.

Основная часть работы включает, как правило, три главы, подразделяемые на пункты и подпункты последовательно и логично раскрывающие содержание исследования.

Количество глав, пунктов и подпунктов зависит от исследуемой проблемы и круга рассматриваемых вопросов. Основная часть представляет собой теоретическое обоснование проблемы и отражает степень ее изученности, содержание и результаты выполненной работы. В конце каждой главы необходимо делать обобщающие выводы.

Первая глава носит теоретический характер. В ней на основе анализа справочной и научной литературы, нормативно-технической документации, статистических материалов, систематизации современных экономических исследований рассматриваются основные подходы к изучению заявленной проблемы, приводятся позиции российских и зарубежных ученых, раскрываются различные стороны изучаемого вопроса. В данной части работы должны быть представлены определения всех основных теоретических понятий с ссылками на их источник. Приветствуется цитирование научной литературы с указанием источников. Возможно использование статистического материала, что позволяет более аргументировано защищать то или иное высказывание. Примерный объем первой главы должен составлять 20–25 страниц.

Вторая глава содержит анализ состояния рассматриваемой проблемы на предприятии, являющимся объектом исследования. В начале главы должна быть дана краткая характеристика изучаемого предприятия. Материалами для анализа деятельности предприятия могут послужить правовые и нормативные документы, локальные нормативные акты предприятия, кадровая, финансовая и иная статистическая отчетность, изученная обучающимся во время прохождения производственной практики.

Материалы, служащие базой для проведения конкретного анализа, должны быть достаточно полными и достоверными, чтобы можно было проанализировать положение дел, вскрыть резервы производства и наметить пути их использования. Характер и объем собранного материала зависят от особенности принятой методики.

Анализ состояния дел на предприятии предполагает обработку собранных статистических материалов, например, по производственной деятельности предприятия за последние 2–3 года. Для повышения наглядности представления статистической информации целесообразно представлять ее в виде таблиц, диаграмм, графиков и др.

В конце второй главы должны быть четко выделены проблемы в деятельности заявленного предприятия, логически вытекающие из результатов проведенного анализа и находящиеся в пределах изучаемой темы.

Объем главы должен составлять 25–30 страниц. При необходимости информация может быть вынесена в приложение.

В третьей главе рассматриваются основные способы решения обозначенных во второй главе проблем. В этой части работы обучающийся должен продемонстрировать знание современных технологий управления человеческими, материальными и информационными ресурсами. Глава должна носить практический, технологический характер и показывать возможности решения различных управленческих проблем предприятия, совершенствование его деятельности с помощью современных методов, методик, технологий. Объем главы должен составлять около 15–20 страниц.

В конце третьей главы должна содержаться экономическая оценка предложенных мероприятий, которая может содержать оценку затрат на реализацию проекта, оценку экономической эффективности предложенных мероприятий и др. Эта часть работы представляет собой экономическую часть ВКР, объем которой составляет 2–3 страницы. Все вопросы по этой части следует уточнять и согласовывать с консультантом.

Оценка эффективности предлагаемых управленческих решений должна складываться из следующих групп показателей:

* экономическая эффективность затрат на научные исследования, качество и сроки их влияния на реальные процессы производства;
* перспективы научно-теоретического и практического развития организации;
* эффективность труда управленческих работников по реализации предложенных рекомендаций;
* обоснование расширения объемов внедрения;
* размер потерь, которых удалось избежать в результате внедрения мероприятия;
* экономическая эффективность рекомендаций и мероприятий для решения изучаемой проблемы на предприятии.

Преимущество того или иного предлагаемого мероприятия может быть оценено через его эффект и эффективность. Под эффектом подразумевается результат осуществления мероприятия, а под эффективностью – сопоставление результата с объемом единовременных затрат, необходимых для внедрения конкретного мероприятия.

Эффект от предлагаемого мероприятия может быть выражен в натуральной форме (например, увеличении выпуска продукции на определенное количество единиц) – это производственный эффект; он же может быть выражен в стоимостной форме (например, экономии фонда заработной платы, росте прибыли, снижении себестоимости на определенную сумму) – это экономический эффект. Эффект от внедрения мероприятия может проявиться и в социальной области (например, необходимости переквалификации определенной части работников предприятия, при которой меняются содержание и характер труда, повышается доля творческого труда за счет компьютеризации монотонной работы и других факторов).

Экономические результаты внедрения различных мероприятий находят отражение в показателях производственно-хозяйственной деятельности авиатранспортного предприятия и содержатся в соответствующем разделе плана и годового отчета.

Экономическая оценка рекомендуемых мероприятий осуществляется исходя из современных рыночных условий деятельности предприятия, содержания мероприятий и их воздействия на частные и конечные результаты эффективности производства.

Рассмотрим оценку мероприятий по совершенствованию управленческих и организационных элементов.

Исходной информацией для проведения проектных расчетов эффективности служат планируемые показатели производственно-хозяйственной деятельности в году внедрения мероприятия.

Годовой экономический эффект оценивает достигнутую экономию, получаемую предприятием за счет внедрения предлагаемого мероприятия. Годовой экономический эффект Эг от внедрения предлагаемого мероприятия, имеющий значение только для предприятия, определяется по формуле:

http://uevtsite.ru/img/Diplom/Bak/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%803.jpg

где С1, С2 – себестоимость единицы перевезенного груза соответственно до и после внедрения мероприятия, руб.;

В1, В2 – годовой объем перевозок соответственно до и после внедрения мероприятия, натуральные показатели;

Ен – нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности;

Зед – единовременные затраты, связанные с разработкой и внедрением мероприятия, из расчета проектного объема перевозок, руб.

Годовой экономический эффект от внедрения мероприятия характеризует годовая экономия от снижения себестоимости и единовременных затрат в соизмеряемой с себестоимостью форме ЕнЗпр, связанных с разработкой и внедрением данного мероприятия.

Широкая направленность предлагаемых мероприятий, а также их многостороннее влияние на различные стороны производственной деятельности предопределяют разносторонний анализ последствий каждого мероприятия. В результате анализа устанавливается значение годовой экономии от снижения себестоимости продукции (работы) вследствие сокращения условно-постоянных расходов, например, сокращения трудовых затрат, экономии фонда заработной платы с отчислениями на социальное страхование и других элементов, составляющих себестоимость продукции, через частные показатели.

Эффективность мероприятия может быть представлена в следующих видах:

* снижение издержек без изменения количества и качества товара (услуги);
* улучшение качества продукции (ресурс, надежность и т. п.);
* увеличение количества выпускаемой продукции;
* получение социального эффекта от внедрения мероприятий.

Социальные факторы, действующие в сфере материального производства:

* ликвидация тяжелого труда;
* улучшение условий труда;
* создание благоприятного морально-психологического климата.

При определении эффекта от социальных факторов различают два случая:

* когда он является дополнением к основному эффекту и выражается в улучшении условий труда;
* когда внедрение мероприятия, в основном, направлено на улучшение условий труда.

В первом случае эффект определяется без учета капитальных затрат, во втором учитываются все капитальные затраты, связанные с улучшением условий труда.

Расчет экономической эффективности предполагаемых мероприятий рекомендуется проводить в следующем порядке:

1. Формулирование задачи (описание организационно-экономической сущности процесса и мероприятий по его совершенствованию).
2. Определение факторов, влияющих на эффективность мероприятия.
3. Описание производственных условий, принимаемых для расчета.
4. Выбор единицы продукции или объема выполняемой работы.
5. Выбор основного показателя экономической эффективности для решения поставленной задачи.
6. Определение изменяющихся составляющих себестоимости
7. Сбор и систематизация исходных данных.
8. Выполнение расчетов.
9. Выводы.

Заключение содержит выводы по теме работы, конкретные предложения и рекомендации по исследуемым вопросам.

Поскольку заключение является своеобразным отчетом по выполнению поставленных во введении задач, то этот отчет по каждой задаче целесообразно давать по следующей схеме:

* Что сделано? (Действие).
* Что получено? (Результат действия).
* Что следует из полученного? (Оценка результата).

Заключение рекомендуется писать в виде тезисов объемом в 2–3 страницы.

Список использованных источников помещается в конце работы. В него включаются только те издания, которые действительно были использованы в процессе подготовки работы.

Приложения являются вспомогательным материалом к основному содержанию работы, подтверждающим отдельные положения, выводы, предложения. К ним относятся промежуточные расчеты, таблицы дополнительных цифровых данных, формулы, результаты проведенных расчетов, иллюстрации вспомогательного характера, нормативные документы, методики и др. Количество приложений неограниченно.

Графическая часть является необходимым условием оформления ВКР. Она может быть представлена в виде рисунков, схем, таблиц, графиков и диаграмм, которые должны наглядно дополнять и подтверждать изложенный в тексте материал. Графическая часть проверяется и подписывается руководителем и оформляется в соответствии с требованиями ГОСТов.

Рекомендуемое количество графических приложений формата А4 должно быть не менее 4–6 листов.

Перечень рекомендуемых плакатов составляется по согласованию с научным руководителем.

В графическом материале ценится презентация оценки количественных показателей: наличие формул и условных обозначений в них для расчета основных показателей, а также списка основных специальных терминов по изучаемой проблеме.

Важным является презентация по оценке экономической эффективности ВКР, включающий краткое описание предложенного методического аппарата, количественную оценку и графическую интерпретацию теоретического материала, а также основные выводы по экономической части.

Последней должна быть презентация о внедрении разработок ВКР на производстве, в учебном или научном процессе выпускающей кафедры.

По согласованию с руководителем могут быть подготовлены другие презентации, например, действующая и рациональная организационно-функциональная структура управления предприятием, на примере которой выполнялась ВКР.

Презентация выполняется в виде слайдов, которые демонстрируются в виде компьютерной презентации.

Демонстрационные материалы для защиты ВКР должны, во-первых, отражать основные результаты, достигнутые в работе, во-вторых, быть согласованы с излагаемым материалом, и, в-третьих, они должны способствовать лучшему пониманию содержания ВКР. При использовании различных схем, рисунков, графиков, таблиц и диаграмм важно обеспечить их визуальное восприятие членами комиссии. Используемый иллюстративный материал должен быть пронумерован и иметь названия. Для защиты ВКР достаточно иметь 8–10 страниц демонстрационного материала, при этом на одной странице могут располагаться несколько схем, рисунков или таблиц одновременно.

Список использованных источников отражает результат поисковойработы обучающегося. Он оформляется в соответствии с требованиямиГОСТ.7.1-2003.

Приложение дополняет основной текст ВКР и может содержать схемы, таблицы, графики и т.п.

4.2. Технические требования к оформлению в ВКР указаны в Приложении 11.

4.3. Работа представляется в твердом переплете.

4.4 Объѐм ВКР от 60 до 70 стр. без приложений.

**5. Рецензирование и допуск ВКР к защите с оценкой оригинальности ВКР не менее 40%.**

5.1. Выполненная работа подписывается обучающимся на титульном листе и сдаѐтся научному руководителю не позднее, чем за 3 недели до начала работы ГЭК. Научный руководитель представляет письменный отзыв (Приложение 8), в котором делает заключение о рекомендации ВКР к защите и представляет его вместе с работой на выпускающую кафедру.

В отзыве научного руководителя на ВКР должны найти отражение следующие вопросы:

- актуальность и значимость решенных в работе задач;

- полнота использования теоретического и практического материала и источников;

- наиболее удачно раскрытые аспекты темы;

- уровень самостоятельности обучающегося в разработке темы;

- обоснованность выводов и ценность практических рекомендаций;

- основные недостатки работы;

- соответствие требованиям образовательного стандарта.

5.2. Форму и порядок предварительной защиты определяет выпускающая кафедра.

5.3. ВКР подлежат внешнему рецензированию. Рецензентами могут быть работники предприятий – базы прохождения практики, занимающие руководящую должность, специалисты из числа работников смежных кафедр университета, других образовательных, научно-исследовательских организаций.

В рецензии (Приложение 7) отражаются следующие вопросы:

- актуальность темы;

- убедительность аргументации в определении целей и задач исследования;

- степень и полнота соответствия собранных материалов цели и задачи исследования;

- качество обработки материала;

- соответствие содержания и оформление работы предъявляемым требованиям;

- обоснованность сделанных выводов и предложений;

- теоретическая и практическая значимость выполненного исследования;

- уровень самостоятельности обучающегося в разработке темы;

- конкретные замечания по содержанию, выводам, рекомендациям,

оформлению работы с указанием разделов и страниц;

- рекомендации по оценке работы.

ВКР вместе с отзывом научного руководителя, **оценкой оригинальности ВКР не менее 40%,** рецензией и справкой о возможном внедрении предложенных мероприятий по совершенствованию системы управления (Приложение 6) поступает в государственную экзаменационную комиссию не позднее, чем за неделю до защиты. Содержание рецензии и отзыва научного руководителя доводится до сведения обучающегося непозднее, чем за 3 дня до защиты.

5.4. При нарушении сроков представления ВКРк защите не допускается.

5.5. ВКР подлежит обязательному нормоконтролю на соответствие техническим требованиям к оформлению выпускных квалификационных работ, утвержденным советом факультета.

Соответствие установленным требованиям подтверждается подписью нормоконтролѐра, проставляемой на обратной стороне последнего листа выпускной квалификационной работы ниже записи «В выпускной квалификационной работе пронумеровано \_...\_\_\_страниц.»

6. Защита выпускной квалификационной работы.

6.1. Защита выпускной квалификационной работы проводится на открытом

заседании государственной экзаменационной комиссии с участием не менее двух третей еѐ состава.

6.2. Для доклада (Приложение 10)обучающемуся предоставляется, как правило, 10минут. После доклада студенту могут быть заданы вопросы по содержанию выпускной квалификационной работы, как членами государственной экзаменационной комиссии, так и иными лицами, присутствующими на защите. После ответов на вопросы зачитываются отзыв научного руководителя работы и рецензия или предоставляется слово научному руководителю и рецензенту, а также всем желающим, присутствующим на защите. По завершению дискуссии выпускнику предоставляется заключительное слово.

6.3. При защите ВКР обучающихся с ограниченными возможностями здоровья допускается присутствие ассистента (тьютера), оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

6.4. Обсуждение и оценка результатов защиты проходит на закрытом заседании государственной экзаменационной комиссии. Решение об оценке выносится большинством голосов по четырех бальной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». При равенстве голосов решающим является голос председателя.

6.5. Ход заседания государственной экзаменационной комиссии протоколируется. В протоколе фиксируется оценка магистерской диссертации, вопросы и особые мнения членов комиссии. Оценка вносится в зачетную книжку обучающегося. Протокол заседания и зачетные книжки обучающихся подписываются председателем государственной экзаменационной комиссии, его заместителем, членами комиссии и секретарем. Оценка публично оглашается председателем или по поручению председателя иным членом государственной экзаменационной комиссии. Студент вправе получить мотивированное объяснение выставляемой оценки.

Присуждение квалификации осуществляется на заключительном заседании государственной экзаменационной комиссии и фиксируется в протоколе заседания.

6.6. Обучающиеся, выполнившие выпускную квалификационную работу, но получившие при защите оценку «неудовлетворительно», имеют право на повторную защиту (не ранее чем через год). Срок повторного прохождения итоговых аттестационных испытаний по представлению декана факультета устанавливается на основании заявления обучающегося, согласно Положения об государственной итоговой аттестации выпускников высших учебных заведений Российской Федерации графика учебного процесса. Повторные итоговые аттестационные испытания не могут назначаться высшим учебным заведением более двух раз.

7. Хранение и использование выпускных квалификационных работ

7.1. Выпускные квалификационные работы после их защиты сдаются в архив университета.

7.2. Списание ВКР производится специально создаваемой комиссией, оформляется соответствующим актом, утверждаемым ректором.

7.3. На основании распоряжения первого проректора ВКР, представляющие научную и учебно-методическую ценность, могут быть использованы в качестве пособий в учебно-методических кабинетах и на кафедрах.

7.4. При использовании материалов ВКР ссылки на их авторов являются обязательными.

Приложение 1(обязательное)

Образец заполнения титульного листа

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

РОСТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (РИНХ)

Факультет Менеджмента и предпринимательства

Кафедра Управления персоналом и социологии

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой доцент., к.с..н.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.Т.Белов

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020\_г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему:

«Совершенствование системы аттестации персонала организации

на примере ООО «Орбита»

Выполнил(а)

Студент(ка) гр.УП-141 подпись М.А.Петров

Направление 38.03.03.

«Управление персоналом»

Научный руководитель работы

К.э.н., доцент подпись А.С. Иванов

Ростов-на-Дону

2020

Приложение 2

ФГБОУ ВО «РОСТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (РИНХ)»

Факультет менеджмента и предпринимательства

Кафедра управления персоналом и социологии

«УТВЕРЖДАЮ»

Зав.кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*ученая степень, ученое звание*

*Фамилия И.О*

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г.

**ЗАДАНИЕ**

**на выполнение выпускной квалификационной работы**

Обучающегося \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_группы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф. И. О.

1. Тема выпускной квалификационной работы:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1. Срок сдачи студентом законченной ВКР на кафедру «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.
2. Исходные данные для ВКР

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*указать название и местонахождение организации, на материалах которой подготовлена работа*

1. Структура ВКР

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

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

Руководитель ВКР \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

подпись Ф. И. О.

Задание к исполнению принял \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

подпись Ф.И.О. обучающегося

Приложение 3

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа на тему: ««Организация управления профориентацией и адаптацией персонала (на примере ООО Центр пойнт-Ростов)» содержит 70 страниц основного текста, 12 таблиц, 5 рисунков и включает введение, три главы, заключение и список литературных источников.

Актуальностью выбранной темы является важность профориентации и трудовой адаптации в системе управления персоналом, где она непосредственно призвана облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации.

Объектом исследования является персонал ООО Центр пойнт-Ростов. Предметом исследования - профориентация и трудовая адаптация персонала в ООО Центр пойнт-Ростов.

Целью работы является разработка мероприятий по развитию профориентации и трудовой адаптации персонала в ООО Центр пойнт-Ростов.

Задачи исследования:

1) дать характеристику системы управления персоналом в организации ООО Центр пойнт-Ростов;

2) изучить основные экономические показатели деятельности организации;

3) разработать систему адаптации сотрудников;

4) разработать мероприятия по совершенствованию профориентации и трудовой адаптации персонала.

В работе использовались научные труды таких ученых как, Кибанов А. Я., Добровинский А.П., Шапиро С.А., Ребрин, Ю.И. и другие.

Приложение 4

Пример оформления содержания выпускной квалификационной работы

ВВЕДЕНИЕ………………………………………………………………………3 1. Понятие, роль, значение производительности труда……………………….5

1.1. Производительность труда, понятие и ее значение в повышении

эффективности производства…………………………………………………..10

1.2. Факторы и резервы роста производительности труда…………………...12

1.3. Выявление резервов роста производительности труда………………….15

2. Диагностика деятельности и выявление резервов роста

производительности труда в ОАО «Радуга»…………………………………..15

2.1.Краткая технико-экономическая характеристика ОАО «Радуга»……….24

2.2. Анализ технико-экономических показателей работы ОАО «Радуга»….32

2.3. Анализ уровня и динамики роста производительности труда в ОАО

«Радуга»………………………………………………………………………….43

2.4.Основные резервы роста производительности труда в ОАО

«Радуга»………………………………………………………………………….46

3. Мероприятия по возможному повышению производительности труда

и их экономическая эффективность……………………….………..................50

3.1.Повышение производительности труда: зарубежный опыт..…………….58

3.2. Мероприятия по возможному повышению производительности

труда в ОАО «Радуга»…………………………………………………………..69

3.3. Расчет экономической эффективности от предлагаемых

мероприятий……………………………………………………………………..79

ЗАКЛЮЧЕНИЕ………………………………………………………………….79

Список литературных источников.……………………………………………..86

Приложения……………………………………………………………………. 94

Приложение 5

ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ ПЕРЕЧНЯ СОКРАЩЕНИЙ, СИМВОЛОВ

АСУП – автоматизированная система управления предприятием;

АСУ ТП – автоматизированная система управления технологическими процессами;

МО АСУП – математическое обеспечение автоматизированной системы управления предприятием;

ОТЭП – основные технико-экономические показатели;

В – объем валовой продукции;

М – производственная мощность;

С – себестоимость единицы продукции i-го вида;

Сi – себестоимость единицы продукции i-го вида;

Цi – цена единицы продукции i-го вида;

Рэф – эффективный фонд времени работы единицы технологического оборудования;

Niвып – производственная программа выпуска изделий i-го наименования;

Niзап – производственная программа запуска изделий i-го наименования;

R – среднесписочное число рабочих;

Si – полезная площадь i-го производственного подразделения;

Li – удельный вес по трудоемкости i-й номенклатуры позиции в годовой программе;

bi – удельный вес по стоимости i-го группы оборудования в общей стоимости активной части основных фондов;

ri – коэффициент загрузки i-й группы оборудования по времени;

 - прямая связь между рассматриваемыми параметрами;

 - обратная связь между рассматриваемыми параметрами.

Приложение 6

ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ СПРАВКИ (АКТА)

ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ РЕЗУЛЬТАТОВ

выпускной квалификационной работы

**СПРАВКА**

(пример)

Настоящим подтверждается, что в ОАО «Радуга» использованы некоторые предложения, разработанные студенткой РГЭУ «РИНХ» Ивановой А.И. при выполнении ею выпускной квалификационной работына тему: «Выявление резервов роста производительности труда на примере ОАО «Радуга».

Начальнику цеха предложено изменить график работы наладчиков, что позволит сократить подготовительно-заключительное время и простой рабочих в ожидании наладчика, что принесет годовой экономический эффект в сумме 220 тыс. руб.

Справка выдана для представления в ГАК по защите выпускных квалификационных работ.

Нач. экономической службы

ОАО «Радуга» Афанасьев Н.В.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

В справке указываются предложения рекомендованные и принятые к внедрению или мероприятия, которые будут учтены в дальнейшей работе предприятия.

**РЕЦЕНЗИЯ**

**на выпускную квалификационную работу обучающегося**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Тема работы:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оценка выпускной квалификационной работы (в баллах)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели[[1]](#footnote-1) | 5 | 4 | 3 | 2 |
| Актуальность темы |  |  |  |  |
| Степень полноты обзора и корректность постановки задач |  |  |  |  |
| Степень комплексности работы, применение в ней знаний, умений и навыков общепрофессиональных и профессиональных дисциплин |  |  |  |  |
| Корректность использования методов исследований, методик, технологий и моделей |  |  |  |  |
| Ясность, чёткость, последовательность и обоснованность изложения |  |  |  |  |
| Оригинальность и новизна полученных результатов |  |  |  |  |
| Качество оформления текстовой части ВКР |  |  |  |  |
| Достаточность и качество иллюстрационной части ВКР, её соответствие текстовой части ВКР |  |  |  |  |
| Возможность использования результатов работы на практике |  |  |  |  |
| Готовность выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности |  |  |  |  |

Отмеченные достоинства работы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Отмеченные недостатки\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Заключение:**

Оценка выпускной квалификационной работы в целом – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.\*

*\*Примечание: оценка выпускной квалификационной работы в целом производится по шкале: «отлично»,*

*«хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».*

Рецензент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(учёное звание, степень Фамилия, Имя, Отчество, место работы, должность)*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(И.О. Фамилия), «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

С рецензией ознакомлен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Студент:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(И.О. Фамилия), «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 7

«Образец рецензии на выпускную квалификационную работу»

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу «Выявление резервов роста производительности труда в ОАО «Радуга» студентки Ивановой Анны Ивановны

Выпускная квалификационная работа студентки Ивановой А.И. посвящена весьма актуальной для предприятия теме, так как именно рост производительности труда определяет в целом эффективность работы предприятия. Теоретическое обоснование этих положений студентка дала в первой главе.

Во второй главе дается полная, объективная и лаконичная характеристика предприятия, правильно отражена динамика его основных технико-экономических показателей. Приведенный анализ позволил вскрыть дополнительные резервы роста производительности труда, связанные с улучшением использования рабочего времени и возможностью использования нового, более высокопроизводительного оборудования. Все расчеты проведены грамотно и обоснованы.

Мероприятия, предложенные автором в третьей главе, являются реальными и разработаны довольно детально. Вполне возможно их практическая реализация, особенно тех, которые касаются сокращения потерь рабочего времени.

Выпускная квалификационная работа по-своему содержанию полностью соответствует теме и заданию. Иванова А.И. показала хорошие теоретические знания, умение использовать их на практике, готовность к самостоятельной работе.

Выпускная квалификационная работа заслуживает оценки «отлично», а Иванова А.И. – присвоения квалификации бакалавра по направлению «управление персоналом»

Рецензент

ст. экономист ОАО «Радуга» Власов А.И.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

ОТЗЫВ

руководителя выпускной квалификационной работы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(фамилия, имя, отчество, группа)*

**Направление подготовки**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Направленность**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Тема ВКР**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Актуальность работы.**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Отмеченные достоинства.**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Отмеченные недостатки.**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Работа проверена на наличие заимствований с помощью системы «Антиплагиат ВУЗ». Дата проверки «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

По результатам проверки итоговая оценка оригинальности составляет \_\_\_\_\_\_ %.

Заимствования объясняются следующими причинами[[2]](#footnote-2):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заключение:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Руководитель ВКР \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(ученая степень, ученое звание, И.О. Фамилия)*

Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г.

С отзывом ознакомлен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Студент:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(И.О. Фамилия), «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Приложение 8

ОБРАЗЕЦ ОТЗЫВА

НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ОТ КАФЕДРЫ

**ОТЗЫВ**

руководителя на выпускную квалификационную работу

студентки Ивановой А.И. по теме «Выявление резервов снижения роста производительности труда в ОАО «Радуга»

В выпускной квалификационной работе студентки Ивановой А.И. сделана попытка решения комплекса задач, направленных на возможное повышение производительности труда в ОАО «Радуга».

В процессе выполнения работы ее автор ознакомилась с большим количеством специальной литературы, проявила способность к анализу и показала хорошие теоретические знания. Наряду с традиционными методами анализа производительности труда и выявления резервов ее повышения она использовала также экономико-математические методы. Рекомендуемые в литературе методики творчески перерабатывались применительно к информационной базе, имеющейся на данном предприятии.

Значительные сложности пришлось преодолеть автору при отборе фактического материала. В ряде случаев были проведены трудоемкие дополнительные расчеты для получения необходимой информации.

Содержание выпускной квалификационной работы полностью соответствует ее теме. Все вопросы, поставленные в задании, раскрыты полностью. Работа написана четким, строгим языком, оформлена аккуратно.

В качестве недостатка следует указать отсутствие детальной проработки организационно-технических мероприятий, предложенных в разделе 3.1.

Работа выполнялась в точном соответствии с графиком.

Считаю, что выпускная квалификационная работав полной мере отвечает предъявляемым к ней требованиям, а Иванова А.И. заслуживает присвоения ей квалификации бакалавра по специальности «управление персоналом»

Руководитель работы,

доц., к.э.н. Лебедев П.Н.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Приложение 9

ПРИМЕРЫ ОФОРМЛЕНИЯ

ИЛЛЮСТРАТИВНОГО МАТЕРИАЛА

На рисунке 2.8. показана динамика изменения показателя выработки на 1 работающего в ОАО «Радуга» за период 2010-2013г.г.

Рисунок - 2.8. Динамика показателя выработки на 1 работающего ОАО «Радуга»

Рассмотрим источники финансирования инвестиционных проектов на предприятии (см. рис. 3.1.).

Собственные источники финансирования

Привлеченные средства

Самофинан-сирование

Средства вышестоящих управляющих компаний

Благотвори-тельные и аналогичные взносы

Рисунок - 3.1. Собственные источники финансирования инвестиционных проектов.

Приложение 10

Примерный план выступления при защите выпускной квалификационной работе

1. Уважаемые члены Государственной Аттестационной комиссии, ува­жаемые присутствующие!
2. На ваше рассмотрение предлагается тема- ... (ука­зать тему)
3. Актуальность выбранной темы очевидна и обусловлена тем, что (1-2 предложения, подтверждающих актуальность темы для пред­приятия и общую).
4. Целью выпускной квалификационной работы явилось: ... (соответствует примерно на­званию)
5. В связи с поставленной целью в выпускной квалификационной работе были решены (или предпринята попытка решить) следующие задачи: ... (1 - на­звание I раздела, далее 5 - б - из названий подразделов II и III раздела).
6. Объектом исследования явилось ... (название предприятия), осно­вой деятельности, которого является ... (характеристика вида дея­тельности - кратко).

**ВСЕГО** - НЕ БОЛЕЕ СТРАНИЦЫ

Анализ .... показал; что на предприятии ... сложилась следующая ситуация:

во-первых ...

во-вторых ...и т.д. (по анализу II главы - но только то, что относится к теме диплома)

Исходя из вышеизложенного анализа можно сделать следующие вы­воды:

1)...

2)...

Или

Анализ задач, поставленных для решения цели выпускной квалификационной работы позволил сделать следующие выводы:

во-первых ...

во-вторых ... и т.д. (по анализу II главы - но только то, что относится к теме диплома)

**ВСЕГО** - НЕ БОЛЕЕ 2-х СТРАНИЦ

Исходя из проведенного анализа и сделанных выводов на защиту вносятся следующие предложения по совершенствованию ... (ТЕМА выпускной квалификационной работы):

ПЕРВОЕ ...

ВТОРОЕ ...

ТРЕТЬЕ ...

ВСЕГО -2-3 СТРАНИЦЫ

Ожидаемым результатом от использования в деятельности предпри­ятия предложений по совершенствованию деятельности явится… (можно цифрами, можно словами - от больших результатов, - как следствие, к меньшим)

ВСЕГО - 4 СТРАНИЦЫ

ДОКЛАД ОКОНЧЕН, СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ.

Приложение 11

(рекомендуемое)

Технические требования к оформлению выпускной квалификационной работе

Выпускная квалификационная работа набирается на компьютере в

текстовом редакторе Microsoft Word.

Рекомендуется следующий вариант форматирования текста:

- шрифт TimesRoman, размер шрифта – 14;

- межстрочный интервал – полуторный;

- выравнивание текста на странице – по ширине.

Работа печатается на одной стороне листа формата А4 со следующими полями: слева – 30мм, сверху – 20 мм, снизу – 20 мм, справа – 10 мм. Таблицы и рисунки имеют наименования, нумерация сквозная. Ссылки на источники по тексту допускается приводить или в квадратных скобках, с указанием источника и страниц, например [4,5], или же подстрочные. На обложку переплѐта должна быть наклеена этикетка размером 60мм х 100мм с указанием аббревиатуры вуза, вида документа, кода учебной группы и специальности, ФИО автора работы и года окончания выполнения выпускной квалификационной работы.

.

Приложение 12

Тематика выпускных квалификационных работ направления «Управление персоналом» квалификация «бакалавр»

Студентом может быть предложена тема ВКР, кроме ниже перечисленных, с учетом соответствия специальности «Управление персоналом» и с обязательным согласованием с руководителем ВКР от РГЭУ «РИНХ».

1. Современное состояние и проблемы управления человеческими ресурсами в условиях перехода к рыночной экономике.
2. Социальная политика предприятия (организации) на этапе перехода к рыночной экономике.
3. Гуманизация труда как составная часть политики управления персоналом.
4. Формирование личности руководителя.
5. Женщина в современном мире труда: место на рынке труда, управление и стимулирование занятости.
6. Управление трудовыми ресурсами на макро- и микроуровнях.
7. Рынок труда и проблемы формирования персонала предприятия (организации).
8. Исследование конъюнктуры рынка труда на примере конкретного предприятия (организации) региона (города).
9. Современное состояние и перспективы развития управления персоналом на предприятии (организации) в России.
10. Кадровый потенциал предприятия (организации) и основные направления его совершенствования.
11. Анализ и оценка развития потенциала руководящих сотрудников предприятия (организации).
12. Учёт и анализ персонала предприятия (организации).
13. Стратегическое планирование и управление персоналом предприятия (организации).
14. Разработка стратегии управления персоналом на предприятии (фирме): теория и практический опыт.
15. Персонал: проблемы управления подбором и наймом специалистов на предприятии (организации).
16. Правовые и организационные предпосылки участия наемных работников в управлении предприятием (организацией).
17. Личность и управление ее развитием на предприятии (организации).
18. Анализ и оценка личности менеджера на основе социологических исследований.
19. Планирование развития персонала предприятия (организации) на основе повышения его квалификации.
20. Совершенствование системы повышения квалификации персонала на предприятии (организации).
21. Анализ и пути совершенствования взаимодействия предприятий (организаций) с вузами и другими учебными заведениями в подготовке и повышении квалификации персонала.
22. Совершенствование управления аттестацией персонала предприятия (организации).
23. Управление деловой карьерой руководителей.
24. Разработка системы управления служебно-профессиональным продвижением кадров на предприятии (организации).
25. Управление конфликтами и стрессами на предприятии (организации).
26. Социально-психологические аспекты управления персоналом на предприятии (организации).
27. Формирование группового поведения на предприятии (организации).
28. Анализ и совершенствование организации труда персонала на предприятии (организации).
29. Вознаграждение за труд в системе регулирования трудовых отношений на предприятии (организации): системы, формы, методы.
30. Разработка предложений по совершенствованию систем материального и морального поощрения персонала на предприятии (организации).
31. Анализ организационной структуры службы управления персоналом на предприятии (организации) и разработка предложений по ее совершенствованию.
32. Определение потребности предприятия (организации) в персонале.
33. Планирование и оптимизация затрат на персонал предприятия (организации).
34. Совершенствование организации и повышение производительности труда персонала на предприятии (организации).
35. Анализ состояния и разработка мероприятий по сокращению численности персонала на предприятии (организации).
36. Анализ и разработка предложений по высвобождению персонала на предприятии (организации): экономическая и социальная значимость, методы и варианты решений.
37. Аттестация рабочих мест: содержание, анализ и пути совершенствования проведения на предприятии (организации).
38. Принципы и методы построения системы управления персоналом на предприятии (организации).
39. Анализ и разработка предложений по уточнению должностных функций, выполняемых менеджером по персоналу на предприятии (организации).
40. Анализ и разработка предложений по уточнению должностных функций, выполняемых менеджером по обучению персонала на предприятии (организации).
41. Анализ и разработка предложений по уточнению должностных функций профориентатора-социолога на предприятии (организации).
42. Анализ и пути совершенствования деятельности службы управления персоналом на предприятии (организации).
43. Анализ и пути повышения эффективности работы территориальной службы занятости (региона, города и т.п.).
44. Анализ и пути совершенствования взаимодействия служб управления персоналом на предприятии (организации) с территориальными службами занятости (региона, города и т.п.).

Библиографический список

(Пример оформления)

1. Андруник А.П., Суглобов А.Е., Руденко М.Н. Кадровая безопасность. инновационные технологии управления персоналом. Учебное пособие. 2-е изд. — М.: Дашков и Ко. 2020. 508 с.

2. Анзорова, С. П. Организация труда государственных и муниципальных служащих. Учебное пособие / С.П. Анзорова, С.Г. Федорчукова. - М.: Альфа-М, Инфра-М, 2016. - 160 c.

3. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - М.: Юнити-Дана, 2018. - 392 c.

4. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. - М.: Академия, 2018. - 224 c.

5. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом. Учебник / Т.Ю. Базаров. - М.: Academia, 2016. - 224 c.

6. Бедяева, Т. В. Управление персоналом на предприятии туризма / Т.В. Бедяева, А.С. Захаров. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 192 c.

7. Блинов, А. О. Теория организации и организационное поведение (теория и практика). Учебное пособие / А.О. Блинов. - М.: КноРус, 2016. - 284 c.

8. Бухалков, М. И. Управление персоналом на предприятии. Учебник / М.И. Бухалков, Н.М. Кузьмина, О.А. Бабордина. - М.: Экзамен, 2019. - 320 c.

9. Бычин, В. Б. Регламентация и нормирование труда. Учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. убенкова. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 192 c.

10. Валиева, О.В. Управление персоналом. Конспект лекций / О.В. Валиева. - М.: Приор, 2016. - 390 c.

11. Веснин, В. Р. Управление персоналом в схемах / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2019. - 96 c.

12. Генкин, Б. М. Управление человеческими ресурсами / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. - М.: Инфра-М, Норма, 2016. - 207 c.

13. Горбунова, М. Ю. Кадровый менеджмент и психология управления / М.Ю. Горбунова. - М.: Владос, 2018. - 224 c.

14. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации. Учебник / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и Ко, 2018. - 288 c.

15. Дементьева, А. Г. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. - М.: Аспект пресс, 2017. - 352 c.

16. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебное пособие / А.П. Егоршин. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 384 c.

17. Егоршин, А. П. Организация труда персонала / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. - Москва: Высшая школа, 2018. - 320 c.

18. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом. Учебное пособие / А.П. Егоршин. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 352 c.

19. Зайцев, Г.Г. Управление челмягкаявеческими ресурсами: учебник. Зайцев Г.Г. / Г.Г. Зайцев. - Москва: РГГУ, 2016. - 187 c.

20. Зайцева, Т. В. Управление персоналом. Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - М.: Форум, Инфра-М, 2016. - 336 c.

21. Захаров, Н. Л. Управление настроем персонала в организации / Н.Л. Захаров, Б.Т. Пономаренко, М.Б. Перфильева. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 288 c.

22. Знаменский, Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации. Учебник / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко. - М.: Юрайт, 2019. - 366 c.

23. Зуб, А. Т. Психология управления. Учебник и практикум / А.Т. Зуб. - М.: Юрайт, 2019. - 384 c.

24. Карпов, А.В. Технологии управления развитием персонала. Учебник / А.В. Карпов. - М.: Проспект, 2017. - 129 c.

25. Кафидов, В. В. Теория организации / В.В. Кафидов, Т.В. Скипетрова. - М.: Академический Проект, Фонд "Мир", 2019. - 144 c.

26. Кафидов, В. В. Управление персоналом / В.В. Кафидов. - М.: Трикста, Академический Проект, 2019. - 144 c.

27. Кафидов, В. В. Управление человеческими ресурсами / В.В. Кафидов. - М.: Питер, 2018. - 208 c.

28. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом. Учебник / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 213 c.

29. Кибанов, А. Я. Управление персоналом:... Бакалавр. прогр. "Управ...": Уч. пос. /А.Я.Кибанов - ИНФРА-М, 2015-315с. / А.Я. Кибанов. - Москва: РГГУ, 2016. - 239 c.

30. Кибанов, А. Я. Управление трудоустройством выпускников вузов на рынке труда / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 256 c.

31. Кибанов, Ардальон Служба управления персоналом / Ардальон Кибанов. - М.: КноРус, 2019. - 215 c.

32. Ковалев, С. В. Система контроллинга персонала промышленной организации / С.В. Ковалев. - М.: КноРус, 2016. - 264 c.

33. Колесникова, М.Н. Управление персоналом библиотеки / М.Н. Колесникова. - М.: Профессия, 2016. - 118 c.

34. Коноваленко, В. А. Психология управления персоналом. Учебник / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. - М.: Юрайт, 2017. - 397 c.

35. Консультирование и коучинг персонала в организации. Учебник и практикум. - М.: Юрайт, 2016. - 372 c.

36. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А.Я. Кибанов и др. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 156 c.

37. Коротков, Э.М. Управление процессами организации трудовой деятельности на предприятии / Э.М. Коротков. - М.: Академический проект, 2016. - 183 c.

38. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование. Учебник. В 3 частях. Часть 1. Основы, сущность и модели / А.И. Кочеткова, П.Н. Кочетков. - М.: Юрайт, 2016. - 304 c.

39. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование. Учебник. В 3 частях. Часть 2. Психологические механизмы / А.И. Кочеткова, П.Н. Кочетков. - М.: Юрайт, 2016. - 386 c.

40. Красноженова, Г. Ф. Управление трудовыми ресурсами / Г.Ф. Красноженова, П.В. Симонин. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 160 c.

41. Крюков, С. В. Организационное поведение. Теория и практика / С.В. Крюков. - М.: Феникс, 2018. - 272 c.

42. Куприянчук, Е. В. Управление персоналом. Ассессмент, комплектование, адаптация, развитие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. - М.: Инфра-М, РИОР, 2017. - 256 c.

43. Лихацкий, В. И. Аудит и контроллинг персонала. Учебник / В.И. Лихацкий. - М.: Издательство ГИЭФПТ, 2018. - 276 c.

44. Людмила, Ильина Рынок труда и управление человеческими ресурсами: моногр. / Ильина Людмила. - М.: Феникс, 2016. - 302 c.

45. Маслова, В. М. Связи с общественностью в управлении персоналом / В.М. Маслова. - М.: Вузовский учебник, 2017. - 208 c.

46. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. - М.: Дашков и Ко, 2016. - 344 c.

47. Милорадова, Н.Г. Управление человеческим капиталом. Англо-русский словарь / Н.Г. Милорадова. - Москва: СИНТЕГ, 2019. - 328 c.

48. Миротин, Л. Б. Основы менеджмента и управление персоналом. Логистическая концепция: моногр. / Л.Б. Миротин, А.К. Покровский, В.М. Беляев. - Москва: ИЛ, 2018. - 240 c.

49. Митрофанова, Е. А. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал. Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, А.В. Софиенко. - Москва: Мир, 2016. - 78 c.

50. Митрофанова, Е. А. Управление персоналом. Теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом / Е.А. Митрофанова, Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2016. - 301 c.

51. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом. Исследование, оценка, обучение. Учебник / Е.Б. Моргунов. - М.: Юрайт, 2016. - 272 c.

52. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник и практикум. - М.: Юрайт, 2016. - 280 c.

53. Мотивация трудовой деятельности:Уч.пос./Под ред.В.П.Пугачева-М.:НИЦ ИНФРА-М,2016-394с.(ВО:Бакалавр.) / Т.В. Зайцева и др. - Москва: РГГУ, 2016. - 284 c.

54. Николай, Афанасьевич Горелов Управление человеческими ресурсами: современный подход. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Николай Афанасьевич Горелов. - М.: Юрайт, 2016. - 282 c.

55. Огнева, А. Ю. Управление персоналом организации / А.Ю. Огнева, М.В. Меленчук. - М.: Проспект, 2016. - 361 c.

56. Одегов, Ю. Г. Аутсорсинг в управлении персоналом. Учебник и практикум / Ю.Г. Одегов, Ю.В. Долженкова, С.В. Малинин. - М.: Юрайт, 2018. - 390 c.

57. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование. Учебник и практикум / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. - Москва: СИНТЕГ, 2017. - 187 c.

58. Одегов, Ю. Г. Экономика труда. Учебник и практикум / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - М.: Юрайт, 2016. - 331 c.

59. Организационное поведение. - М.: РИОР, 2018. - 256 c.

60. Организационное поведение. Практикум для бакалавров. - М.: ЭЛИТ, 2016. - 288 c.

61. Организационное поведение. Учебник. - М.: Юрайт, 2018. - 261 c.

62. Орлова, О. С. Управление персоналом современной организации / О.С. Орлова. - М.: Экзамен, 2018. - 288 c.

63. П/р, Кибанова А.Я. Управление персоналом.Теория и практика.Организация профориентации и адаптации персонала.Уч.-практ.пос.-М.:Проспект,2016.Рек. СУМО / КибановаА.Я. П/р. - Москва: СПб. [и др.] : Питер, 2016. - 280 c.

64. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала. Учебник / О.Ю. Патласов. - М.: Дашков и Ко, 2019. - 384 c.

65. Пугачев, В. П. Планирование персонала организации / В.П. Пугачев. - М.: Издательство МГУ, 2019. - 236 c.

66. Ричи, Ш. Управление мотивацией / Ш. Ричи, П. Мартин. - М.: Юнити-Дана, 2018. - 400 c.

67. Рогожин, М. Ю. Документационное обеспечение управления / М.Ю. Рогожин. - М.: Проспект, 2019. - 102 c.

68. Рофе, А. И. Организация и нормирование труда. Учебное пособие / А.И. Рофе. - М.: КноРус, 2016. - 224 c.

69. Рофе, А. И. Организация труда рабочих и служащих / А.И. Рофе. - М.: МИК, 2016. - 377 c.

70. Самыгин, С. И. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом / С.И. Самыгин, Г.И. Колесникова, Д.С. Загутин. - М.: Феникс, 2016. - 350 c.

71. Сотникова, С. И. Управление персоналом. Деловая карьера. Учебное пособие / С.И. Сотникова. - М.: РИОР, Инфра-М, 2016. - 328 c.

72. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов и др. - М.: Проспект, 2016. - 334 c.

73. Социально-трудовые отношения. Рынок труда и занятость персонала. Учебно-практическое пособие. - М.: Проспект, 2018. - 319 c.

74. Спивак, В. А. Деловые коммуникации. Теория и практика. Учебник / В.А. Спивак. - М.: Юрайт, 2017. - 363 c.

75. Спивак, В. А. Лидерство. Практикум. Учебное пособие / В.А. Спивак. - М.: Юрайт, 2019. - 362 c.

76. Спивак, В. А. Лидерство. Учебник / В.А. Спивак. - М.: Юрайт, 2019. - 394 c.

77. Тахир, Юсупович Базаров Психология управления персоналом. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Тахир Юсупович Базаров. - М.: Юрайт, 2016. - 154 c.

78. Тебекин, А. В. Управление персоналом. Конспект лекций / А.В. Тебекин. - М.: Юрайт, 2018. - 192 c.

79. Тебекин, А. В. Управление персоналом. Учебное пособие / А.В. Тебекин. - М.: Юрайт, 2016. - 182 c.

80. Управление персоналом организации. Практикум. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 368 c.

81. Управление персоналом. - М.: Юрайт, 2016. - 326 c.

82. Управление персоналом. - М.: Юрайт, 2019. - 308 c.

83. Управление персоналом. Курсовые проекты, выпускная квалификационная работа. Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 394 c.

84. Управление персоналом. Учебник и практикум. - М.: Юрайт, 2016. - 251 c.

85. Управление человеческими ресурсами. Учебник и практикум. В 2 частях. Часть 1. - М.: Юрайт, 2016. - 184 c.

86. Управление человеческими ресурсами. Учебник и практикум. В 2 частях. Часть 2. - М.: Юрайт, 2016. - 246 c.

87. Шапиро, С. А. Основы трудовой мотивации / С.А. Шапиро. - М.: КноРус, 2019. - 256 c.

88. Шапиро, С. А. Основы управления персоналом в современных организациях. Экспресс-курс / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2019. - 400 c.

89. Щербатых, Ю. В. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах / Ю.В. Щербатых. - М.: КноРус, 2016. - 248 c.

90. Юрий, Одегов Управление персоналом в структурно-логических схемах / Одегов Юрий. - М.: Альфа-пресс, 2019. - 227 c.

**Форма письма организации**

Ректору РГЭУ (РИНХ)

д.э.н., проф. Макаренко Е.Н.

Довожу до Вашего сведения, что выпускная квалификационная работа обучающегося \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на тему \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в главе \_\_\_\_\_\_\_\_ содержит информацию, составляющую коммерческую тайну организации.

Дата

Руководитель организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Фамилия И.О.

подпись, печать

**СОГЛАСИЕ**

**на размещение выпускной квалификационной работы обучающегося в ЭБС РГЭУ (РИНХ)**

|  |  |
| --- | --- |
| Я,  (*фамилия, имя, отчество*)  являющийся (-аяся) студентом  (*факультет / группа*)  федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»,  разрешаю РГЭУ (РИНХ) безвозмездно воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме написанную мной в рамках освоения образовательной программы выпускную квалификационную работу на тему:  в ЭБС РГЭУ (РИНХ), таким образом, чтобы любой пользователь данной системы мог получить доступ к ВКР из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на выпускную квалификационную работу. | |
| Я подтверждаю, что ВКР написана мной лично и не нарушает интеллектуальных авторских прав иных лиц. | |
| Дата: | Подпись: |

**Образец оформления этикетки ВКР**

**ФГБОУ ВО РГЭУ (РИНХ)**

**Факультет менеджмента и предпринимательства**

**Кафедра управления персоналом и социологии**

**Фамилия И.О.**

**Тема:«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»**

Ростов-на-Дону, 20\_\_ г.

Размеры этикетки: 9,5 см x 5 см

Этикетка приклеивается в правом верхнем углу.

Учебное издание

Белов Михаил Тимофеевич

Суржиков Михаил Андреевич

Управление персоналом.

Методические рекомендации по разработке, оформлению и защите выпускных квалификационных работ для бакалавров

Редактор Грузинская Т.А

Корректор Петросян И.В.

Верстка и макетирование Лазарева Ю.С.

Директор издательства Смейле В.Е.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Изд. 43/2520 Подписано к печати 6.04.2020 Печать цифровая. Бумага офсетная. Объем 2,3 уч.-изд.л. Формат 60Х84/16. Гарнитура «Таймс». Заказ № 97. Тираж 100 экз. «С» 101

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

344002 Ростов-на-Дону, Б.Садовая, 69, РГЭУ (РИНХ), 152-Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ)

1. Приведенный перечень показателей не является окончательным. Показатели должны быть ориентированы на компетенции, установленные соответствующим учебным планом для ГИА [↑](#footnote-ref-1)
2. Указываются, если итоговая оценка оригинальности не соответствует установленным значениям. [↑](#footnote-ref-2)