

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

**КРАСНОЯРСКИЙ ИНСТИТУТ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО
ТРАНСПОРТА –**

филиал ФГБОУ ВПО

«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ»

С.А. ЯРКОВА

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ.
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА.
МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

Учебно–методическое пособие для преподавателей,
обучающихся направления подготовки магистров
38.04.03 Управление персоналом
профиля подготовки 2 «Стратегическое управление персоналом»

Красноярск
КрИЖТ ИрГУПС
2025

УДК 37:005

Я 95

Рецензент:

Е. В. Мельникова, канд. экон. наук, доцент кафедры СибГУ науки и технологии им. М. Ф. Решетнева

Яркова, С.А. Стратегическое управление персоналом. Выпускная квалификационная работа. Магистерская диссертация: Учебно–методическое пособие для преподавателей, обучающихся направления подготовки магистров 38.04.03 Управление персоналом, профиля подготовки 2 «Стратегическое управление персоналом» / С.А. Яркова. – Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2025. – 103 с.

Содержит учебные материалы и методические указания по выполнению выпускной квалификационной работы в формате магистерской диссертации для обучающихся по направлению подготовки магистров 38.04.03 Управление персоналом, профиля подготовки 2 «Стратегическое управление персоналом». Разработано на основе основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) по данному направлению, методическим рекомендациях УМО в области управления персоналом и материалах, созданных коллективом авторов под руководством д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. Предназначено для студентов и преподавателей – руководителей ВКР.

Цель издания – сформировать у студентов целостное представление о порядке подготовки магистерской диссертации, развить навыки постановки целей, задач исследования, проблематизации научного исследования, обоснования актуальности и практической значимости работы, умения проводить критический анализ. Приведенные в работе методические указания позволяют обеспечить единство требований, предъявляемых к содержанию, качеству и оформлению выпускной квалификационной работы.

Рекомендовано к изданию методическим советом КриЖТ ИрГУПС

Печатается в авторской редакции

© С.А. Яркова, 2025

© Красноярский институт
железнодорожного транспорта, 2025

Содержание

Введение.....	5
1 Основы методологии и методики научного творчества	9
1.1 Категории и понятия научной работы	9
1.2 Этапы выполнения научной работы	12
1.3 Приемы научного исследования.....	14
2 Порядок выбора и утверждения темы магистерской диссертации.....	15
3 Примерная тематика магистерских диссертаций	17
3.1 Содержание области исследования.....	17
3.2 Объект и предмет исследования.....	17
3.3 Примерные области исследования.....	17
3.4. Примерные темы магистерских диссертаций	18
4 Планирование работы над магистерской диссертацией в рамках НИ и НИР	20
4.1 Основные процедуры обоснования выбора темы диссертационных исследований	21
4.2 Обоснование актуальности исследований	21
4.3 Определение границ проблемной области исследования.....	25
4.4. Структуризация решения и формулирование целей и	29
4.5. Формулирование названия темы диссертационных исследований	33
5 Разработка композиционной структуры магистерской диссертации.....	38
6 Содержание ВКР	41
7 Диссертационные материалы, предоставляемые для защиты.....	59
8 Оформление текстовой части документа	59
9 Порядок утверждения и защиты ВКР	68
Список использованных информационных ресурсов	72
Приложение А. Примерная тематика диссертационного исследования магистрантов по образовательной программе	76
Приложение Б. Основные понятийные конструкторы для описания идеи диссертационных исследований.....	79
Приложение В. Примерная структура презентации к ВКР	81
Приложение Г. Перечень типовых вопросов на защите ВКР	82
Приложение Д. Бланк отзыва руководителя на магистерскую диссертацию.....	83
Приложение Ж. Рецензия на магистерскую диссертацию	84
Приложение З. Образец справки о внедрении	85
Приложение Е. Образец акта о внедрении (использовании) результатов диссертационной работы	86
Приложение И. Поисковая матрица (фантограмма)	87

Приложение К. Индивидуальный план-отчёт научно-исследовательской работы магистранта	88
Приложение Л. Пример содержания магистерской диссертации....	97
Приложение М. Пример введения магистерской диссертации.....	98

Введение

Учебным планом подготовки магистров направления 38.04.03 «Управление персоналом», магистерской программы «Стратегическое управление персоналом» предусмотрено проведение научных исследований и написание научно-исследовательских работ (далее – НИ и НИР).

Обобщенно цель НИ и НИР состоит в закреплении и развитии навыков научных исследований, углублении научной и профессиональной культуры; закреплении полученных теоретических знаний по дисциплинам направления и специальным дисциплинам магистерской программы, овладении необходимыми профессиональными компетенциями по избранному направлению специализированной подготовки, подготовке разделов магистерской диссертации. Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- приобретение опыта в исследовании актуальной научной проблемы;
- подбор необходимых материалов для выполнения выпускной квалификационной работы – магистерской диссертации;
- выработка у магистров способности к самостоятельной работе и принятию решений, потребности к непрерывному образованию через развитие навыков саморазвития и самообразования;
- развитие у магистров навыков познавательной деятельности, работы с информацией (способностей к диалектическому мышлению, абстрагированию, анализу и синтезу, критическому мышлению, обобщению, принятию нестандартных решений, решению проблемных ситуаций, резюмированию и аргументированному отстаиванию своих решений), исследовательских умений;
- овладение будущими специалистами современными методами и методологией научного исследования;
- обретение опыта научной, аналитической деятельности, а также овладение умениями изложения полученных результатов в виде отчетов, публикаций, докладов;
- совершенствование умений и навыков самостоятельной научно-исследовательской деятельности;
- применение знаний, умений и навыков, полученных магистрами в процессе изучения специальных дисциплин;
- проведение информационного поиска по направлению научных исследований;
- сбор, систематизация, анализ научной информации по направлениям научных исследований;
- проведение численных экспериментов по заданным методикам с обработкой и анализом результатов;

- развитие навыков, которые в дальнейшем являются необходимыми для продолжения своих исследований с высокой степенью автономии;
- совершенствование умений и навыков самостоятельной научно-исследовательской деятельности.

Целью данного учебного пособия является оказание необходимой методической помощи магистрантам при планировании и осуществлении работы над магистерской диссертацией и ее элементами в процессе производственной практики, выполнении заданий НИ и НИР.

Выпускная квалификационная работа (ВКР) обучающегося выполняется в виде магистерской диссертации и представляет собой законченное теоретическое и практическое исследование, связанное с решением актуальных задач, определяемых особенностями основной профессиональной образовательной программой «Стратегическое управление персоналом».

Итоговая государственная аттестация (далее – ГИА) обеспечивает проверку результатов обучения в целом и позволяет оценить совокупность приобретенных студентом универсальных, общекультурных и профессиональных компетенций, определенных федеральным образовательным стандартом ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденным Приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958.

Цели ГИА:

- проверка теоретических знаний, практических умений и навыков обучающегося, а также способности их применения в профессиональной деятельности с учетом специфики и содержательного наполнения образовательной программы;

- оценка конечного результата проделанной обучающимся научно-исследовательской работы, свидетельствующей о полученной квалификации, приобретенном опыте работы, умении решать сложные задачи в области профессиональной деятельности, свободно ориентироваться в научной и специальной литературе, умении грамотно излагать свои мысли и выводы, а также передавать свои знания коллегам по профессиональной деятельности;

- проверка качества сформированности компетенций направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое управление персоналом», определение уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям ФГОС ВО.

Задачи ГИА:

- определение уровня теоретической и практической подготовки выпускников направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое управление персоналом»;

– определение степени владения и умения обучающимися применять свои знания для решения профессиональных задач в области стратегического управления персоналом организации.

Процедура проведения ИГА осуществляется в соответствии с Положением об итоговой государственной аттестации. Решение о соответствии компетенций студента требованиям ФГОС и ОПОП ВО по данному направлению принимается членами ГАК персонально на основании балльной оценки.

По направлению подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом» на кафедре «Управление персоналом» Красноярского института железнодорожного транспорта студентами всех форм обучения выполняются выпускные квалификационные работы (ВКР) в виде магистерской диссертации.

Магистерская диссертация представляет собой самостоятельную логически завершенную проектную, научно–исследовательскую или технологическую разработку, в которой решается актуальная задача для направления “Управление персоналом” по проектированию или исследованию одного или нескольких объектов профессиональной деятельности.

Предметная область выпускной квалификационной работы отражается в формулировке темы и соответствует предметной области одной или ряда дисциплин профессионального цикла.

Требования к содержанию выпускной квалификационной работы:

–актуальность, соответствие современным тенденциям в развитии систем управления персоналом;

–целевая направленность результатов проектных разработок на улучшение системных показателей эффективности деятельности исследуемых объектов;

–использование в качестве обоснования предметной области исследования элементов теоретического анализа существующих систем и моделей управления персоналом;

–формулирование конкретных и действенных практических рекомендаций, направлений их использования в практике управления персоналом организации;

– наличие в работе конкретных нормативных, регламентирующих документов, разработанных автором ВКР для реализации предложенных корректирующих мероприятий;

– в качестве предполагаемого результата проектирования должны стать: определенная модель; система, объединяющая элементы реализации управленческой стратегии развития человеческих ресурсов компании; механизм и соответствующие инструменты его реализации; проект; совокупность рекомендаций и выводов по совершенствованию управления персоналом организации;

- наличие ориентировочной оценки экономической эффективности внедрения разработанных мероприятий или иных полученных результатов;
- четко сформулированные выводы по результатам исследования;
- соответствие уровня разработки рекомендаций современному уровню научных разработок и методических положений по управлению персоналом, отраженных в соответствующей специальной литературе.

Тема выпускной квалификационной работы должна соответствовать объекту исследования, на базе которого осуществляется проектная часть, должна быть согласована с научным руководителем, закрепленным кафедрой и выполнена в соответствии с заданием на преддипломную практику. Выбор темы определяется интересами студента, потребностью развития и совершенствования объекта проектирования, актуальностью проблемы, возможностью получения конкретных статистических данных, наличием специальной научной литературы, практической значимостью для конкретного предприятия.

Написание ВКР является заключительным этапом обучения в университете, в процессе которого студент на основе теоретических знаний и практических навыков, полученных в период обучения, должен подтвердить умение самостоятельно решать комплекс производственных вопросов, обусловленных квалификационными характеристиками магистра по данному направлению, на современном научно–техническом уровне; подготовленность его для самостоятельной работы в условиях современного производства, прогресса науки и техники, в решениях задач ускорения социально–экономического развития страны; организаторскую и гражданскую зрелость.

Студент в выпускной квалификационной работе и при защите должен показать умение грамотно и хорошо излагать свои мысли, аргументировать свои предложения, правильно и свободно пользоваться специальной общепринятой терминологией.

Основные задачи выполнения ВКР:

- систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний, применение этих знаний при решении конкретных научных, технических, экономических и производственных задач, вопросов управления производством и персоналом;
- развитие навыков ведения самостоятельной работы и овладение методикой исследования и экспериментирования при решении исследуемых научных проблем и вопросов;
- выработка навыков принятия самостоятельных решений, умения их согласовать, защищать и нести за них ответственность.

Выпускная квалификационная работа оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ и Положением ИрГУПС «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль», основные сведения из которого приведены далее.

1 Основы методологии и методики научного творчества

1.1 Категории и понятия научной работы

Приступая к подготовке выпускной квалификационной работы, следует прежде всего усвоить язык, на котором ученые общаются между собой. Такой язык весьма специфичен. В нем много понятий и терминов, имеющих хождение только в научной среде. От степени владения понятийным аппаратом науки зависит, насколько точно, грамотно и ясно обучающийся может выразить свою мысль, объяснить тот или иной факт, оказать должное воздействие на ГАК во время публичной защиты своей работы.

Актуальность темы – степень ее важности в данный момент и в данной ситуации для решения данной проблемы (задачи, вопроса).

Апробация результатов исследования — опыт представления, защиты и использования основных идей и результатов.

Например:

- научные публикации по теме исследования (статьи, тезисы);
- выступления на научно-практических конференциях;
- выступления на научно-педагогических форумах;
- использование результатов исследования в практической работе.

Аспект – угол зрения, под которым рассматривается объект (предмет) исследования.

Гипотеза – научное предположение, выдвигаемое для объяснения каких-либо явлений. После формулирования объекта, предмета, цели исследования строится гипотеза — предположение о наличии, отсутствии или виде связей между изучаемыми явлениями, о характере этой связи, закономерностях динамики явлений и т. п. — и дается логическое обоснование этого предположения. Гипотеза направлена на доказательство предполагаемой взаимосвязи между изучаемыми явлениями, определение условий, при которых обозначенная связь осуществляется.

При формулировке и проверке гипотез следует учитывать, что:

- гипотеза должна формулироваться позитивно («такие-то действия приведут к таким-то изменениям...»);
- гипотеза должна быть верифицируемой, т. е. проверяемой (доказываемой или опровергаемой) с помощью научных методов;
- понятия и суждения предположительного характера, которые фигурируют в гипотезе, должны быть достаточно четкими и конкретными;
- гипотеза не должна быть самоочевидной (например, то, что повышение мотивации активизирует процесс самоопределения, понятно без всяких проверок и доказательств).

Когда в исследовании используются методы статистической обработки результатов диагностического обследования (корреляционный анализ диагностированных факторов, дисперсионный анализ и др.), необходимо выдвижение статистических гипотез: H_0 — показатели X не имеют значимых связей с факторами Y и Z ; H_1 — показатели X значимо связаны с факторами Y и Z .

Идея – определяющее положение в системе взглядов, теорий и т.п. Содержит не только объект изучения, но и сознание цели, перспективы познания и практического преобразования действительности.

Исследование научное – процесс выработки новых научных знаний, один из видов познавательной деятельности, характеризующийся объективностью, воспроизводимостью, доказательностью и точностью.

Метод исследования – способ применения старого знания для получения нового знания. По способу изучения предмета исследования различают:

– методы теоретического уровня (абстрагирование, восхождение от абстрактного к конкретному, анализ и синтез, индукция и дедукция, моделирование, формализация, идеализация и др.);

– методы эмпирического уровня (наблюдение, опрос, анализ продуктов деятельности, эксперимент и т. д.);

– методы обработки полученных данных: качественные (интерпретация) и количественные (методы математической статистики).

Выбор методов исследования опирается на понимание специфики объекта и предмета исследования.

Методика исследования – система конкретных приемов, техник или способов осуществления какого-либо исследования, которые определяются поставленными задачами, условиями проведения исследования и описываются во второй (эмпирической) главе.

Моделирование – изучение объекта (оригинала) путем создания и исследования его копии (модели), замещающей оригинал с определенных сторон, интересующих познание. Модель всегда соответствует объекту-оригиналу в тех свойствах, которые подлежат изучению, но в то же время отличаются от него по ряду других признаков, что делает модель удобной для исследования изучаемого объекта.

Научная новизна – характеристика того прироста знания, которое было впервые получено в процессе проведения данного исследования; личный вклад автора в теоретическую разработку исследуемой проблемы: уточнение понятия, разработка классификации, выявленная закономерность, обоснование принципов.

Научная тема – задача научного характера, требующая проведения научного исследования.

Объект исследования – это процесс или явление, существующие независимо от исследователя и находящиеся в области данной науки

(управление персоналом) или процесса (управленческого процесса). Объектами могут быть деятельность субъектов управленческого процесса.

Практическая значимость работы – это конкретная польза, которую могут принести результаты исследования, помощь кому-либо в его практической деятельности. Как правило, практическая значимость заключается в наличии научно обоснованной и апробированной системы методов и средств, программы, методики ... совершенствования организационно – управленческого процесса, социально – психологического сопровождения процесса

Автор магистерской диссертации характеризует ту конкретную область практической деятельности, в которой могут найти свое применение выводы и результаты, полученные в данном исследовании.

Предмет исследования – это часть, сторона, аспект объекта, который непосредственно изучается в работе и связан с обозначенной в ней проблемой. При формулировке предмета следует знать, что он должен вытекать из темы исследования. Предметами исследования могут быть целевой, содержательный, технологический, личностно-мотивационный, организационный аспекты изучаемого явления или деятельности; социально-экономические условия, факторы, принципы, методы, формы, средства, механизмы реализации определенного процесса.

Положение (положения), выносимые на защиту представляют собой постулаты, которые являются основой представленного в магистерской диссертации научно-практического исследования, отражающие авторскую точку зрения на изученную проблему (проблемы).

Постановка вопроса при логическом методе исследования включает в себя, во-первых, определение фактов, вызывающих необходимость анализа и обобщений, во-вторых, выявление проблем, которые не разрешены. Всякое исследование связано с определением фактов, которые не объяснены наукой, не систематизированы, выпадают из ее поля зрения. Обобщение их составляет содержание постановки вопроса. От факта к проблеме – такова логика постановки вопроса.

Противоречия и проблема исследования являются логическим продолжением обоснования актуальности темы.

Противоречия — это несоответствие:

- между новыми фактами и устаревшими способами их объяснения;
- новыми подходами и способами их практической реализации;
- новыми методами (средствами, технологиями) и недостаточностью сведений об их результативности;
- потребностью в конкретных практических рекомендациях и недостаточностью оснований для их разработки и т. д.

Проблема исследования — главный вопрос, непосредственно вытекающий из обнаруженного противоречия, который будет решаться в ходе и результате данного исследования.

Теоретическая база магистерской диссертации – работы ведущих специалистов в той области, которой посвящено данное исследование. Необходимо назвать, как минимум, 5-7 фамилий ведущих отечественных и зарубежных специалистов, занимавшихся исследованием поставленных в работе проблем. Уместно напомнить, что в список литературы совершенно необходимо включить полное библиографическое описание работ упомянутых авторов.

Цель исследования — главный результат, который должен быть получен в конечном итоге всего исследования. Цель формулируется на основе обозначенной проблемы, объекта и предмета исследования. Формулировки цели обычно начинаются словами «обосновать», «показать», «организовать», «раскрыть», «изучить», «выявить». Возможными целями исследования могут быть:

- обоснование развивающих, коррекционных возможностей той или иной организации процесса (обучения, адаптации); определение теоретических ориентиров для разработки практических методик, программ;

- определение и описание ведущих научных подходов для разработки рекомендаций, методик, технологий;

- выявление особенностей процесса или явления («особенности взаимодействия», «особенности адаптации»);

- разработка, модификация или адаптация к новым условиям определенной модели, методики, технологии («разработать модель развития профессиональной/управленческой компетентности молодого специалиста»);

- изучение структуры и содержания какого-либо явления («структура и содержание управленческой компетентности»).

Экспериментальная база исследования — это, как правило, организация или предприятие, в условиях которого проводилась эмпирическая часть исследования.

1.2 Этапы выполнения научной работы

Основное содержание НИ и НИР предполагает выполнение следующих видов работ (список может корректироваться научным руководителем – руководителем практики):

1 семестр:

- изучение методов и методик научного исследования;
- ознакомление с перечнем наиболее актуальных и приоритетных тем научных исследований;

- построение поисковой матрицы для определения проблемы исследования;
- выбор и обоснование темы научного исследования;
- реализация механизма сотворчества (работа парами, отбор статей, нахождение точек соприкосновения на стыке научных интересов);
- определение объекта и предмета магистерского исследования;
- отбор математических методов для исследования;
- написание чернового варианта введения магистерской диссертации;
- подготовка и опубликование научной статьи по теме исследования;
- защита отчета о НИР.

2 семестр:

- формулировка цели и задач научных исследований;
- уточнение объекта и предмета научных исследований;
- формулирование рабочей гипотезы;
- составление библиографии;
- обзор научной литературы по теоретическим и методологическим аспектам темы научных исследований;
- подготовка и опубликование научной статьи по теме исследования;
- составление плана магистерской диссертации (черновой вариант);
- защита отчетов по практике и НИР.

3 семестр:

- анализ, систематизация и обобщение информации по теме исследования;
- детальный анализ отечественных и зарубежных исследований по выбранной тематике;
- подготовка и опубликование научной статьи по теме исследования;
- подготовка чернового варианта 1 главы исследования.
- защита отчета по НИР.

4 семестр:

- сравнение результатов исследования объекта разработки с отечественными и зарубежными аналогами;
- выявление особенностей изучаемой проблемы в российских реалиях.
- анализ научной и практической значимости проводимых исследований;
- подготовка и опубликование научной статьи по теме исследования;
- подготовка аналитической и методологической части магистерской диссертации;
- формирование алгоритма решения исследуемой проблемы;
- защита отчетов по практике и НИР.

5 семестр:

- подготовка проектной части магистерской диссертации;
- апробация результатов исследования;
- подготовка и опубликование научной статьи по теме исследования;
- защита отчетов по практике и НИР;
- оформление пояснительной записки;
- подготовка к защите ВКР.

Шаблон индивидуального плана-отчёта научно-исследовательской работы магистра представлен в приложении К.

1.3 Приемы научного исследования

Приемы научного исследования, рекомендуемые к применению обучающимся для выявления актуальных проблем в профессиональной деятельности, а также для творческого поиска инновационных решений, продуктов, рынков, технологий в последующей практической деятельности выпускников:

1. Поисковая матрица (фантограмма) является инструментом ТРИЗ. Форма поисковой матрицы приведена в приложении И. Работу с матрицей рекомендуется начинать после определения области исследования. Это позволит уменьшить список потенциальных объектов «поиска» (количество строк). После этого необходимо содержательное уточнение каждого объекта с учетом выбранной области исследования. На следующем этапе работы необходимо исключить те действия, которые явно не подходят ни для одного из оставшихся объектов (столбцы). Таким образом, размерность матрицы уменьшится. Дальнейшая работа состоит в заполнении отдельных ячеек матрицы. Полученные таким способом формулировки могут быть использованы в качестве целей (проблем) магистерского исследования. Количество заполненных ячеек – 6-14.

2. Реализация механизма сотворчества – один из современных инструментов научного и инновационного поиска, метод стимулирования инновационной активности. Для магистрантов сотворчество позволяет не только очертить область и цель исследования, но и способствует росту публикационной активности, развитию интереса к исследовательской деятельности. Рекомендуется работа парами, каждый участник осуществляет отбор статей (в том числе собственных), совместно обучающиеся находят «точки соприкосновения» на стыке научных интересов; разрабатывают концепцию будущей публикации, формируя цель статьи, ее задачи, практическую значимость и научную новизну, предлагая вариант аннотации. На любом этапе выполнения НИ и НИР приветствуется представление результатов научного творчества в виде публикаций.

2 Порядок выбора и утверждения темы магистерской диссертации

При зачислении студента для обучения в магистратуре ему распоряжением заведующего выпускающей кафедрой назначается научный руководитель из числа высококвалифицированных преподавателей, имеющих учёное звание или степень, проводящих научные исследования по тематике магистерской программы.

В течение первых двух месяцев (сентябрь, октябрь) обучения в магистратуре магистрант готовится к утверждению направления исследования, которое обсуждается на заседании кафедры и утверждается в ноябре месяце. Направление исследований чаще всего выбирается на основе бакалаврской выпускной квалификационной работы, с учетом практического опыта магистранта, а также опыта выступлений на научных конференциях и олимпиадах.

После утверждения направления исследования магистрант готовится к утверждению темы диссертационного исследования. При выборе темы диссертации магистрант должен руководствоваться:

- её актуальностью для конкретного хозяйствующего субъекта;
- научными интересами кафедры;
- возможностью доступа и получения фактических данных о результатах хозяйственной деятельности объекта исследования и готовностью руководства предприятия к сотрудничеству с магистрантом;
- собственными приоритетами и интересами, связанными с последующей профессиональной деятельностью;
- наличием необходимого объёма информации для выполнения диссертации.

Для выбора темы диссертации выпускающая кафедра разрабатывает и предлагает магистранту примерный перечень тематик и тем. Магистрант имеет право самостоятельно выбрать и обосновать тему диссертации, не входящую в перечень тем, разработанных выпускающей кафедрой. Тема диссертации согласуется с научным руководителем, заведующим выпускающей кафедрой и утверждается в установленном порядке. Тема диссертации должна быть сформулирована таким образом, чтобы в ней максимально кратко и конкретно отражалась основная идея работы. Правильно сформулированная тема точно и адресно отражает содержание работы.

Выбор тем диссертаций и их утверждение на заседании кафедры по регламенту, действующему в университете, должны быть завершены не позднее 1 декабря первого года обучения в магистратуре.

Магистранту следует помнить, что после утверждения формулировка темы диссертации, научный руководитель, подлежат изменению в исключительных случаях.

Студент допускается к дипломному проектированию на основании заявления установленной формы. Заявление должно быть подписано руководителем дипломной работы и только после этого сдается на кафедру «Управление персоналом» для согласования заведующему кафедрой.

Окончательная тема ВКР определяется выпускающей кафедрой с учетом предложений базовых промышленных предприятий, проектных и научно–исследовательских организаций, на которые распределены студенты, а также исходя из задач, решаемых коллективом университета, и должна удовлетворять следующим основным требованиям:

а) строго соответствовать профилю направления «Стратегическое управление персоналом»;

б) быть актуальной, соответствовать современному состоянию и перспективам развития науки, учитывать реальные задачи;

в) иметь самостоятельную аналитическую и проектную проработку или наличие элементов самостоятельной научно–исследовательской работы.

Тема ВКР может быть подтверждена заявкой в случае заинтересованности предприятия в исследовании студентом конкретных тем. В последующем, если предложенные студентом в работе рекомендации будут учтены в деятельности предприятия, то это подтверждается справкой о внедрении результатов исследования. Заявка и справка о внедрении оформляются в свободной форме и подтверждаются подписью руководителя предприятия и печатью.

На основании заявлений готовится приказ о местах прохождения практики, темах выпускной квалификационной работы с указанием руководителя. Изменение темы ВКР производится на основании письменного заявления научного руководителя, согласованного с заведующим кафедрой. Утверждение новой темы осуществляется приказом директора КрИЖТ ИрГУПС.

На каждую выпускную квалификационную работу выдается задание. Задание подписывается руководителем работы и утверждается заведующим кафедрой. В задании указывается состав, содержание и ориентировочный объем разделов пояснительной записки и перечень графического материала, подлежащих разработке, календарный план его выполнения. В задании также указываются сроки представления законченной работы на кафедру и к защите.

Получив задание, студент должен уточнить у руководителя ВКР, на что следует обратить внимание при подготовке выполнения работы, объем, качество собираемого материала и с какими литературными источниками следует ознакомиться.

К работе со студентами над ВКР могут привлекаться другие специалисты в качестве консультантов. Для проверки содержания и качества выполнения и оформления пояснительной записки назначается

консультант от выпускающей кафедры по нормоконтролю, который ставит свою подпись на титульном листе и листах графической части проекта (работы).

Магистерская диссертация является самостоятельным научным исследованием и относится к разряду учебно-исследовательских работ. За принятые в ВКР решения и за правильность всех данных и расчетов, схем, за грамотность и стиль изложения отвечает студент – автор ВКР. Подписи руководителей и консультантов только удостоверяют, что работа выполнена принципиально правильно и самостоятельно.

3 Примерная тематика магистерских диссертаций

По направленности различают следующие магистерские диссертации: теоретические изыскания, прикладные разработки, академические исследования, направленные на решение актуальных проблем. Академическая работа в будущем может стать основой для кандидатской.

3.1 Содержание области исследования

Областью исследования являются организационно-управленческие и экономические отношения, возникающие в процессе развития народного хозяйства; методы, механизмы, инструменты и технологии функционирования социально-экономических систем и институциональных преобразований в условиях рыночной экономики с учетом современных тенденций и экономических процессов в отраслях промышленности.

3.2 Объект и предмет исследования

Объектами исследования могут быть национальные, отраслевые, региональные и отдельные экономические системы, различного масштаба, уровня, сфер действия, форм собственности, сложившиеся и формирующиеся в результате институциональных преобразований в первичных и агрегированных звеньях промышленности (предприятия, хозяйственные ассоциации, финансово-промышленные объединения различных комплексов народного хозяйства).

Предметом исследования являются управленческие отношения, возникающие в процессе формирования и развития (стабилизации) стратегически-ориентированных систем управления персоналом.

3.3 Примерные области исследования

Тематика ВКР определяется исходя из следующих направлений:

1 Человеческие ресурсы трудовой деятельности.

- 2 Методология управления персоналом.
- 3 Система управления персоналом организации.
- 4 Стратегическое управление персоналом организации.
- 5 Планирование работы с персоналом организации.
- 6 Технология управления персоналом организации.
- 7 Технология управления развитием персонала организации.
- 8 Управление поведением персонала организации.
- 9 Оценка результатов деятельности персонала организации.

Соблюдение преемственности между темой ВКР и темой курсового проектирования по дисциплинам «Стратегическое управление человеческими ресурсами» и «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» позволит обеспечить более глубокое и последовательное изучение актуальных вопросов совершенствования системы стратегического управления персоналом.

Избранные студентами темы уточняются в соответствии с базами производственных практик и согласовываются с руководителями ВКР. До начала производственной практики издается приказ, в котором за студентами закрепляются тема и руководитель, а в случае необходимости и консультант по специальным вопросам. Корректировка темы допускается только вовремя прохождения производственной– преддипломной практики. Приведенная в Приложении А тематика ВКР является примерной, требует обязательного уточнения применительно к конкретной области экономической деятельности, отрасли или регионом, а также предприятием на базе которого будет выполняться апробация результатов проведенных исследований. Предлагаемая тематика не исключает возможности выполнения работы по проблемам, предложенным студентом или предприятием. При этом тема должна быть согласована с руководителем.

При выборе темы необходимо учитывать, в какой мере вопросы обеспечены исходными данными, литературными и нормативно-правовыми источниками, соответствуют индивидуальным способностям и интересам студента.

3.4. Примерные темы магистерских диссертаций

1. Внедрение цифровых технологий в стратегическую систему управления персоналом предприятий угольной отрасли.
2. Инструментарий выбора и оценки результативности реализации кадровой стратегии промышленного предприятия.
3. Инструментарий формирования карьерного капитала персонала предприятия транспортной отрасли.

4. Лояльность персонала как показатель профессиональной мотивации стратегически-ориентированного сотрудника транспортной компании.

5. Методические аспекты формирования стратегии управления персоналом предприятий транспортной отрасли.

6. Модели управления персоналом в условиях технологической трансформацией транспортной отрасли

7. Модель цифровой трансформации кадровых бизнес- процессов транспортно-логистических компаний.

8. Обучение персонала естественных монополий как фактор формирования единого корпоративного поля.

9. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов для достижения стратегических целей предприятия транспортной отрасли.

10. Развитие кадрового потенциала образовательных организаций.

11. Разработка инструментария формирования профессиональных компетенций персонала предприятия сферы услуг.

12. Реализация требований компетентностного подхода при отборе кандидатов на трудоустройство.

13. Рекрутмент персонала и прогнозирование потребности: оценка эффективности применения цифровых технологий.

14. Совершенствование управления пищевым производством посредством развития системы мотивации труда.

15. Технологии конфликт-менеджмента как условие обеспечения кадровой безопасности организации сферы услуг.

16. Управление конфликтами в организации как предпосылка ее стратегического развития.

17. Управление талантами как фактор повышения конкурентоспособности региона.

18. Формирование лидерского потенциала руководителей организаций транспортной отрасли как фактор эффективной корпоративной культуры.

19. Формирование лояльности персонала как фактор обеспечения кадровой безопасности.

20. Формирование механизма продвижения организационных инноваций в государственных управленческих системах в условиях цифровизации.

21. Формирование политики социального развития организации для достижения стратегических целей компании.

4 Планирование работы над магистерской диссертацией в рамках НИ и НИР

План магистерской диссертации разрабатывается при непосредственном участии научного руководителя магистранта и является продолжением разработанной темы диссертационного исследования, т.е. замысла предполагаемого научного исследования.

Планирования работы над магистерской диссертацией включает следующие стадии:

1. Обоснование выбора темы диссертационных исследований (формирование общего замысла диссертационных исследований).

2. Разработка общего плана работы над диссертацией.

3. Разработка семестрового плана научной работы и работы над диссертацией.

Выполнение магистерской диссертации предполагает следующие организационно-содержательные этапы.

I. Подготовительный :

- определение темы исследования и выбор научного руководителя;
- получение заказа на исследование;
- утверждение темы и научного руководителя на заседании кафедры;
- составление индивидуального плана-графика работы над магистерской диссертацией.

II. Основной :

- обоснование актуальности темы. Выделение противоречий и проблем современности;

- составление глоссария;

- описание (конструирование) методологического аппарата исследования: цель и задачи, гипотеза, теоретические основы исследования;

- планирование этапов исследования, выбор методов и методик;

- изучение истории и теории вопроса;

- проведение исходной диагностики: опросы, анкетирование, изучение документов, экспертные оценки и др.;

- моделирование и проектирование: разработка модели, программы формирующего эксперимента;

- проведение формирующего эксперимента, описание опытно-экспериментальной работы;

- контрольный эксперимент. Оформление выводов и рекомендаций;

- апробация полученных результатов;

- оформление текста: введение, теоретическая и практическая главы исследования, заключение, список литературы, приложения."

III. Завершающий :

- публикация результатов исследования;

- предварительная защита магистерской диссертации;
- исправление замечаний и доработка магистерской диссертации;
- получение справки о внедрении результатов исследования;
- прохождение процедуры нормоконтроля (проверки работы на соответствие требованиям к структуре и оформлению магистерской диссертации);
- проверка работы на соответствие требованию к оригинальности текста («антиплагиат»);
- получение отзыва научного руководителя и рецензии на магистерскую диссертацию;
- процедура публичной защиты магистерской диссертации.

4.1 Основные процедуры обоснования выбора темы диссертационных исследований

Формирование общего замысла диссертационных исследований является исходным стратегическим этапом для разработки рабочих планов диссертационных исследований. Описание общего замысла исследований содержится в специальном разделе индивидуального плана научной работы магистранта «Обоснование выбора темы диссертационных исследований». В дальнейшем содержание этого описания включается в диссертацию в раздел «Введение».

В соответствии с академическими нормами в разделе «Обоснование выбора темы диссертационных исследований» содержатся сжатые формулировки следующих пунктов:

- актуальность проблемы;
- исследуемая проблема;
- объект исследования;
- предмет исследования;
- гипотеза;
- цели и задачи исследований;
- основные методы исследований;
- ожидаемые научные и практические результаты;
- композиционная структура диссертации.

4.2 Обоснование актуальности исследований

Исходя из понятия дефиниции «актуальность», обоснование актуальности исследования заключается в определении степени важности,

значимости изучения заявленной темы на современном этапе развития науки и практики.

Актуальность может быть теоретической (тема исследования слабо, неполно раскрыта в науке) или практической (вытекает из актуальных задач современного образования).

При обосновании актуальности темы исследования рекомендуется:

- показать связь темы с актуальными проблемами и перспективами развития (уместна ссылка на нормативные и стратегические документы);
- охарактеризовать состояние изученности темы с указанием конкретных авторов и подходов (т. е. сделать краткий обзор источников информации), указав при этом, какие вопросы остались неизученными (или слабо изученными);
- дать общую характеристику изучаемого феномена (в соответствии с темой работы).

Процедура обоснования актуальности исследований связана с формированием научного описания хозяйственной потребности в соответствующих научных изысканиях. К основным исходным условиям осуществления этой процедуры относятся заданные целевая направленность и место (область) деятельности. Общая целевая направленность процедуры задается нормативным требованием к диссертационным исследованиям. Диссертационное исследование должно быть направлено на решение задач, имеющих важное значение для экономики страны, региона и/или существенное значение для составляющей отрасли знаний, т. е. исследование должно быть актуальным.

В практике исследований сложился общий порядок анализа и описания системы проблемно образующих факторов:

- выявляются ситуационные признаки (симптомы) проблемы;
- устанавливаются причины проблемы;
- систематизируются причинно-следственные связи;
- определяются следствия проблемы;
- описываются проблемная ситуация (механизм взаимосвязи проблемно-образующих факторов).

Образ проблемности хозяйственной ситуации может быть результатом применения разнообразных методов к анализу ситуации: «интервьюирования», «букета проблем», SWOT – метода и т. п.

Как показывает практика написания обоснования актуальности исследований, абзац, используемый в качестве начала, чаще всего, содержит

констатацию важности для народного хозяйства отраслевой области исследований (системно-образующую роль машиностроения для отраслей народного хозяйства, роль инновационного развития, роль нефтяной промышленности и т. д.). Последующие абзацы содержат факты состояния отраслевой области исследований (тенденции развития, сравнение с мировыми образцами, политические цели в отношении этой области и т. п.), а также доказательности наличия разрывов между текущими (настоящими) и требуемыми (желаемыми) состояниями, вытекающими из ролевых характеристик отраслевой области.

Так, например, развитие и обновление кадров и кадровых систем возможно через возникновение, разрешение и использование объективных и субъективных кадровых противоречий:

- между техническим уровнем производства и квалификационным уровнем персонала;
- между имеющимися возможностями продвижения на рынок новинок и дефицитом кадров соответствующей профессии;
- между поставленными задачами наращивания производства и недостаточной мощностью корпоративных структур по подготовке и повышению квалификации кадров;
- между качественно новыми задачами развития кадров и недостаточной эффективностью функционирования кадровой службы;
- между уровнем квалификации и мотивации работников, занятых на смежных производствах;
- между необходимостью формирования резерва кадров на выдвижение, сохранения элитных и новаторских кадров на предприятии и отсутствием необходимой кадровой информации, системы работы с кадровым резервом, особых форм и методов работы с лидерами и новаторами;
- между элитными кадрами и основной массой кадров предприятия;
- между руководством и научно-технической элитой, а также внутри этой элиты.

Данные противоречия могут служить основой для обоснования актуальности и выбора темы научного исследования.

Проблемы в области управления персоналом могут возникать как по общим вопросам управления, так и по конкретным направлениям. Решение всех проблем непосредственно связано с человеческим фактором. И управление человеческими ресурсами является наиболее уязвимым

элементом общего управления. Именно в этой сфере чаще всего возникают проблемы. Так, например, основными причинами аварий и катастроф на железнодорожном транспорте являются: неисправности пути, подвижного состава, средств сигнализации, централизации и блокировки, а также ошибки диспетчеров, невнимательность и халатность машинистов.

Поэтому необходимо исследовать причины возникающих проблем и факторы, влияющие на них. Если в организации возникают даже некоторые из нижеперечисленных проблем, это означает, что в ней необходима комплексная оптимизация системы управления персоналом, либо коррекция одного из ее элементов:

- численность персонала растет, а результаты деятельности организации не улучшаются;
- у топ-менеджмента складывается впечатление, что сотрудники не заинтересованы в качественном выполнении работы, не проявляют инициативы, не принимают проблемы фирмы как свои собственные;
- поиск и отбор сотрудников в компанию осуществляется не на основе планов ее развития, а по факту возникновения «горящей» вакансии;
- в компанию приходит много «случайных» людей, не исповедующих устоявшиеся ценности и принципы;
- значительная текучесть кадров в компании;
- адаптация новых работников не проводится или явно недостаточна — «новички» совершают много ошибок или долго входят в курс дела;
- уровень квалификации работников не соответствует уровню решаемых задач, а обучение не проводится или недостаточно системно;
- высшее руководство вынуждено участвовать в решении оперативных вопросов, и не может делегировать полномочия;
- оплата труда персонала не зависит от результатов работы, нет механизма их измерения; правила повышения и перемещения сотрудников сложились стихийно или устарели.

Завершающий абзац актуальности обычно связан с выделением знаниевого проблемно-образующего фактора и его роли как средства решения проблемы (табл. 1).

Таблица 1 – Примеры формулировок завершающих абзацев описания обоснования актуальности исследования

№	Формулировка завершающего абзаца
1	Значимость ... определяют актуальность настоящего научного исследования

2	...Актуальность поставленной проблемы заключается в том, чтоЭта проблема - недостаточная разработка ее в методологическом и, особенно, в практическом аспекте - определила выбор темы научного исследования.
3	Актуальность исследования обусловлена как относительно низкой эффективностью проектных инвестиций, направляемых в инновации, так и расширением использования проектного управления отечественными предприятиями при разработке инноваций. Выявление возможностей более эффективного использования проектных инвестиций позволит им более успешно действовать в условиях конкурентного рынка. Успешная инновационная деятельность промышленных предприятий может придать импульс экономическому развитию региона. Этим обусловлена практическая значимость научного обоснования новых методов оценки целевой эффективности инновационных проектов, реализуемых промышленными предприятиями.
4	Таким образом, обобщая вышесказанное, актуальность темы диссертационного исследования обусловлена следующим: - наличием потребности... - отсутствием методологических подходов и теоретических разработок по...

4.3 Определение границ проблемной области исследования

С учетом вышеизложенного процедура установления границ проблемной области исследования представляется четырехстадийным процессом. Основные стадии разработки формулировок профессионально-предметных категорий (понятий), описывающих границы проблемных областей диссертационных исследований представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Основные стадии разработки формулировок

Стадия	Формулировка стадии
<i>Мировоззренческая стадия</i> (уяснения сущности объекта, предмета и проблемы исследования)	Объект исследования - часть объективной реальности, в которой обнаруживаются и существуют проблемы и на которую направляется активность исследования. Предмет исследований - часть или сторона объекта, которая включает главные и наиболее существенные свойства и признаки, обусловленные целями идей и задачами исследования. Проблема – вопрос, противоречие, решение которого имеет важное теоретическое и практическое значение (затруднение, преодолеваемое теоретическими эмпирическими исследованиями)
<i>Профессиональная стадия</i> («вписывание» проблемной)	Объект исследований – социально-экономические системы различного масштаба, уровня, сфер действия, форм собственности, исследуемые в качестве объектов управления.

<p>ситуации в границах профессиональной области деятельности исследования)</p>	<p>Предмет исследований - организационно-управленческие отношения, возникающие в процессе формирования развития (стабилизации) и разрушения социально-экономических систем. Научная проблема – вид научной задачи, обязательным условием которой является разрешение противоречия между необходимостью новых знаний и невозможностью их получения существующими теоретическими представлениями, средствами и методами научного исследования в профессиональной области деятельности.</p>
<p><i>Системная идентификация объекта предмета исследований в предметно-профессиональной деятельности</i></p>	<p>Объект исследований – система (процесс, явление), порождающая проблемную ситуацию в профессиональной области исследователя и избранную для исследования. Предмет исследования – подсистема, изменение которой, на основании результатов исследования, позволяет разрешить проблемную ситуацию.</p>
<p><i>Стадия формулирования объекта предмета диссертационных исследований</i></p>	<p>Объект исследований – трудовые ресурсы предприятия транспортной отрасли. Предмет исследования – условия повышения эффективности использования трудовых ресурсов для достижения стратегических целей предприятия транспортной отрасли.</p>

Существуют нормативные описания областей профессиональной деятельности специалистов. Для России таким нормативным каталогом областей научной деятельности является паспорт специальностей научных работников.

В соответствии с ним профессиональной областью специалистов по экономике и управлению народным хозяйством (к которым относятся магистры управления персоналом) служат социально-экономические системы различного масштаба, уровня, сфер деятельности, форм собственности, исследуемые исключительно в качестве объектов управления. Предметом исследования в данной области являются организационно-управленческие отношения, возникающие в процессе формирования, развития (стабилизации) и разрушения социально-экономических систем. Таким образом, «вписывание» системного образа проблемной ситуации в профессиональные границы означает формализацию его в понятиях и категориях вышеуказанного нормативного описания профессиональной области деятельности специалиста. На данной стадии исследователь с общей позиции познающего субъекта переходит на позицию специалиста в определенной профессиональной деятельности.

Смысловой направленностью стадии системной идентификации является создание понятийных конструктов объекта исследований и предмета исследований, с помощью которых исследователь четко определяет интересующую его проблемную область и которые в дальнейших исследованиях наполняются конкретными характеристиками и приобретут форму детализированных моделей реальных хозяйственных систем. Системная идентификация осуществляется следующим образом.

Абстрактное понятие «объект исследования» интерпретируется в форме его существования в предметно-профессиональной области, т. е. как предприятие, отрасль, поток, комплекс и т. д. При этом форма характеризуется важнейшими типологическими признаками:

а) отраслевыми, например: машиностроительное, металлургическое, и тому подобное предприятие; товарный, инвестиционный, транспортный и тому подобный поток; ракетно-космический, строительный, аграрно-промышленный и т. п. комплекс;

б) ситуационными, например: в условиях рыночной конкуренции, в условиях кадрового дефицита и т. п.;

в) функционально-целевыми, например: планирующие выход на международные рынки; с целью повышения социально-экономического уровня развития; осуществляющие инновационную деятельность; находящиеся в процессе реструктуризации; обеспечивающие технологическое лидерство и т. п.

Выбор типологических характеристик объекта исследований связан с ориентацией на предмет исследований, т. е. ту часть предметно-профессиональной проблемной области, на которой сосредотачивается наибольшее внимание исследователя. При этом объект исследований представляется системой, в границах которой существует и функционирует ее подсистема – предмет исследований. Следовательно, границы предмета исследований (подсистемы) не могут быть шире границ объекта исследований (как системы).

Однонаправленность такой взаимосвязи объекта и предмета исследований можно увидеть в следующих примерах формулировок предмета исследований:

– предметом исследований являются организационно-управленческие отношения, возникающие при развитии инновационного потенциала предприятий ракетно-космического комплекса;

– предметом исследований являются отношения, возникающие в процессе разработки, реализации и внедрения систем поддержки

управленческих решений, направленных на повышение эффективности деятельности промышленных предприятий;

– предметом исследований являются стратегически-ориентированные системы управления персоналом предприятий предпринимательского типа.

При формализации границ профессионально-предметной проблемной области на основе системной идентификации (создания конструктов объекта и предмета исследований) исследователь сталкивается с рядом понятий, доставшихся ему в результате накопления в процессе познания предыдущими исследователями. Основу составляют старые и давно существующие понятия и новые, внесенные понятия из других языковых систем, отражающие иные точки зрения на структуру и сущность проблемного поля исследуемой области.

Перед исследователем, таким образом, встает семантическая задача отбора понятий или разработки новых для описания границ исследуемой области проблемного поля. Смысловое значение терминов, используемых для идентификации границ, меняет свойства понятийных конструктов объекта и предмета исследований, т. е. направленность и содержание исследовательских программ, построенных вокруг этих конструктов. Это можно продемонстрировать на примере формализации объекта и предмета корпоративного управления на основе разных точек зрения на сущность исходного конструкта-понятия «корпорация» (табл. 3).

Таблица 3 – Пример зависимости объекта и предмета исследований от смыслового значения понятия «корпорация»

Объект исследований – корпорация (существующие определения этого понятия)	Предмет исследований - управленческие отношения в процессе формирования и развития корпорации
Корпорация – объединение, союз, общество на основе частногрупповых интересов	Управленческие отношения по поводу реализации частногрупповых интересов
Корпорация – объединение собственников на основе акционерного капитала	Управленческие отношения по поводу формирования и использования акционерного капитала
Корпорация – организованная группа физических и юридических лиц, реализующих общие экономические цели и интересы	Управленческие отношения по поводу взаимодействия лиц, объединенных экономическими интересами, контактирующих между собой и внешней средой

Корпорация – оптимальная форма организации крупномасштабного производства	Управленческие отношения по поводу развития и функционирования оптимальной организации крупномасштабного производства
---	---

Как видно из приведенного примера, исследования, построенные на альтернативах конструкторов, будут отличаться друг от друга направленностью и содержанием. Стадия формирования объекта и предмета диссертационных исследований отражает коммуникативный аспект процедуры определения границ проблемной области. Языковое оформление результатов когнитивного конструирования данной процедуры подчиняется академическому требованию ограничения описания объекта и предмета в профессионально-предметной области исследований одним предложением. Некоторые примеры формулировок конструкторов границ области диссертационных исследований приведены в таблице 4.

Таблица 4 – Примеры формулировок объекта и предмета диссертационных исследований

№	Формулировка конструкторов границ
1	Объектом исследования является стратегия управления персоналом организаций транспортной отрасли. Предмет исследований – организационно- управленческие отношения, возникающие в процессе формирования стратегии управления персоналом предприятий транспортной отрасли
2	Объектом исследования являются профессиональные компетенции персонала предприятия сферы услуг. Предмет исследования – инструментарий формирования профессиональных компетенций персонала предприятия сферы услуг
3	Объект исследования – процесс инновационного развития региона. Предмет исследований – управленческие решения по воспроизводству человеческого капитала в интересах инновационного развития региона
4	Объектом исследования являются лидерский потенциал руководителей организаций транспортной отрасли. Предметом исследования являются условия формирования лидерского потенциала руководителей организаций транспортной отрасли как фактора эффективной корпоративной культуры

4.4. Структуризация решения и формулирование целей и задач исследования

Научные исследования направлены на выработку теоретических, методологических и прикладных знаний, обеспечивающих принятие обоснованных управленческих решений для разрешения проблемной ситуации в развитии конкретных социально-экономических систем.

Начальный шаг в осуществлении данной процедуры связан с углублением структурного представления исходного образа проблемной

основы идеи исследований. Для осуществления этого шага рекомендуется использовать прием заполнения матрицы научных проблем диссертационного исследования (табл. 5).

Таблица 5 – Матричная форма структуризации научных проблем исследования

Системные уровни объекта	Научные проблемы			
	предметные		процедурные	
	теоретические	эмпирические	методические	оценочные
Общесистемный				
Внутрисистемный				
Элементный				

Структуризация этого образа осуществляется на основе анализа причинно-следственных связей проблемной ситуации и констатации наличия проблем.

Возможны следующие варианты таких констатаций:

– проблемная ситуация возникла из-за того, что недостаточно изучены свойства и качества нового в практике управления (эмпирические проблемы);

– проблемная ситуация возникла из-за отсутствия научно-обоснованного методического обеспечения разработки и принятия управленческого решения (методологические проблемы);

– проблемная ситуация возникла из-за отсутствия критериальной основы научно-обоснованной модели объекта исследований и способов воздействия на него (аксиологические, оценочные проблемы).

Предполагаемый (идеальный) результат – не что иное как цель деятельности. Цель диссертационных исследований, как ожидаемый (желаемый) результат, должна содержать компоненты, отражающие теоретические, методические и управленческие прикладные результаты научных исследований. Обозначив эти составляющие предполагаемого научного результата как Т, М, У, можно в концептуальной форме отразить цель (Ц) диссертационных исследований:

$$Ц = Т + М + У.$$

Некоторые примеры формулировок цели диссертационных исследований приведены в таблице 6.

Таблица 6 – Примеры формулировок цели диссертационных исследований

№	Формулировка цели
1	Цель диссертационных исследований состоит в разработке теоретических и методических основ формирования стратегии управления персоналом транспортных предприятий при проектном подходе
2	Целью является обоснование и разработка методических инструментов формирования инновационной стратегии управления персоналом предприятия транспортной отрасли
3	Цель диссертационных исследований является теоретическое обоснование и разработка логической системы мониторинга эффективности использования трудовых ресурсов для достижения стратегических целей предприятия транспортной отрасли в реальном режиме времени.
4	Цель диссертационных исследований состоит в исследовании и выборе наиболее эффективных форм развития системы мотивации труда для управления пищевым производством
5	Цель исследований – теоретическое обоснование и разработка методических инструментов формирования инновационной кадровой политики в металлургической комплексе региона
6	Цель диссертационных исследований состоит в разработке интегрального подхода к управлению интеллектуальными ресурсами промышленного предприятия
7	Цель диссертационных исследований формулируется в следующем виде: обоснование и методическая разработка кадровых инноваций образовательной экономической системы на основе комплекса показателей ее конкурентоспособности
8	Цель диссертационных исследований заключается в разработке теоретических основ управления внедрением цифровых технологий в стратегическую систему управления персоналом предприятий угольной отрасли

Завершающим шагом процедуры структуризации решения проблемы является декомпозиция цели в задачи исследования. Здесь на основе полученной формулировки цели научных исследований деятельностный акт формулировки структурируется в 9 логически взаимосвязанных целевых действий, обеспечивающих получение намеченного результата и отражающих реализацию требуемых для этого задач теоретических и эмпирических исследований, разработку новых (дополнение существующих) теоретических, методических и прикладных знаний и их проверку на адекватность в условиях конкретных социально-экономических систем.

Задачи исследования конкретизируют цели исследования и подразделяют его на определенные этапы. Этапы — это действия, обеспечивающие выполнение работы (анализ литературы, сравнительный анализ подходов, сбор эмпирических данных и т. п.). Задачи, в отличие от этапов, — то, ради чего совершаются действия. Формулировки задач, как правило, начинаются с глаголов (определить, раскрыть, обосновать,

проанализировать, установить, разработать, апробировать, оценить результативность и т. п.).

Примеры формулировки задач магистерской диссертации:

- Раскрыть содержание понятий (если понятия относительно недавно получили широкое распространение в науке)...
- Определить и обосновать теоретические ориентиры для разработки...
- Выявить уровень...
- Разработать и апробировать программу...
- Оценить результативность программы...

Результаты декомпозиции цели в задачи исследования иллюстрируются примером.

Пример.

Цель диссертационного исследования состоит в разработке теоретических и методических основ формирования стратегии управления персоналом машиностроительных предприятий при проектном подходе.

Задачи исследования:

- изучить теоретические основы формирования стратегии управления персоналом машиностроительных предприятий при проектном подходе;
- исследовать методологические основы формирования стратегии управления персоналом машиностроительных предприятий при проектном подходе;
- проанализировать принципы формирования стратегии управления персоналом и определить условия их эффективной реализации при проектном подходе;
- разработать методику формирования стратегии управления персоналом при проектном подходе;
- апробировать разработанную методику формирования стратегии управления персоналом в условиях конкретных машиностроительных предприятий.

Как следует из приведенного примера, декомпозиция цели в задачи диссертационного исследования означает окончательную идентификацию направлений развития исследовательской идеи в предметно-профессиональной области диссертационных исследований.

В дальнейшем необходимо дополнить задачи по количеству выделяемых в работе параграфов: по три в каждой из трех глав, соответственно их будет девять.

4.5. Формулирование названия темы диссертационных исследований

Требования к формулировке тем:

– формулировка темы призвана отражать ее содержательность, тому, кто прочел название темы, должно быть ясно, что ей присущи содержательное начало, наполненность, наличие проблематики и направленности, целевой ориентации;

– в краткой формулировке темы (не более 9 слов) необходимо достичь максимально высокого уровня предметности и конкретности, очевидных несмотря на немногословность названия;

– тема должна отражать продвижение вперед в сравнении с ранее выполненными диссертационными работами, опубликованными результатами научных исследований по данной проблематике;

– названию темы следует придать «модность», современность;

– выбор темы должен быть окончательный, вместе с тем формулировка темы должна допускать уточнения и конкретизацию в процессе выполнения диссертационных исследований.

Учесть и тем более соблюсти все указанные рекомендации нелегко, в этом и стоит основная трудность выбора формулировки темы, требующая много усилий и заметных затрат времени, связанных с колебаниями, отказами от одних вариантов формулировок и обращения к другим. Решить это затруднение можно двумя подходами к решению задачи разработки названия диссертации:

– сначала разработать формулировку темы исследований для планирования работы и подготовки чернового варианта диссертации. В последующем разрабатывается окончательная формулировка чистового варианта диссертации, учитывающая уточнения и конкретизации, обусловленные результатами проведенных исследований;

– во втором подходе используется аналитическая формула диссертации; полученная на ее основе формулировка также уточняется.

Рассмотрим первый подход. Основой формулирования темы диссертационных исследований для планирования работы является формулировка цели исследований и разработок. Использование формулировки цели для чернового названия диссертации показано на примере таблицы 7.

Таблица 7 – Использование формулировки цели исследований для
чернового названия диссертации

№	Формулировка цели диссертационных исследований	Формулировка темы диссертационных исследований при планировании работы над диссертацией
1	Цель диссертационных исследований состоит в разработке теоретических и методических основ формирования стратегии управления персоналом транспортных предприятий при проектном подходе	Разработка теоретических и методических основ формирования стратегии управления персоналом транспортных предприятий при проектном подходе
2	Целью является обоснование и разработка методических инструментов формирования инновационной стратегии управления персоналом предприятия транспортной отрасли	Разработка методических инструментов формирования инновационной стратегии управления персоналом предприятия транспортной отрасли
3	Цель диссертационных исследований является теоретическое обоснование и разработка логической системы мониторинга эффективности использования трудовых ресурсов для достижения стратегических целей предприятия транспортной отрасли в реальном режиме времени.	Теоретическое обоснование и разработка логической системы мониторинга эффективности использования трудовых ресурсов для достижения стратегических целей предприятия транспортной отрасли в реальном режиме времени.
4	Цель диссертационных исследований состоит в исследовании и выборе наиболее эффективных форм развития системы мотивации труда для управления пищевым производством	Исследование и выбор наиболее эффективных форм развития системы мотивации труда для управления пищевым производством
5	Цель исследований – теоретическое обоснование и разработка методических инструментов формирования инновационной кадровой политики в металлургической комплексе региона	Теоретическое обоснование и разработка методических инструментов формирования инновационной кадровой политики в металлургической комплексе региона
6	Цель диссертационных исследований состоит в разработке интегрального подхода к управлению интеллектуальными ресурсами промышленного предприятия	Разработка интегрального подхода к управлению интеллектуальными ресурсами промышленного предприятия
7	Цель – разработка кадровых инноваций образовательной экономической системы на основе комплекса показателей ее конкурентоспособности	Обоснование и методическая разработка кадровых инноваций образовательной экономической системы на основе комплекса показателей ее конкурентоспособности
8	Цель – разработка теоретических основ управления внедрением цифровых технологий в	Разработка теоретических основ управления внедрением цифровых технологий в стратегическую систему

№	Формулировка цели диссертационных исследований	Формулировка темы диссертационных исследований при планировании работы над диссертацией
	стратегическую систему управления персоналом предприятий угольной отрасли	управления персоналом предприятий угольной отрасли

Рассмотрим второй подход. Он используется при достаточной известности предполагаемых результатов диссертационных исследований. В основе этого подхода лежит аналитическая формула названия диссертации:

Целевой + Предметная + Метод + Объект
 деятельностный цель исследований + Достижения + проверки
 акт (интегрированный результат исследований) цели границы результатов
 исследований исследований

Данная формула может быть использована при условиях выполненных описаний проблемной ситуации и формулировке проблемы, определения границ исследований и формулировке объекта и предмета исследований, структуризация решения проблемы и формулировке целей и задач исследований.

Примеры названий магистерских диссертаций с подчинениями их структуры вышеуказанной формуле приведены в таблице 8. Как следует из примеров, разработанные названия диссертационных исследований не всегда содержат все структурные компоненты аналитической формулы вследствие положений, отражающих требования к формулировке темы и использование качественных критериев.

Следует заметить, что разработанное при таком подходе название темы исследований на этапе планирования работы может также уточняться при подготовке чистового варианта диссертации.

Таблица 8 – Структура формулировки названия магистерской диссертации

Целевой деятельностный акт	Предметная цель исследований. Интегрированный предмет защиты	Метод исследований. Границы исследований (объект, предмет)	Объект проверки защищаемых положений
1	2	3	4
-	Система стратегического управления персоналом	в инновационных проектах	предприятий транспортной отрасли

1	2	3	4
Разработка	стратегии управления персоналом	на основе форсайт-исследований	в организациях наноиндустрии
Исследование	процедур внедрения цифровых технологий	в стратегическую систему управления персоналом	предприятий угольной отрасли
	Системные элементы	формирования кадрового потенциала	стратегически-ориентированного предприятия
Развитие	стратегической системы управления персоналом	в транспортном секторе экономики	Красноярского края
Обеспечение	устойчивости развития трудового потенциала	логистических предприятий	в условиях экономического кризиса

Формулировка окончательного названия диссертации связана с учетом результатов проведенных исследований, обуславливающих уточнение целевой постановки, границ, предмета, метода исследований, а также использования таких качественных критериев исследований, как: научность, полезность, интересность, красивость.

Для получения окончательного варианта названия применяется формулировка темы, разработанная при планировании работы, из которой убираются «излишние» слова, заменяются понятия для адекватного отражения результатов исследований и т. п. Окончательное название диссертации, получаемое в результате таких процедур, согласно вариантам формулировок (см. табл. 7) показана в таблице 9.

Использование вышеуказанных качественных критериев для получения окончательного варианта названия диссертации связано с балансированием между крайностями.

Научность обеспечивается четкостью, однозначностью понятий и отражением изошренности научного инструментария.

Полезность отражает практичность, нужность науке и практике, известную читателям названия.

Интересность выливается в отражении названия актуальности, масштабности решаемой проблемы. Красивость обеспечивает эстетическое восприятие названия диссертации, выражаемое изящностью, элегантностью формулировки.

Таблица 9 – Примеры окончательного названия диссертации

№ п/п	Формулировка темы при планировании работы над диссертацией	Формулировка темы в чистовом варианте рукописи диссертации
1	Разработка теоретических и методических основ совершенствования организационных структур управления транспортными предприятиями при проектном подходе	Формирование стратегии управления персоналом транспортных предприятий на основе проектного подхода
2	Разработка методических инструментов формирования инновационной стратегии управления персоналом предприятия машиностроительной отрасли	Методические инструменты формирования инновационной стратегии управления персоналом машиностроительного предприятия (на примере предприятий сельскохозяйственного машиностроения)
3	Теоретическое обоснование и разработка логической системы мониторинга эффективности использования трудовых ресурсов для достижения стратегических целей предприятия транспортной отрасли в реальном режиме времени.	Формирование логистической системы мониторинга эффективности использования трудовых ресурсов для достижения стратегических целей предприятия транспортной отрасли
4	Исследование и выбор наиболее эффективных форм развития системы мотивации труда для управления пищевым производством	Повышение эффективности (Развитие) системы мотивации труда для управления пищевым производством
5	Теоретическое обоснование и разработка методических инструментов формирования инновационной кадровой политики в металлургической комплексе региона	Инструменты формирования инновационной кадровой политики в металлургической комплексе региона
6	Разработка интегрального подхода к управлению интеллектуальными ресурсами промышленного предприятия	Управление интеллектуальными ресурсами промышленного предприятия
7	Обоснование и методическая разработка кадровых инноваций образовательной экономической системы на основе комплекса показателей ее конкурентоспособности	Организационные инновации в образовательных экономических системах на основе оценки конкурентоспособности
8	Разработка теоретических основ управления внедрением цифровых технологий в стратегическую систему управления персоналом предприятий угольной отрасли	Внедрение цифровых технологий в стратегическую систему управления персоналом предприятий угольной отрасли

Наличие описанной магистрантом проблемы, установленных границ области исследований, сформулированных целей и задач, названия темы

диссертации позволяют сформулировать предварительное представление, образ, планируемую структуру диссертации, которая обеспечит упорядочение и логическую структуру конкретной работы над диссертацией.

5 Разработка композиционной структуры магистерской диссертации

В типовую структурную композицию магистерской диссертации входят:

Введение (актуальность, границы исследуемой области, цели и задачи, используемые методы и т. п.).

Глава 1. Теоретические основы (понятийный анализ, критический анализ состояния проблемы, основные теоретические и прикладные направления решения проблемы и т. п.).

«Теоретические и методологические вопросы...».

Глава 2. Обоснование выбора методических и инструментальных средств решения проблемы (прикладной анализ объекта исследования, формирование альтернативных путей и средств решения проблем и т. п.).

«Общая характеристика ...и анализ ...»

Анализ... и обоснование...

Глава 3. Решение проблемы (модель инструмента решения проблемы: методика, алгоритм, система взаимосвязанных мероприятий, конкретные аспекты инструмента и условия его использования, оценка эффективности решения проблемы с помощью данного инструмента и т. п.).

Разработка ... проекта (проектных предложений) и практические рекомендации по ...

Заключение (выводы и рекомендации по результатам исследований).

Библиографические ссылки на использованные информационные источники.

Приложения.

Предлагаемая тематика выпускной квалификационной работы охватывает широкий круг вопросов. Поэтому структура каждой работы может уточняться студентом совместно с руководителем, исходя из интересов студента, степени проработанности данной теме в литературе, наличие информации и т.п. Выпускная квалификационная работа включает в себя расчетно–пояснительную записку и графическую часть, которая демонстрируется во время защиты.

Пояснительная записка должна включать в указанной последовательности:

- титульный лист;
- задание на выполнение работы;
- календарный план;
- аннотацию (на русском и английском языках);
- обозначения и сокращения;
- нормативные ссылки;
- содержание;
- введение;
- основную часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- список публикаций автора;
- приложения.

Основная часть пояснительной записки имеет свою типовую структуру, представленную в таблицах 10 и 11.

Далее будем считать написание магистерской диссертации в формате теоретические изыскания или академическое исследование – вариант один ВКР, а ВКР как прикладные разработки – вариант два.

Однако, в зависимости от направленности научной работы: теоретические изыскания, прикладные разработки, академические исследования, могут отличаться ее содержательные элементы.

Таблица 10 – Типовая структура основной части первого варианта ВКР (теоретические изыскания или академическое исследование)

п/п	Наименование раздела выпускной квалификационной работы	Примерное кол-во страниц
1	Теоретические и методологические вопросы исследуемой проблемы	25
1.1	Определение предмета и объекта исследования. Уточнение терминологии.	8
1.2	Характеристика современного состояния исследуемой проблемы и разработок в области предмета исследования.	8
1.3	Основные теоретические и прикладные направления решения проблемы	9
2	Анализ... и обоснование ... (Обоснование выбора методических и инструментальных средств решения проблемы)	25
2.1	Анализ состояния исследуемого объекта. Выявление тенденций развития.	8
2.2	Анализ конкретного направления (задачи) в области управления персоналом (предмета исследования). (Констатирующее исследование)	8

2.3	Формирование альтернативных путей и средств решения проблемы (Формирующий эксперимент)	9
3	Разработка ... проекта (проектных предложений) и практические рекомендации по ... (Контрольное исследование)	25
3.1	Модель системы	8
3.2	Механизмы и инструменты ...	8
3.3	Оценка ожидаемых результатов на примере ...	9

Таблица 11 – Типовая структура основной части (прикладные разработки)

п/п	Наименование раздела выпускной квалификационной работы	Примерное кол-во страниц
1	Теория и практика исследуемой проблемы	25
1.1	Характеристика современного состояния исследуемой проблемы и разработок в области предмета исследования.	8
1.2	Анализ специальной литературы по проблеме, изучение и обобщение опыта ее решения на практике	8
1.3	Основные теоретические и прикладные направления решения проблемы	9
2	Анализ исследуемой проблемы и методические рекомендации ее решения	25
2.1	Краткая характеристика исследуемого объекта.	8
2.2	Анализ состояния проблемы в области управления персоналом (предмета исследования). Проведение исследования	8
2.3	Обоснование и разработка методики, способов решения проблемы	9
3	Разработка ... проекта (проектных предложений) и практические рекомендации по ...	25
3.1	Проверка предложенной методики и организационные механизмы (разработка практических мероприятий по ..) решения проблемы на исследуемом объекте	8
3.2	Расчет социально-экономической эффективности внедрения практических рекомендаций на исследуемом объекте	8
3.3	План мероприятий по внедрению практических рекомендаций	9

Таким образом, рекомендуемый объем пояснительной записки (без учета приложений) составляет 80–100 страниц машинописного текста.

6 Содержание магистерской диссертации

Указанные выше основные разделы выпускной квалификационной работы должны иметь определенное внутреннее содержание.

Титульный лист является первым листом пояснительной записки и заполняется по форме.

Задание заполняется по форме.

Аннотация должна содержать: сведения об объеме работы, количестве иллюстраций, таблиц, приложений, количестве использованных источников; перечень ключевых слов; текст.

Перечень ключевых слов должен включать от 5 до 15 слов или словосочетаний из текста работы, которые в наибольшей мере характеризуют его содержание. Ключевые слова приводят в именительном падеже и пишут прописными буквами в строку через запятые.

Текст должен отражать:

- объект исследования или разработки;
- цель работы,
- метод исследования и аппаратуру;
- полученные результаты и их новизну;
- основные характеристики;
- степень внедрения;
- рекомендации по внедрению или итоги внедрения результатов работы;
- область применения;
- экономическую эффективность или значимость работы;
- прогнозные предположения о развитии объекта исследования.

Если в работе не содержатся сведения по какой-либо из перечисленных конструктивных частей аннотации, то в тексте она опускается, при этом последовательность изложения сохраняется. Образец аннотации приведен в Приложении Б.

Содержание включает наименование всех разделов и подразделов, а также "Введение", "Заключение", список использованных источников и перечень приложений с указанием номеров страниц, на которых они начинаются. Заголовки приводятся в той форме, в которой они даны в тексте, опускать отдельные слова не допускается. Пример содержания диссертационного исследования на тему «Управление производительностью труда персонала предприятий железнодорожной отрасли» приведен в Приложении Л.

Во **введении** кратко характеризуется современное состояние научной проблемы (вопроса), которой посвящена работа, а также ставится цель работы и задачи, которые намечаются реализовать в выпускной квалификационной работе. В нем необходимо четко сформулировать, в чем

заключается новизна, актуальность работы и обосновать необходимость ее проведения.

Структура введения следующая:

– обоснование **актуальности** выбранной темы исследования;
– описание **степени изученности** темы различными зарубежными и отечественными учеными, специалистами в сфере управления персоналом

(например, Первые упоминания о клиентоориентированной подходе можно встретить еще задолго до того, как сформировался данный термин. В зарубежной литературе внимание клиентоориентированному подходу стали уделять в 90–х годах прошлого столетия, когда такие авторы как Б.Д. Джаворский, А.К. Коли, Д.С. Нарвер, С.Ф. Слэйтер стали подчеркивать, что понимание потребностей клиентов должно быть одной из приоритетных задач организации. Первыми разработками в области изучения клиентоориентированности в России считаются работы В.В. Бусаркиной, А.А. Русановой, А.П. Быкова и других. Так М.Н. Шавровская считает, что клиентоориентированный подход – это определенная политика компании, ориентированная на систему взглядов и методов управления, направленных на установление и развитие отношений с клиентами.);

– определение **объекта** исследования (например, клиентоориентированность персонала предприятия транспортной отрасли);

– определение **предмета** исследования (например, организационно-управленческие отношения, возникающие в процессе формирования высокого уровня клиентоориентированности персонала);

– разработка **гипотезы** исследования (например, повышение уровня клиентоориентированности персонала возможно за счет увеличения уровня внутренней клиентоориентированности.);

– постановка **цели** исследования (цель должна включать и объект, и предмет исследования. Например, цель ВКР – обоснование и разработка методических инструментов по формированию высокого уровня клиентоориентированности персонала предприятия транспортной отрасли.);

– формулировка **задач** диссертационной работы – допускается три задачи или девять задач – по количеству глав или параграфов в работе (Например, изучение теоретических и методологических аспектов клиентоориентированности персонала; анализ и обоснование выбора методических и инструментальных средств по формированию высокого уровня клиентоориентированности персонала предприятия транспортной отрасли; разработка проектных предложений и практические рекомендации по формированию высокого уровня клиентоориентированности персонала предприятия транспортной отрасли.);

– перечисление используемых в работе **методов** исследования.

Пример введения для диссертационного исследования на тему «Управление производительностью труда персонала предприятий железнодорожной отрасли» приведен в Приложении М.

1 Теоретическая часть (в конкретной выпускной квалификационной работе она должна иметь свое название. Например, теоретические и методологические основы формирования клиентоориентированности персонала предприятия.).

В этом разделе необходимо:

- определить, что является предметом исследования, сформулировать и уточнить понятия, используемые в исследуемой проблеме;

- дать характеристику степени проработанности проблемы в литературных источниках (монографиях, журнальных и газетных статьях, материала конференций и т.п.), а также уровня ее реализации в практике работы организаций;

- определить сущность исследуемой проблемы, обобщить опыт (как положительный, так и негативный) реализации рассматриваемой проблемы в деятельности отечественных и зарубежных организаций, например, по методическому обеспечению, степени проработки организационного, экономического, правового механизма реализации проблемы;

- указать, какое место занимает рассматриваемая проблема в сложившейся системе управления персоналом;

- изучить и обобщить опыт решения проблемы на практике;

- определить направления решения исследуемой проблемы.

В пункте 1.1 следует привести в виде таблицы подходы различных авторов к термину – предмету исследования, определиться с основным либо предложить свое авторское определение. Обязательно нужно указать основные составляющие предмета исследования (структура понятия), которые будут проанализированы и исследованы во второй главе.

В пункте 1.2 необходимо изложить различные практики решения проблемы, существующие в нашей стране и мире; привести факты влияния на эффективность деятельности предприятий и применяемые инструменты улучшений.

В пункте 1.3 следует определить основные теоретические и прикладные направления решения проблемы (для варианта 1); описать методические подходы к решению исследуемой проблемы, методы и методики исследования (для варианта 2).

Теоретическая глава — это фундамент работы, она представляет собой не просто описание научных подходов, а их научный анализ, сопоставление, оценку с точки зрения возможностей решения поставленной проблемы. Содержание теоретической главы (в зависимости от темы магистерской диссертации) отражает основные научные подходы, концепции, идеи, законы, закономерности, принципы, механизмы, факторы, условия, понятия и их толкование, показывает связи между основными понятиями. Любое понятие, после того как дано его определение, должно употребляться в том же значении в ходе всей работы.

Логика построения текста главы зависит от замысла автора, спектра рассматриваемых вопросов, ширины и глубины охвата проблемы необходимости и целесообразности рассмотрения тех или иных вопросов,

особенностей литературных источников, которые анализирует и на которые ссылается автор магистерской диссертации. Логика изложения может строиться:

- на переходе от рассмотрения общих проблем к описанию конкретных вопросов;

- хронологии исследований в той области, где описываются история изучения проблемы по периодам, основные этапы ее разработки учеными, исследовательские парадигмы;

- подходах к исследованию проблемы — акцент делается на анализе различия исследовательских подходов в разных научных школах или у разных групп исследователей;

- изучении отдельных сторон проблемы: психологического, социологического, философского и других аспектов проблемы.

Стиль изложения должен быть научным, соответствовать нормам литературного и профессионального языка.

Завершением теоретической главы должны стать: определение теоретических ориентиров для дальнейшего эмпирического исследования; теоретическая модель процесса или феномена; сравнительный анализ с выделением ключевых свойств процесса или явления и выявлением их особенностей; классификация и систематизация материала.

2 Аналитическая (эмпирическая) часть (в конкретной выпускной квалификационной работе она должна иметь свое название)

Вариант 1.

Эмпирическая часть исследования, как правило, включает констатирующее исследование, формирующий эксперимент, контрольное исследование.

Констатирующее исследование — первичное диагностическое обследование, направленное на выявление актуального уровня развития изучаемого феномена или процесса, частных закономерностей или тенденций. Принципиально важными моментами констатирующего исследования являются выбор диагностического инструментария, формирование выборки испытуемых, обработка результатов исследования, ход работы и представление результатов.

Планируя методики и процедуры эмпирического исследования, необходимо учитывать их объективность, надежность и валидность. Предпочтение отдается стандартизированным методикам, в отдельных случаях допускается использование модифицированных или адаптированных методик, авторских разработок.

Выборка испытуемых должна быть *репрезентативной* — моделировать генеральную совокупность. Для этого она должна быть случайной или специально подобранной так, чтобы представлять основные типы испытуемых. Численность выборки должна обеспечивать доказательность теоретических положений. В случае если исследование предполагает формирующий эксперимент, исходя из методов математической статистики рекомендуется, чтобы численность выборки была не менее 30—35 человек.

Методы обработки результатов диагностического обследования (эмпирических данных). Помимо метода качественной обработки диагностических данных, интерпретации результатов диагностического обследования, рекомендуется использование методов математической статистики. Они придают большую убедительность эмпирическим данным и повышают достоверность научных выводов.

Процесс исследования описывается детально и обычно в хронологическом порядке. При этом обязательно указываются инструкции, которые давались испытуемым, способы и средства фиксации данных.

Описание результатов строится на анализе количественных и качественных показателей. В таких описаниях важны лаконизм и четкость изложения. Характерный стиль изложения результатов констатирующего исследования подчиняется следующей логике:

- Рассмотрим результаты, полученные с помощью методики (метода)...
- Они представлены в таблице..., на рисунке... (результаты приводятся в табличной и графических формах)
- Как видно из таблицы... испытуемые... характеризуются...
- Таким образом, можно сделать вывод, что...

Формирующий эксперимент — это апробирование разработанной модели, программы, методики. Предполагает обоснование и описание некой «технологии» работы: основных этапов, принципов, форм, методов, приемов, средств, содержания, результатов. Также описывается собственно процедура апробирования (как строилась работа с испытуемыми), в которой условно можно выделить следующие составляющие: знакомство с целевой группой, мотивирование предполагаемых участников эксперимента, их сопровождение в процессе реализации самой программы, оценка их реагирования в процессе и результате участия в эксперименте, личностная динамика участников работы и динамика межличностных отношений, завершение работы.

Контрольное исследование (для варианта 1 ВКР будет основой главы 3) — вторичное диагностическое обследование, направленное на выявление динамики изучаемых явлений и, соответственно, оценку результативности формирующего эксперимента. Контрольное

обследование проводится по той же схеме, что и констатирующее, с использованием того же диагностического инструментария. Оценка результативности формирующего эксперимента — опыта апробации модели, программы, методики — осуществляется на основе сравнительного анализа результатов первичного и вторичного обследований. Желательно подтверждение значимости различий между результатами ДО и ПОСЛЕ эксперимента методами математической статистики. Оценка эффективности возможна только в тех случаях, когда и констатирующее, и контрольное обследования были проведены не только в экспериментальной, но и в контрольной группе. В этом случае проводится сравнительный анализ эмпирических данных не только ДО и ПОСЛЕ эксперимента, но и между группами. Значимость различий между группами также подтверждается статистическими методами. Некоторые качественные различия в результатах (между группами испытуемых, экспериментальными условиями и пр.) специально подчеркиваются, чтобы обратить на них внимание читателя.

Выводы по главе 2 и 3 должны отражать основное содержание, последовательность и логику изложения материала, уровень решения практических задач, соответствующих эмпирической части исследования. Выводы представляют собой обобщение основных результатов с точки зрения уровня решения практических задач и проверки (доказанности или недоказанности) выдвинутой гипотезы.

Вариант 2.

В зависимости от выбранного объекта исследования содержание данного параграфа может отличаться. В приведенном ниже примере подробно рассмотрен второй вариант магистерской диссертации прикладного характера, когда объектом исследования является персонал конкретного предприятия.

2.1 Анализ состояния исследуемого объекта исследования. Выявление тенденций развития

Здесь приводится краткая характеристика исследуемого объекта и анализ производственной и финансово — экономической систем, историческая справка, характеризующая объект исследования, рассматриваются основные показатели его деятельности. Дается характеристика выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Необходимо выполнить анализ целей исследуемого объекта посредством построения декомпозиционного дерева целей, краткий анализ состояния производственной и финансово — экономической систем организации, который включает:

а) анализ производственно–хозяйственной деятельности по элементам: кадры производства, средства труда, технология производства, производственные функции, производственная структура, готовая продукция, внешние организационно – хозяйственные связи;

б) краткий анализ финансового баланса организации в разрезе основных финансово–экономических показателей, характеризующих состояния исследуемого объекта за последние несколько лет.

При оценке сильных и слабых сторон рекомендуется использовать метод SWOT– анализа с целью максимально точно определить возможные проблемы. Следует разработать несколько рекомендаций, на основании которых могут быть разработано несколько мероприятий.

2.2 Анализ состояния системы управления персоналом, трудовых показателей и кадрового потенциала исследуемого объекта

Приводятся краткий анализ подсистемы линейного руководства, целевых, функциональных и обеспечивающих подсистем системы управления организации. Этот анализ следует проводить в поэлементном разрезе: функции управления, технология управления, организационная структура управления, управленческие решения, кадры управления, информационное обеспечение, технические средства управления, методы организации управления.

В процессе анализа системы управления исследуемого объекта следует определить место в ней рассматриваемой проблемы и остановиться на подробном анализе состояния управления персоналом в исследуемой организации по выбранной теме выпускной квалификационной работы (оценка персонала, планирование карьеры, управление конфликтами, определение потребности в персонале, управление трудовой мотивацией и т.д.). При этом анализ следует проводить в следующей последовательности: анализ целей, функций, организационной структуры, кадрового, информационного, технического, нормативно–методического, правового и делопроизводственного обеспечения технологических процессов обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений по теме выпускной квалификационной работы.

При этом студент должен разработать *методику проведения анализа*, из которой должно быть ясно, *какие показатели исследуются*, каким образом получена информация для анализа тех или иных показателей, каким способом анализируется состояние показателей.

Необходимые данные для выполнения аналитической части могут быть получены на основе, действующей в организациях системы плановых, учетных, отчетных и статистических документов; системы оперативного учета, который ведут технические, экономические, производственные и т.п. подразделения и службы; из методических и нормативных документов, регламентирующих деятельность организаций и их производственных

подразделений, звеньев и уровней управления, а также на основе данных опроса, наблюдений и экспертных оценок.

2.3 Анализ конкретного направления (задачи) в области управления персоналом (предмета исследования). Обоснование и разработка методики, способов решения проблемы

Это один из самых значимых пунктов работы, т.к. именно в нем происходит детальное исследование проблемы, доказательство её существования и установление причин, мешающих эффективному функционированию рассматриваемого объекта; приводятся выводы по результатам анализа. В тезисной форме следует подвести общий итог, характеризующий нерешенность методических, организационных, экономических, правовых вопросов в области управления персоналом для исследуемой организации. При этом могут содержаться ссылки на передовой опыт отечественных и зарубежных организаций, подтверждающий негативные моменты в деятельности анализируемого объекта.

В данном разделе следует описать все недостатки, выявленные при анализе состояния изучаемой проблемы по теме выпускной квалификационной работы.

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.

Задание на оргпроектирование является результирующим документом аналитической части выпускной квалификационной работы и оценки перспектив развития системы управления персоналом. Качество и полнота разработки задания непосредственно определяют проектную часть выпускной квалификационной работы.

В задании должны быть раскрыты следующие положения:

- цель разработки проекта;
- перечень проектных предложений, направленных на повышение уровня организации управления персоналом в части исследуемой проблемы;

– нормативно–методическая база проектирования. Здесь должны быть представлены нормативные и методические документы, регламентирующие деятельность организации, отдельные ее стороны, а также процесс проектирования;

– организация разработки проекта. В этом разделе задания отражают сроки разработки и внедрения проекта; его сметную стоимость, источники финансирования и ограничения, которые следует учесть при разработке проекта;

– возможные источники социально–экономической эффективности, предполагаемые затраты.

3 Проектная часть (в конкретной выпускной квалификационной работе она должна иметь свое название)

В данной главе может быть представлена проектная или методологическая часть диссертационного исследования. В зависимости от выбранного подхода структура данной главы будет отличаться в случае методологического описания необходимо сначала представить разработанную модель решения проблемы, привести описание инструмента решения проблемы: методики, алгоритм; далее предлагается система взаимосвязанных мероприятий, конкретные аспекты инструмента и условия его использования. Обязательным является апробация всех предлагаемых решений на примере предприятия объекта исследования. Также приводятся ожидаемые результаты и оценка эффективности.

Вариант 2.

В третьей главе производится проверка жизнедеятельности, предлагаемой в главе 2 методики (методик) и иных методических материалов на базе реальных результатов и показателей деятельности организации, где работает слушатель.

В результате такой проверки корректируются отдельные положения предлагаемой методики (методик) и выявляются узкие места, недостатки, мешающие решать проблему, поставленную в диссертации. Данный раздел выводит нас на разработку конкретных практических мероприятий, направленных на устранение узких мест, недостатков в области управления персоналом организации — места прохождения практики или работы магистранта.

Организационный механизм решения проблемы на исследуемом объекте выполняется в том случае, если в организации следует провести определенные подготовительные организационные изменения, необходимые для применения разработанных методических рекомендаций (методик) с целью создания условий решения исследуемой проблемы.

Предлагаемые в работе мероприятия должны составлять взаимосвязанный комплекс, явившийся результатом проведенного анализа

состояния управления персоналом и направленный на решение практических задач исследуемой проблемы.

В состав комплекса мероприятий должны входить рекомендации по развитию производственной системы организации (в укрупненном виде, без обязательной детальной проработки).

Комплекс мероприятий по совершенствованию системы управления организации, направленный на развитие управления персоналом в соответствии с выбранной темой выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации), должен носить конкретный характер и по возможности иметь детальную и тщательную проработку.

Комплекс мероприятий должен подкрепляться разработкой регламентирующей проектной документацией.

Ниже подробно представлен пример проектной части для ВКР второго типа.

3.1 Разработка проекта совершенствования управления персоналом по выбранной теме выпускной квалификационной работы (пример)

Проектная часть представляет собой взаимосвязанный комплекс проектных мероприятий, состав которых определяется темой выпускной квалификационной работы, результатами проведенного анализа состояния управления персоналом, заданием на разработку оргпроекта.

Проектные мероприятия должны вытекать, прежде всего, из результатов анализа и быть направлены на устранение недостатков, выявленных в аналитической части выпускной квалификационной работы.

В состав комплекса мероприятий проекта могут входить при необходимости проектные предложения по развитию производственной системы исследуемого объекта (в укрупненном виде, без детальной проработки).

В то же время комплекс проектных мероприятий по совершенствованию системы управления изучаемого объекта, в том числе мероприятия, направленные на решение проблемы по выбранной теме выпускной квалификационной работы, должен носить конкретный характер и иметь детальную и тщательную проработку.

Проектные предложения должны быть направлены на решение следующих проблем: формирование системы целей, разработка состава функций и структуры исследуемой системы или объекта, разработка содержания организационно–технологического процесса по выполнению ряда функций, нуждающихся в постановке или совершенствовании; совершенствование кадрового, информационного технического, нормативно – методического и делопроизводственного обеспечения технологических процессов обоснования, выработки, принятия и

реализации управленческих решений по теме выпускной квалификационной работе.

Далее следует найти в источниках шаги по реализации проекта. Взяв их за основу и добавив свои шаги, следует построить структуру разбиения работ (см. пример на рисунке 1).

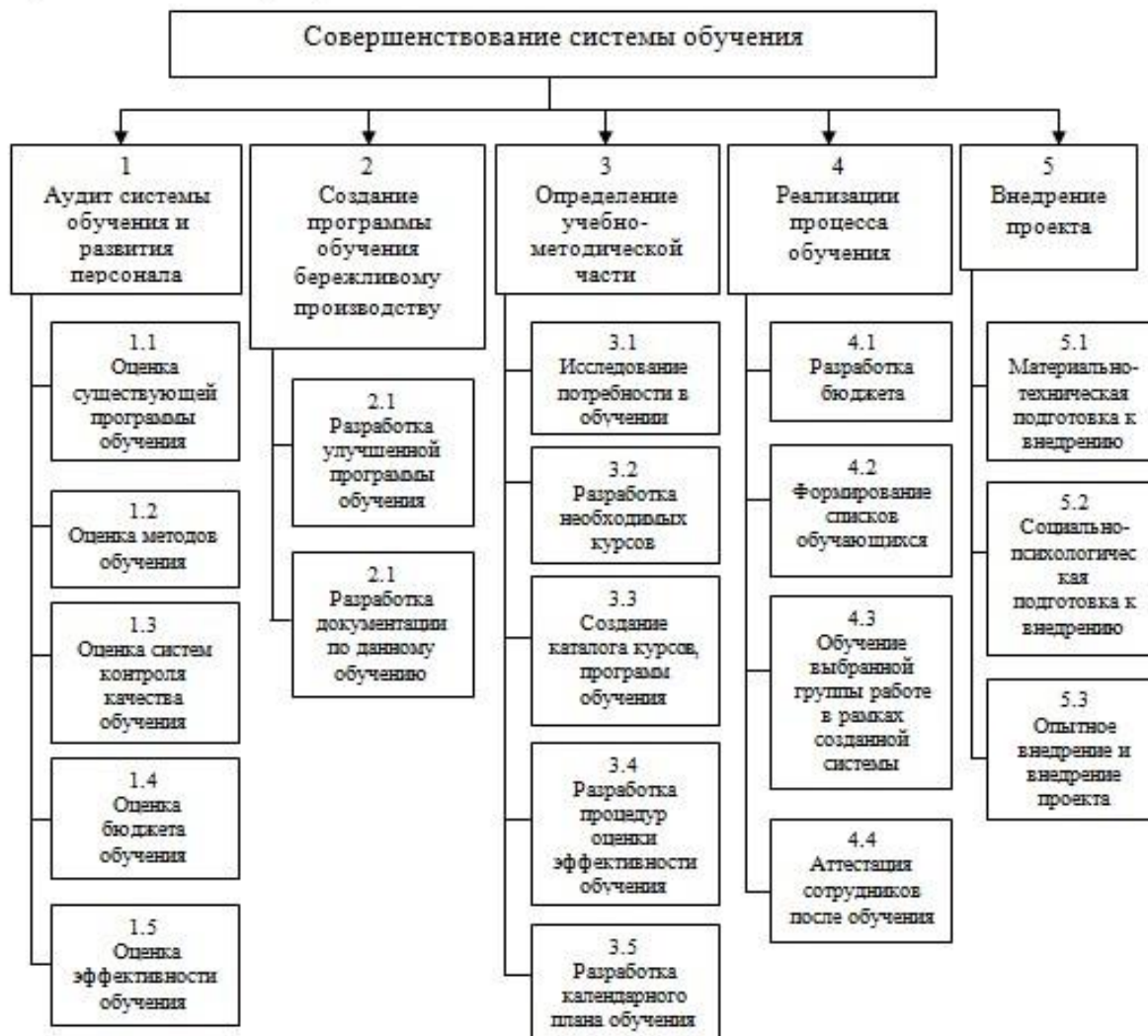


Рисунок 1 – Пример структуры разбиения работ

Сетевой график проекта раскрывает его внутренние связи, служит основой для календарного планирования работ и использования оборудования, облегчает взаимодействие менеджеров и исполнителей. Каждое из перечисленных мероприятий может рассматриваться как независимая стадия проекта (или работа), требующая собственных материальных, финансовых и людских ресурсов. Для каждой стадии должна быть оценена длительность проведения работ, исходя из имеющихся ресурсов.

Поскольку разные стадии требуют использования различных трудовых ресурсов, понятно, что некоторые из них могут выполняться независимо друг от друга и параллельно. Вместе с тем некоторые стадии не могут быть начаты до того, как будут завершены другие.

Таким образом, с самого начала планирования и анализа проекта необходимо четко представить себе все взаимосвязи между отдельными стадиями, т.е. *составить цепочки работ по проекту*, установить соотношения «предшественник – последователь» (см. таблицу 11).

Таблица 12 – Мероприятия по совершенствованию

Код	Название	Длительность, дни	Трудоёмкость, человеко–дни	Предшественники

После того как определили мероприятия, длительность, трудоемкость и предшественников, необходимо построение сетевой модели. Основной особенностью этой модели является то, что работы (мероприятия) обозначаются узлами, а дуги только показывают отношения предшествования. Возможно использование модели «дуга – работа» (см. рисунок 2).

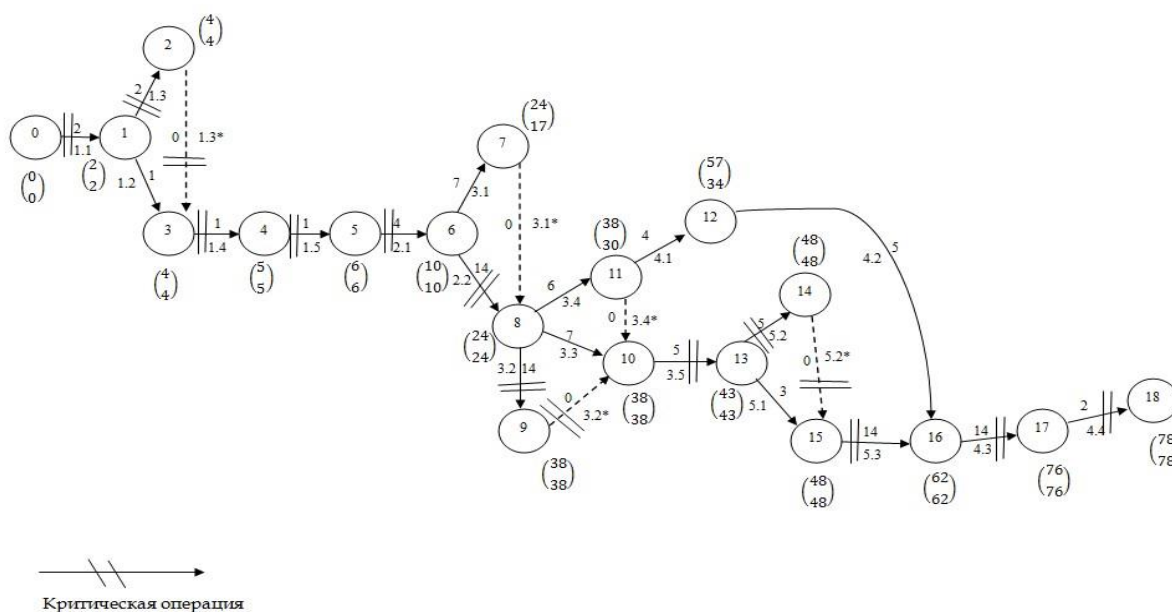


Рисунок 2 – Пример сетевой модели

После построения модели, рассчитывается критический путь. Он определяет непрерывную последовательность критических операций, связывающих начальное и завершающее событие сети.

После определения критического пути необходимо вычислить резервы времени для некритических операций. Очевидно, что резерв времени для критической операции должен быть равен нулю. Поэтому она и называется критической. Пример представления результатов расчета резервов времени некритических операций для проекта приведены в таблице 12.

Таблица 13 – Расчет резервов времени некритических операций

Операция (i, j)	Время D_{ij}	Раннее	Позднее	Полный резерв TF_{ij}	Свободный резерв FF_{ij}	Независимый резерв IF_{ij}	Гарантированный резерв SF_{ij}

Таблица содержит всю необходимую для построения календарного плана информацию. Расчет критического пути позволит сократить количество дней на разработку и реализацию проекта по совершенствованию системы обучения. Далее следует построить ранний, поздний календарный план и ресурсный профиль, определить загруженность ресурсов.

Необходимо создать проект в MS Project, построить календарный план, диаграмму Ганта, произвести оценку возможностей осуществления предлагаемых изменений и объема инвестиций в осуществление предлагаемых изменений. Рекомендуется определить, какие из ресурсов разработанного проекта имеются на предприятии, а какие необходимо привлечь извне. В отношении этих вновь привлекаемых ресурсов рекомендуется определить, на каких условиях они могут быть привлечены.

Разработка проекта должна иметь своим результатом создание комплекта проектной документации. По каждому проектному мероприятию дается его логическое и расчетное обоснование, комплект разработанной проектной документации с описанием содержания и порядка ее использования (таблица 13).

Таблица 14 – Тип разрабатываемых документов

Этап проектирования	Наименование проектных документов	Комплект проектной документации на:					
		Систему управления в целом	Подсистему линейного руководства	Целевую подсистему	Функциональную подсистему	Подсистему обеспечения управления	Производственную систем
1	2	3	4	5	6	7	8
Аналитическая часть	Методика анализа производственной системы						+

1	2	3	4	5	6	7	8
	План график обследование и анализа производственной системы						+
	Выводы по результатам обследования и анализа производственной системы						+
	Методика обследования и анализа системы управления	+	+	+	+	+	
	План–график обследования и анализа системы управления	+	+	+	+	+	
	Выводы по результатам обследования и анализа системы управления	+	+	+	+	+	
	Задание на разработку организационного проекта	+					+
Проектная часть	Схема производственной структуры						+
	Описание схемы производственной структуры						+
	Основной стандарт предприятия (организации) на систему управления						+
	Основной стандарт предприятия (организации) на подсистему линейного руководства	+					
	Основной стандарт предприятия (организации) на целевую подсистему			+			

1	2	3	4	5	6	7	8
	Основной стандарт предприятия (организации) на функциональную систему				+		
	Перечень функций управления	+	+	+	+	+	
	Описание перечня функций управления	+	+	+	+	+	
	Положение о подразделении аппарата управления		+	+	+	+	
	Описание должности (должностная инструкция)		+	+	+	+	
	Положения по отдельным проблемам управления персоналом (например, «Положение об оплате труда»; «Положение о контрактной системе» и т.п.)	+	+	+	+	+	+
	Схема организационной структуры управления	+	+	+	+	+	
	Описание схемы организационной структуры управления	+	+	+	+	+	
	Схема функциональных взаимосвязей подразделения аппарата управления	+	+	+	+	+	
	Описание схемы функциональных взаимосвязей подразделений аппарата управления	+	+	+	+	+	
	Методика проектирования системы управления	+	+	+	+	+	
	Специальные стандарты по общим вопросам управления		+	+	+	+	
	Таблицы трудоемкости осуществляемых функций управления		+	+	+	+	

1	2	3	4	5	6	7	8
	Штатное расписание подразделений аппарата управления	+	+	+	+	+	
	Распорядок дня руководителя или специалиста управления	+	+	+	+	+	
	Оперограмма выполнения функций управления		+	+	+	+	
	Описание оперограммы выполнения функций управления	+	+	+	+	+	
	Логико–информационные схемы решения задач управления	+	+	+	+	+	
	Схема документооборота в системе управления	+	+	+	+	+	
	Описание схемы документооборота в системе управления	+	+	+	+	+	
	Описание комплекса технических средств управления	+	+	+	+	+	
	Формы документов	+	+	+	+	+	
	Чертеж плана размещения производственных подразделений						+
	Чертеж плана размещений производственных подразделений		+	+	+		
	Чертеж плана рабочего места специалиста или руководителя	+	+	+	+	+	
	План мероприятий по внедрению проекта	+	+	+	+	+	+
	Расчет социально–экономической эффективности внедрения проекта	+	+	+	+	+	+
	Программа обеспечения управленческого персонала	+	+	+	+	+	
	План социально–психологической	+	+	+	+	+	+

1	2	3	4	5	6	7	8
	подготовки работников к внедрению проекта						
	Положение о премировании за внедрение проекта	+	+	+	+	+	+
	График хода внедрения проекта	+	+	+	+	+	+
	Акт о внедрении	+					+

В состав проектной документации могут также входить: методические положения, рекомендации, инструкции по отдельным направлениям управления персоналом, а также различные графики и регламенты, квалификационные требования.

3.2 Механизмы и инструменты ...внедрения проектных мероприятий

В параграфе предложен состав мероприятий по социально–психологическому, профессиональному и ресурсному обеспечению внедрения проекта, контролю хода внедрения, стимулированию всех участвующих в нем работников. Состав мероприятий может быть представлен в форме плана с указанием сроков их проведения, ответственных должностных лиц. Неотъемлемой составной частью выпускной квалификационной работы является оценка ее экономической и социальной эффективности.

3.3 Оценка ожидаемых результатов

В данном разделе выпускной квалификационной работы должен быть проведен анализ результативности, эффективности и / или экономичности предлагаемых решений, представлены результаты апробации этих решений на примере конкретного предприятия.

Заключение

Вариант 1.

Заключение — это итог всей работы (как теоретической, так и эмпирической части исследования), последовательное и логичное изложение основных результатов работы. В заключении отражаются уровень достижения поставленных в магистерской диссертации цели и задач исследования, результат проверки гипотезы. Содержит существенные результаты теоретического и эмпирического исследований. Завершается заключение кратким описанием перспектив дальнейшей разработки темы диссертационного исследования.

Вариант 2.

В заключении формулируются выводы по проделанной работе, характеризующие степень решения тех задач, которые ставились при разработке диссертационной работы. Заключение должно содержать оценку результатов работы, т.е. сравнительный анализ основных показателей спроектированной системы управления, экономическую и социальную оценку результатов работы, основные выводы о новизне и практическом значении.

В заключении намечаются пути и цели дальнейшей работы. Дается оценка экономической эффективности, которая может быть получена при использовании результатов работы. Указывается возможность масштабирования проектных решений.

Список использованных источников

Работа с литературой является неотъемлемой составной частью как научных исследований, так и практических разработок. По каждому литературному источнику указываются: его автор (или группа авторов), полное название книги или статьи, место издания и наименование журнала, год выпуска и номер. По сборникам трудов (статей) указываются автор статьи, ее название и далее название книги (сборника) и ее выходные данные.

Подбирая литературу (монографии, брошюры, журнальные статьи и т.п.), необходимо учитывать время ее издания. В первую очередь следует использовать литературу последних лет.

В списке использованной литературы должно быть указано не менее 40 источников. Необходимо указывать в работе учебники и учебные пособия, изданные преподавателями выпускающей кафедры, соответствующие проблематике работы, и имеющиеся в библиотеке КрИЖТ ИрГУПС или ЭБС.

В тексте выпускной квалификационной работы обязательны ссылки на указанные в перечне источники.

Список публикаций автора является обязательным и содержит перечень выходных данных опубликованных статей и тезисов докладов на конференциях, выполненных магистрантом в течение периода обучения в магистратуре по теме магистерской диссертации.

Приложения

В приложении приводятся расчетные материалы (при значительном объеме вычислительных работ по проекту); формы документов, отражающих анализ производства и управления; рабочая проектная документация (положения, должностные инструкции, штатные расписания, формы документов и т.д.), а также другие материалы, использование

которых в текстовой части выпускной квалификационной работы перегружает ее и нарушает логическую стройность изложения. Основной текст магистерской диссертации должен содержать ссылки на соответствующие приложения. Приложения не должны составлять более 1/3 части общего объема диссертации.

Объем магистерской диссертации, не включая приложения, должен составлять 80-100 страниц.

7 Диссертационные материалы, предоставляемые для защиты

Совокупность диссертационных материалов для защиты и присуждения квалификации (степени) «магистр» включает:

- диссертацию, оформленную в соответствии с требованиями к выпускным квалификационным работам магистрантов;
- экспертную документацию о диссертации (отзывы, рецензии и т. п.) и аттестационно-квалификационную документацию о магистранте (зачетная книжка, справка о сданных государственных экзаменах, индивидуальный план работы и отчеты магистранта);
- презентационные материалы, раздаточные материалы, доклад;
- публикации (монографии, статьи, тезисы докладов и т. п.);
- акты и справки об использовании результатов диссертационных исследований в деятельности конкретных организаций.

Справка, акт о внедрении или об использовании результатов магистерской диссертации необходимо оформить на бланке организации, в которой использовалась апробация практических разработок магистранта. Образцы представлены в приложении Д и Е.

8 Оформление текстовой части документа

Пояснительная записка выполняется в текстовом редакторе Word: тип шрифта – Times New Roman (сi), цвет шрифта – черный, размер 14 пт, межстрочный интервал – полуторный, абзацный отступ – 12,5 мм, на одной стороне листа белой бумаги формата А4 (210x297) ГОСТ 2.105–95. Разрешается использовать компьютерные возможности акцентирования внимания на определенных терминах, формулах, теоремах, применяя шрифты разной гарнитуры.

Текст следует печатать, отступая от рамки до границ текста в начале и в конце строк не менее 3 мм, сверху и снизу – не менее 10 мм. Размеры полей: левое – не менее 30 мм, правое – не менее 10 мм, верхнее – не менее 15 мм, нижнее – не менее 20 мм.

Листы текстового документа должны выполняться с рамкой по формам 5 и 5а ГОСТ 2.104–68 «Основные надписи» основная надпись располагается на листе с содержанием.

Нумерацию листов текстового документа осуществляют арабскими цифрами, начиная с титульного листа и кончая последним листом, включая приложения, в крайней правой позиции основной надписи штампа. На титульном листе и листах, соответствующих началу разделов, номера страниц не ставят, но подразумевают.

Основную часть текстового документа разделяют на разделы и подразделы. Разделы должны иметь порядковые номера в пределах всего документа (часть, книги), обозначенные арабскими цифрами без точки и записанные с абзацного отступа (введение, реферат и заключение не нумеруются). Подразделы должны иметь нумерацию в пределах каждого раздела. Номер подраздела состоит из номеров раздела и подраздела, разделенных точкой. В конце номера подраздела точки не ставятся. Разделы, как и подразделы, могут состоять из одного или нескольких пунктов.

Если раздел или подраздел состоит из одного пункта, он тоже нумеруется. Если текст документа подразделяется только на пункты, они нумеруются порядковыми номерами в пределах документа.

Заголовки следует начинать с абзацного отступа с прописной буквы, без точки в конце, не подчеркивая, не выделяя курсивом или жирным, размер кегля 14. Переносы слов в заголовках не допускаются. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Расстояние между заголовком и текстом – 2 интервала, между заголовками раздела и подраздела – 2 интервала, каждый подраздел отделяется от следующего за ним текста 2 интервалами.

В ПЗ могут использоваться различные формы и средства организации материала: таблицы, иллюстрации, математические формулы, перечень ключевых слов, списки, приложения, ссылки.

Изложение текста документов

Текст документа должен быть кратким, четким и не допускать различных толкований. При изложении обязательных требований в тексте должны применяться слова “должен”, “следует”, “необходимо”, “требуется чтобы”, “разрешается только”, “не допускается”, “запрещается”, “не следует”. При изложении других положений следует применять слова – “могут быть”, “как правило”, “при необходимости”, “может быть”, “в случае” и т.д., при этом допускается использовать повествовательную форму изложения текста документа, например “применяют”, “указывают” и т.п.

В документах должны применяться научно–технические термины, обозначения и определения, установленные соответствующими

стандартами, а при их отсутствии общепринятые в научно–технической литературе.

Если в документе принята специфическая терминология, то в конце его (перед списком использованных источников) должен быть перечень принятых терминов с соответствующими разъяснениями. Перечень включают в содержание документа.

В тексте документа не допускается:

а) применять обороты разговорной речи, техницизмы, профессионализмы;

б) применять для одного и того же понятия различные научно–технические термины, близкие по смыслу (синонимы), а также иностранные слова и термины при наличии равнозначных слов и терминов в русском языке;

с) применять произвольные словообразования;

д) применять сокращения слов, кроме установленных правилами русской орфографии, соответствующим государственным стандартом, а также в данном документе;

е) сокращать обозначения единиц физических величин, если они употребляются без цифр, за исключением единиц физических величин в заголовках и боковинах таблиц и в расшифровках буквенных обозначений, входящих в формулы и рисунки.

Перечень допустимых сокращений слов установлен в ГОСТ 2.316 2008 «ЕСКД. Правила нанесения надписей, технических требований и таблиц на графических документах. Общие положения».

Перечень ключевых слов (основных понятий, ключевых понятий, основных терминов и т.п.), выражающих основное смысловое содержание, может размещаться как в начале фрагмента текста (части, раздела, главы, параграфа), так и в конце. Ключевые слова приводят в именительном падеже и пишут прописными буквами в строку через запятые.

Таблицы представляют собой форму организации материала, позволяющую систематизировать и сократить текст, обеспечить обзорность и наглядность; упростить и ускорить анализ того содержания, которое они передают.

Требования, предъявляемые к таблицам: обзорность; доходчивость; выразительность; отсутствие дублирования текстового или графического материала.

В соответствии с Нормоконтролем правила оформления таблиц в тексте следующие:

а) слово “Таблица” и порядковый номер таблицы помещают над ней в левом верхнем углу в одной строке с названием таблицы;

б) если в тексте имеется только одна таблица, то ее не нумеруют, слово “Таблица” над ней не пишут;

с) на все таблицы в тексте должны быть ссылки.

Если строки или графы таблицы выходят за формат страницы, ее делят на части, помещая одну часть под другой или рядом, при этом в каждой части таблицы повторяют ее головку и боковик. При делении таблицы на части допускается ее головку или боковик заменять соответственно номером граф и строк. При этом нумеруются арабскими цифрами графы и (или) строки первой части таблицы.

Слово “Таблица” указывают один раз слева над первой частью таблицы, над другими частями пишут слова “Продолжение таблицы” с указанием номера (обозначения) таблицы.

Иллюстрации представляют собой средство образной наглядности. К иллюстрациям относятся фотоснимки, репродукции, рисунки, эскизы, чертежи, планы, карты, схемы, графики, диаграммы и др. Использование иллюстраций целесообразно, когда они заменяют, дополняют, раскрывают или поясняют словесную информацию.

Требования, предъявляемые к иллюстрациям:

- а) методическая целесообразность, возможность яснее, точнее и образнее представить излагаемый учебный материал;
- б) отсутствие излишних (малозначимых) подробностей, способных отвлечь читателя от основного содержания;
- в) представление иллюстративного материала в пригодном для воспроизведения виде;
- г) единообразие техники исполнения однотипных иллюстраций.

Правила оформления иллюстраций в тексте:

- а) иллюстрации обозначают словом “Рисунок” и нумеруют арабскими цифрами порядковой нумерацией в пределах всего текста;
- б) если в тексте только одна иллюстрация, то ее не нумеруют и слово “Рисунок” не пишут;
- в) слово “Рисунок”, порядковый номер иллюстрации и ее название помещают под иллюстрацией. При необходимости перед этими сведениями помещают поясняющие данные.

Иллюстрации располагаются непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице. На все иллюстрации в тексте должны быть ссылки.

При ссылках на иллюстрации следует писать “... в соответствии с рисунком 2” при сквозной нумерации и “... в соответствии с рисунком 1.2” при нумерации в пределах раздела.

Иллюстрации, при необходимости, могут иметь наименование и пояснительные данные (под рисуночный текст). Слово “Рисунок” и наименование помещают после пояснительных данных и располагают следующим образом: Рисунок 1 – Схема информационных потоков.

Допускаются нумеровать иллюстрации в пределах раздела. В этом случае номер иллюстрации состоит из номера раздела и порядкового номера иллюстрации, разделенных точкой. Например – Рисунок 1.1.

Оформление *математических формул* производится в соответствии с требованиями:

- а) формулы следует выделять из текста в отдельную строку;
- б) в формуле в качестве символов физических величин следует применять обозначения, установленные соответствующими государственными стандартами или другими нормативными документами;
- в) пояснения символов и числовых коэффициентов, входящих в формулу, если они не пояснены ранее в тексте, должны быть приведены непосредственно под формулой. Пояснения каждого символа следует давать с новой строки в той же последовательности, в которой символы приведены в формуле. Первая строка пояснения должна начинаться со слова “где” без двоеточия;
- г) формулы, следующие одна за одной и не разделенные текстом, отделяют запятой;
- д) переносить формулы на следующую строку допускается только на знаках выполняемых операций, причем знак в начале следующей строки повторяют. При переносе формулы на знаке операции умножения применяют знак “*”.

Пример. Согласно классическому определению вероятность события A вычисляют по формуле

$$P(A) = m/n, \quad (1)$$

где $P(A)$ – вероятность события A ;

m – число случаев, благоприятствующих событию A ;

n – общее число случаев.

Допускаются *сокращения и аббревиатуры*, отвечающие установленным правилам русской орфографии, а также требованиям ГОСТ 7.12 –2003 «СИБИД. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления». При первом упоминании слова или словосочетания, подлежащего сокращению, должно быть приведено его полное название с указанием в скобках сокращенного названия или аббревиатуры, а при последующих упоминаниях следует употреблять сокращенное название или аббревиатуру. Сведения о принятых сокращениях должны быть приведены в структурном элементе “Список сокращений”. Если количество сокращений менее трех, список сокращений не составляют.

Примечания – это краткие дополнения, пояснения и уточнения к основному тексту, таблицам или графическому материалу учебного издания. В отличие от библиографической ссылки, представляющей собой совокупность библиографических сведений о цитируемом, рассматриваемом или упоминаемом документе, примечания содержат краткое пояснение и уточнение конкретных мест основного текста учебного издания: этимологию термина, объем и содержание понятия, уточнение факта и т.п.

В зависимости от месторасположения примечаний различают следующие виды:

а) внутритекстовые, следующие непосредственно за текстом, иллюстрацией или таблицей, к которым они относятся;

б) подстрочные, располагаемые внизу полосы, под строками основного текста. Их вводят, когда они необходимы по ходу чтения и сравнительно невелики по объему. С основным текстом подстрочные примечания связываются цифровым порядковым номером или астериском (*) на верхней линии шрифта;

с) затекстовые, располагаемые после всего основного текста. Их вводят, когда они велики по объему и рассчитаны на независимое от основного текста использование. С основным текстом такие примечания связаны теми же знаками, что и подстрочные.

Правила оформления примечаний:

- примечания обозначают словом “Примечание”;
- если необходимо сделать несколько примечаний, то их нумеруют по порядку арабскими цифрами;
- если необходимо сделать лишь одно примечание, то вместо номера его отмечают астериском (*);
- слово “Примечание” пишут с прописной буквы с абзацного отступа;
- если примечание одно, после слова “примечание” ставится знак ““”;
- одно примечание не нумеруют;
- примечание к таблице помещают в конце таблицы над линией, обозначающей окончание таблицы.

В тексте используются следующие виды *ссылок*:

- ссылки на структурные элементы и фрагменты (таблицы, иллюстрации, формулы, уравнения, перечисления, приложения и т.п.);
- ссылки на документы – библиографические ссылки.

Оформление ссылок на структурные элементы и фрагменты реферата осуществляют по следующим правилам:

- при ссылках в тексте на структурные элементы данного реферата или другие формы представления материала в нем необходимо указать их “... согласно 1.1”, “... в соответствии с таблицей 1”, “... на рисунке 1”, “... по формуле (1)”, “... в уравнении (1)”, “... в перечислении 1”, “... в приложении А”;
- если в тексте приводится только одна иллюстрация, одна таблица, одна формула, одно уравнение, одно приложение, то в ссылке следует

указывать: “... на рисунке”, “... в таблице”, “... по формуле”, “... в уравнении”, “... в перечислении”, “... в приложении”.

Внутри пунктов или подпунктов могут быть приведены *перечисления*.

Перед каждой позицией перечисления следует ставить дефис или при необходимости ссылки в тексте документа на одно из перечислений строчную букву, после которой ставится скобка. Для дальнейшей детализации перечислений необходимо использовать арабские цифры, после которых ставится скобка, а запись производится с абзацного отступа: как показано в примере.

Пример

а) _____;

б) _____:

1) _____;

2) _____;

в) _____.

Каждый пункт, подпункт и перечисление записывают с абзацного отступа.

Оформление списка использованной литературы

Список использованной литературы является важной частью пояснительной записки. Он приводится в конце текста работы. В список включаются все просмотренные и изученные автором книги, статьи, журналы и другие материалы, имеющие прямое или косвенное отношение к теме, начиная с *ГОСТ, законов и других нормативно-правовых актов*.

Библиографические описания в списке можно располагать:

- в алфавитном порядке;
- в порядке упоминания документа в тексте работы;
- в систематическом порядке;
- в хронологическом порядке.

Выбор группировки материала зависит от характера темы и значимости работы.

При составлении библиографического списка литературы рекомендуется наиболее простой и удобный способ расположения материала — алфавитный. При этом способе группировки описания располагаются в алфавите фамилий авторов и заглавий. Работы авторов однофамильцев располагаются в алфавите их инициалов, а работы одного автора – в алфавите названий произведений.

Но независимо от избранного способа группировки материала в самом начале списка следует помещать законодательные и нормативные документы.

После указанных материалов следует располагать всю остальную литературу: в начале – отечественную, затем – зарубежную. При 2–ом способе группировки библиографические описания следуют друг за другом в порядке первого упоминания о них в тексте. Этот способ построения рекомендуется только для больших по объему библиографических списков.

Библиографические описания в списках обязательно нумеруются в сквозном порядке. Каждое описание должно начинаться с новой строки с абзацным отступлением. Между областями и элементами описания применяют пробелы в один печатный знак до и после предписанного знака, исключение составляют точка и запятая – пробелы только после них. Также пробел ставится перед первой (открывающей) скобкой и после второй (закрывающей) скобкой.

В списке литературы сначала приводится имя автора. При наличии двух и трех авторов, указывают имя первого. Фамилия приводится в начале заголовка и отделяется от имени и отчества (инициалов) запятой, фамилии остальных авторов приводятся после названия статьи, отделенной косой чертой. Если авторов четыре и более, то описание начинается с основного заглавия, а затем через косую черту фамилию первого автора, место издания, издательство, год и количество страниц.

Место издания сокращается для городов Москва (М., 2024), а остальные города пишутся полностью (Красноярск, 2023). Если указан год и номер издания, то это журнал (например: Пульс управления. – 2024. – № 5). Если есть знак « // », то статья находится в книге, журнале и т.д.

Важным элементом правильно оформленного библиографического описания является сокращение. Сокращения применяют во всех областях библиографического описания. Не допускается сокращать любые заглавия в любой области и общее обозначение материала в описании на книгу (за исключением случаев, когда сокращение имеется в самом источнике информации). В аналитическом библиографическом описании основное заглавие идентифицирующего документа сокращают, если это:

а) типовое заглавие многотомного или продолжающего документа:

Полн. собр. соч.

Избр. тр.

Изв. Рос. акад. наук

б) заглавие периодического документа (журнала, газеты):

Лит. Россия

Изв. вузов. Лесн. журн.

Список особых случаев сокращения слов приведен в ГОСТ, допускаются общепринятые сокращения, например:

– высшее учебное заведение

– вуз

– институт

– ин–т

– год

– г.

– сельскохозяйственный

– с.–х.

- железнодорожный
- министерство
- университет
- промышленность
- ж.–д.
- м–во
- ун–т
- пром–сть и т.д.

Далее приведены примеры библиографических записей с разноуровневым описанием.

А) Одноуровневое описание

Книга одного автора

Холоднов, В. А. Системы искусственного интеллекта. / В. А. Холоднов. – М. : Наука, 2024. – 413 с.

Книга двух авторов

Кибанов, А. Я. Управление персоналом / А. Я. Кибанов, В. Г. Коновалова. – М. : ИНФРА–М, 2022. – 407 с.

Книга трех авторов

Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: Учебник / А. Я. Кибанов, В. Г. Коновалова, И.А. Баткаева – М. : ИНФРА–М, 2023. – 432 с.

Книга четырех и более авторов

Шевелев, С. Л. Справочник по управлению персоналом / С. Л. Шевелев [и др.]. – М. : ВНИИЛМ, 2022. – 166 с.

Сборник с наименованием организации

Обучение технологиям бережливого производства: материалы международной научн. – метод. конф. «130 лет железнодорожного образования в Сибири» / Красн. инс–т жел. дор. тран–та; отв. ред. Е. С. Ильин, Ж.М. Мороз. – Красноярск : КРИЖТ ИрГУПС. 2024– 396 с.

Сборник статей

Молодежь и наука – третье тысячелетие : сб. материалов научн. фестив. / КРО НС «Интеграция»; отв. ред. В. В. Сувейзда. – Красноярск, 2024. – 326 с.

Электронные ресурсы

Российская государственная библиотека [Электронный ресурс] / Центр информ. технологий РГБ. – М. : Рос. гос. б–ка, 204. Режим доступа : [http: / www.rsl.ru](http://www.rsl.ru).

Б) Многоуровневое описание

Гиппиус, З. Н. Сочинения: в 2 т. / Зинаида Гиппиус; [вступ. ст. Т. Г. Юрченко]. – М. : Лаком – книга, 204. – (Золотая проза серебряного века). Т.1: Романы. – 367 с. Т.2: Романы. – 416 с.

В) Аналитическое описание

Статья из сборника

Яркова, С. А. О проблемах проектирования и эффективности компьютерного мониторинга обучения / С. А. Яркова // Информационные технологии: сб. ст. – Алма–Ата, 2022. С. 49–52.

Статья из журнала

Паристая, Л. Инновации в области управления человеческими ресурсами помогают ФПК добиваться решения производственных задач. / Л.Паристая // Пульт управления. – 2024. – № 2 (18). – С. 52–55.

Статья из газеты

Чаплинский, С.А. Изменение законодательства оказывает существенное влияние на работодателей. / С.А. Чаплинский. // Российская газета. – 2024. – 28 авг.

Зарубежные издания

Takasaki M. An application of land use and landform classification maps for regional planning in Japan / M. Takasaki // Bull. Of Geographical Survey Inst (Japan), 2024. – Vol. 14, № 1. – P. 1–16.

Оформление библиографических ссылок

Для связи текста со списком литературы используется система ссылок в виде цифр, которые используются в списках большого объема.

Ссылка на источник в целом оформляется в виде номера библиографической записи и списке, который ставится после упоминания в тексте работы автора или коллектива авторов, цитаты, например:

«А.Я. Кибанов [36] сформулировал несколько принципов, положенных в основу менеджмента.»

Ссылка на определенные фрагменты источника отличается от предыдущей указанием страниц цитируемого документа, например: *"Профессор А.Я. Яковсон [44, С. 27–33] продемонстрировал настоящему научный подход управлению."*

Применяется и комбинированная ссылка, когда необходимо указать страницы цитируемых работ в сочетании с общими номерами остальных источников: *"Исследования [15; 22, С.6–7; 22, С.2] показали, что новые информационные технологии ..."*

Если возникает необходимость сослаться на мнение, разделяемое рядом авторов либо аргументируемое в нескольких работах одного и того же автора, то следует отметить все порядковые номера источников, которые разделяются точкой с запятой: *"Исследованиями ряда авторов [18; 33; 94] установлено, что..."*

9 Порядок утверждения и защиты ВКР

В ходе выполнения ВКР студент представляет промежуточные результаты руководителю, согласно графику контрольных рубежей, установленных кафедрой.

Готовая, полностью оформленная ВКР, подписанная консультантами по разделам, представляется руководителю. После просмотра и одобрения руководитель подписывает пояснительную записку и раздаточный материал, готовит отзыв (Приложение Д). Далее работа предоставляется на

подпись консультанту по нормоконтролю. При нормоконтроле проверяется соответствие оформления пояснительной записки и графической части проекта (работы) требованиям стандартов. Нормоконтроль осуществляется в два этапа: предварительный и окончательный. На предварительном этапе осуществляется перед началом оформления проекта (работы) и заключается в согласовании с консультантом структуры и правил оформления пояснительной записки. На окончательном этапе рассматривается полностью готовая работа и утверждается консультантом раздела. В том случае, если в работе (проекте) не выполнено какое-нибудь требование стандартов предприятия и/или государственных стандартов, пояснительная записка возвращается на доработку.

Сшитая работа вместе с графическим материалом отправляется на рецензию (Приложение Ж) и подается на предзащиту согласно утвержденному графику, но не позже, чем за 10 дней до дня защиты. Предзащита проводится на выпускающей кафедре и представляет собой краткий отчет студента о реализации поставленных задач и достигнутых результатах.

Предзащита проходит по той же схеме, что и защита: качество и оформление работы проверяется комиссией, состоящей не менее чем из трех преподавателей кафедры, оформляется Протокол предзащиты, в котором отмечаются недостатки работ и, указывается, допускается работа до защиты или требуется внести коррективы или исправления. Несвоевременно сданная работа к защите не допускается. Проверка работы на Антиплагиат проводится через личный кабинет обучающегося.

Кафедра принимает решение о допуске студента к защите, что подтверждается подписью заведующего кафедрой с указанием даты. Далее работа передается секретарю Государственной аттестационной комиссии (ГАК).

Защита выпускной квалификационной работы проводится на открытом заседании ГАК. Выпускник в течение 10–15 минут должен изложить постановку задачи и представить основные результаты и выводы проведенного исследования, отмечая свой вклад. В процессе доклада используются материалы графической части. Рекомендуемая структура презентации Приложение Б. Затем члены ГАК задают вопросы, на которые следует давать полные ответы. Успешность защиты зависит от глубины проработки студентом научной литературы, периодической литературы, последних нормативных документов по теме работы.

Критерии оценивания защиты выпускной квалификационной работы:

«отлично» – доклад структурирован; всестороннее освещение избранной темы в тесной взаимосвязи с практикой и современностью, а студент показал умение работать с основной литературой и нормативными документами; глубокое знание специальной литературы, представлены

точки зрения видных ученых по рассматриваемой проблеме; самостоятельные суждения (или расчеты), имеющие принципиальное значение для разработки темы; аргументированные теоретические обобщения и изложение собственного мнения по рассмотренным вопросам; практические рекомендации по повышению эффективности и качества работы исследуемой структуры или объекта; ответы на вопросы членов экзаменационной комиссии носят четкий характер, раскрывают сущность вопроса, подкрепляются положениями нормативно–правовых актов, выводами и расчетами, показывают самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом; высокий уровень оформления работы и ее презентация при защите. Выпускная квалификационная работа имеет положительный отзыв научного руководителя. Студент демонстрирует уверенное владение компетенциями.

«хорошо» – доклад структурирован; допускается погрешность в логике вывода одного из наиболее значимого вывода, но устраняется в ходе дополнительных уточняющих вопросов; в заключительной части нечетко начертаны перспективы и задачи дальнейшего исследования данной темы, вопросы практического применения и внедрения результатов исследования в практику. Выпускная квалификационная работа выполнена в соответствии с целевой установкой, отвечает предъявляемым требованиям и оформлена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к ней. Ответы на вопросы членов экзаменационной комиссии носят расплывчатый характер, но при этом раскрывают сущность вопроса, подкрепляются положениями нормативно–правовых актов, выводами и расчетами из ВКР, показывают самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом. Выпускная квалификационная работа имеет положительный отзыв научного руководителя. Студент демонстрирует свободное владение компетенциями.

«удовлетворительно» – доклад структурирован, допускаются неточности при раскрытии причин выбора и актуальности темы, целей работы и ее задач, предмета, объекта и хронологических рамок исследования, допущена грубая погрешность в логике вывода одного из наиболее значимых выводов, которая при указании на нее устраняется с трудом; в заключительной части слабо показаны перспективы и задачи дальнейшего исследования данной темы, вопросы практического применения и внедрения результатов исследования в практику; ответы на вопросы поверхностны, не отличаются глубиной и аргументированностью. Выводы в отзыве руководителя на выпускную квалификационную работу указывают на наличие замечаний, недостатков, которые не позволили студенту полно раскрыть тему. Студент демонстрирует достаточное владение компетенциями.

«неудовлетворительно» доклад не полностью структурирован, слабо раскрываются причины выбора и актуальность темы, цели работы и ее

задачи, предмет, объект и хронологические рамки исследования, допускаются грубые погрешности в логике вывода нескольких из наиболее значимых выводов, которые при указании на них не устраняются; работа носит компилятивный характер; в заключительной части слабо отражаются перспективы и задачи дальнейшего исследования данной темы, вопросы практического применения и внедрения результатов исследования в практику. Выпускная квалификационная работа выполнена с нарушением целевой установки и не отвечает предъявляемым требованиям, в оформлении имеются отступления от стандарта. Ответы на вопросы членов экзаменационной комиссии носят поверхностный характер, не раскрывают его сущности, не подкрепляются положениями нормативно-правовых актов, выводами и расчетами из ВКР, показывают отсутствие самостоятельности и глубины изучения проблемы студентом, допускает существенные ошибки. В выводах отзыва руководителя на выпускную квалификационную работу имеются существенные замечания. Студент демонстрирует неполное владение компетенциями.

После окончания защиты всех назначенных на данный день выпускных квалификационных работ ГАК на закрытом заседании обсуждает результаты защиты. При выведении итоговой оценки за качество подготовки и защиту работы комиссией оцениваются: качество ВКР, степень подготовленности доклада, качество раздаточного материала, ответы на дополнительные вопросы, средний балл обучения в вузе, оценки руководителя, согласно форме, предложенной в Приложении Д. Все критерии оцениваются членами комиссии от 2 до 5 баллов. Затем баллы по критериям суммируются каждым присутствующим членом комиссии и выводится общая средняя оценка работы для каждого члена комиссии. Среднее значение баллов по оценке каждой работы всех членов комиссии, присутствовавших на заседании, является общей оценкой работы. В случае возникновения спорных ситуаций при равном числе голосов голос Председателя комиссии является решающим.

Результаты защиты ВКР объявляются в тот же день после утверждения протоколов председателем Государственной аттестационной комиссии. Лучшие работы могут быть рекомендованы для публикации и внедрения по заявкам предприятий. При наличии оснований Государственная аттестационная комиссия может отметить в своём решении склонность отдельных обучающихся к научно-исследовательской работе и рекомендовать их для поступления в аспирантуру.

Общие итоги защиты работ подводятся комиссией и в последующем обсуждаются на заседании кафедры. ППС анализируются выбранные обучающимися темы, ошибки, допущенные в раскрытии содержания темы, правильность использования фактического материала для обоснования выводов, качество написания ВКР в целом.

Список использованных информационных ресурсов

1. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17970-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 4 — URL: <https://urait.ru/bcode/545117/p.4> (дата обращения: 18.01.2025).

2. Алексеева, М. Б. Анализ инновационной деятельности : учебник и практикум для вузов / М. Б. Алексеева, П. П. Ветренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 337 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14499-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560646> (дата обращения: 18.01.2025).

3. Асалиев, А. М. Экономика и управление человеческими ресурсами : учебное пособие / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, Т. Г. Строителева. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 143 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-018770-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2053223> (дата обращения: 18.01.2025). – Режим доступа: по подписке.

4. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/543893>

5. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — URL : <https://urait.ru/bcode/567626>

6. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под ред. А. Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 427 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1939107> (дата обращения: 18.01.2025). – Режим доступа: по подписке.

7. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом : монография / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 156 с. + Доп. материалы

[Электронный ресурс]. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/852. - ISBN 978-5-16-009530-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2106198> (дата обращения: 18.01.2025). — Режим доступа: по подписке.

8. Мещерякова, Елена Валентиновна. Особенности управления персоналом в среде цифровых технологий / Е. В. Мещерякова, Д. А. Лапковская. - Текст : электронный. - URL:<http://irbis.krsk.irkups.ru/web/index.php?LNG=&C21COM=S&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21FMT=fullwebr&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D%2D103252225%3C%2E%3E%29&Z21ID=GUEST&S21SRW=AVHEAD&S21SRD=DOWN&S21STN=1&S21REF=3&S21CNR=20> // Кадровик. - 2021. - № 9. - С. 56-67.

9. Никишова, Мария. Управленческие решения в онлайн: цифровизация корпоративного управления / М. Никишова, И. Петрова, В. Соловьева. - Текст : электронный. - URL: <http://irbis.krsk.irkups.ru/web/index.php?LNG=&C21COM=S&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21FMT=fullwebr&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D%2D341854752%3C%2E%3E%29&Z21ID=GUEST&S21SRW=AVHEAD&S21SRD=DOWN&S21STN=1&S21REF=3&S21CNR=20> // Акционерное общество. - 2022. - № 7. - С. 39-47

10. Оценка деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков. — Текст : электронный. — URL: <http://irbis.krsk.irkups.ru/web/index.php?LNG=&C21COM=S&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21FMT=fullwebr&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D%2D005%2F%2D0%2D9A%2D2038%2D312975%3C%2E%3E%29&Z21ID=GUEST&S21SRW=AVHEAD&S21SRD=DOWN&S21STN=1&S21REF=3&S21CNR=20> // Экономика управления персоналом : учеб. для ВУЗов / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. — М. : ИНФРА-М, 2015. — Гл. 8. — С. 334–378.

11. Скриптунова, Елена Анатольевна. Методика оценки лидерского потенциала / Е. А. Скриптунова. - Текст : электронный. - URL: <http://irbis.krsk.irkups.ru/web/index.php?LNG=&C21COM=S&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21FMT=fullwebr&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D%2D036061476%3C%2E%3E%29&Z21ID=GUEST&S21SRW=AVHEAD&S21SRD=DOWN&S21STN=1&S21REF=3&S21CNR=20> // Управление человеческим потенциалом. - 2024. - № 1. - С. 18-29.

12. Соломанидина, Т. О. Кадровая безопасность компании : учебное пособие / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/23580. - ISBN 978-5-16-

018727-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2039129> (дата обращения: 18.01.2025). – Режим доступа: по подписке.

13. Управление персоналом в России. История и современность : монография / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова, И. Б. Эсаулова, В. И. Шаталова [и др.] ; под редакцией А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА–М. Книга первая, 2020. – 240 с. . – (Научная мысль). – ISBN 978–5–16–102051–7. – URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=343618> (дата обращения 30.08.2021). – Текст : электронный.

14. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях. Книга 4 : монография / под ред. проф. И. Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА–М, 2023. — 242 с. — (Научная мысль). – ISBN 978–5–16–012762–0. – Текст : электронный. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2017324> (дата обращения: 18.01.2025). – Режим доступа: по подписке.

15. Управление персоналом в России: парадигмы и практика. Книга 3 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА–М, 2024. — 174 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/13349. – ISBN 978–5–16–011280–0. – Текст : электронный. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2133977> (дата обращения: 18.01.2025). – Режим доступа: по подписке.

16. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Книга 2 : монография / под ред. А. Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА–М, 2020. — 283 с. — (Научная мысль). – ISBN 978–5–16–009810–4. – Текст : электронный. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1039269> (дата обращения: 18.01.2025). – Режим доступа: по подписке.

17. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин [и др.] ; ред. А. Я. Кибанов. – 4–е изд., доп. и перераб. – Москва : ИНФРА–М, 2021. – 695 с. . – (Высшее образование: Бакалавриат). – ISBN 978–5–16–100653–5. – URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=375867> (дата обращения 30.08.2021). – Текст : электронный.

18. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА–М, 2021. — 160 с. — www.dx.doi.org/10.12737/18830. – ISBN 978–5–16–011743–0. – Текст : электронный. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1324015> (дата обращения: 18.01.2025). – Режим доступа: по подписке.

19. Функционально-стоимостный анализ функционирования системы управления персоналом организации и деятельности ее персонала. - Текст :

электронный. - [URL:http://irbis.krsk.irknps.ru/web/index.php?LNG=&C21COM=S&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21FMT=fullwebr&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%9A%2038%2D273951585%3C%2E%3E%29&Z21ID=GUEST&S21SRW=AVHEAD&S21SRD=DOWN&S21STN=1&S21REF=3&S21CNR=20](http://irbis.krsk.irknps.ru/web/index.php?LNG=&C21COM=S&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21FMT=fullwebr&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%9A%2038%2D273951585%3C%2E%3E%29&Z21ID=GUEST&S21SRW=AVHEAD&S21SRD=DOWN&S21STN=1&S21REF=3&S21CNR=20) // Экономика управления персоналом : учебник для студентов вузов / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под редакцией А. Я. Кибанова ; рецензенты : А. И. Турчинов, Н. И. Архипова. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - глава 6. - С. 245-288

20. Яркова, Светлана Анатольевна. Проектирование в кадровом менеджменте : курс лекций для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиля "Управление персоналом организации" / С. А. Яркова. - Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2021. - 272 с. . - [URL:http://irbis.krsk.irknps.ru/web/index.php?LNG=&C21COM=S&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21FMT=fullwebr&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%AF%2074%2D356274%3C%2E%3E%29&Z21ID=GUEST&S21SRW=AVHEAD&S21SRD=DOWN&S21STN=1&S21REF=3&S21CNR=20](http://irbis.krsk.irknps.ru/web/index.php?LNG=&C21COM=S&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21FMT=fullwebr&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%AF%2074%2D356274%3C%2E%3E%29&Z21ID=GUEST&S21SRW=AVHEAD&S21SRD=DOWN&S21STN=1&S21REF=3&S21CNR=20). - Текст : электронный.

Приложения

Приложение А

(справочное)

Примерная тематика диссертационного исследования магистрантов по образовательной программе

1. Модель управления персоналом организации в условиях цифровизации.
2. Администрирование HR–процессов в условиях цифровизации.
3. Внедрение цифровых технологий по управлению персоналом
4. Деловая оценка как условие стратегического развития персонала
5. Документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом
6. Инновационные технологии управления персоналом как условие стратегического развития организации
7. Использование трудового потенциала организации и отдельного работника.
8. Использование человеческих ресурсов в организации.
9. Корпоративная культура как условие стратегического развития организации
10. Корпоративные ценности как условие стратегического управления
11. Лояльность персонала как показатель профессиональной мотивации
12. Организационное проектирование системы стратегического управления персоналом
13. Организация анализа и описания работы и рабочего места.
14. Осуществление стратегического лидерства
15. Управление затратами на персонал организации.
16. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом.
17. Оценка результатов труда персонала организации.
18. Оценка социальной и экономической эффективности рекомендаций по развитию системы и процессов управления персоналом.
19. Планирование деятельности по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации и обеспечения кадровой безопасности
20. Планирование карьеры как условие стратегического развития персонала
21. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов организации для достижения стратегических целей
22. Развитие документационного обеспечения системы управления персоналом.

23. Развитие информационного обеспечения системы управления персоналом.
24. Развитие кадрового обеспечения системы управления персоналом.
25. Развитие кадрового потенциала организации
26. Развитие организации труда персонала.
27. Развитие системы материального денежного и неденежного стимулирования персонала.
28. Развитие системы стратегического управления персоналом организации
29. Развитие инструментария стратегического управления персоналом.
30. Развитие технического обеспечения системы управления персоналом.
31. Разработка оперативного плана работы с персоналом организации.
32. Разработка организационной структуры системы управления персоналом (в том числе по подсистемам управления персоналом).
33. Разработка системы организационного проектирования
34. Разработка системы планирования потребности в персонале организации
35. Разработка системы стратегического управления персоналом организации
36. Разработка стратегии управления персоналом организации.
37. Разработка технологий аудита работы с персоналом и контроллинга
38. Разработка философии и концепции управления персоналом организации.
39. Разработка этапов процесса адаптации персонала организации.
40. Реализация стратегии управления персоналом
41. Система стимулирования как условие достижения ключевых стратегических целей управления персоналом
42. Системы доплат, надбавок и премий в организации.
43. Совершенствование инструментов реализации системы стратегического управления персоналом
44. Совершенствование механизмов организации проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом
45. Совершенствование системы стратегического управления персоналом
46. Стратегическое управление организацией как предпосылка стратегического управления её персоналом
47. Технология организации маркетинга персонала.
48. Организация отбора претендентов на вакантную должность.
49. Управление внедрением программ и принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда
50. Управление конфликтами в организации как предпосылка её стратегического развития

51. Управление конфликтами и стрессами в организации.
52. Управление социальным развитием в организации.
53. Управление человеческим капиталом в организации, его структурой.
54. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе.
55. Условия, режим и дисциплина труда персонала.
56. Формирование бюджета на персонал
57. Формирование и управление затратами на персонал организации.
58. Формирование кадровой политики организации
59. Формирование кадровой политики организации.
60. Формирование механизма постановки стратегических целей в управлении персоналом и обеспечении кадровой безопасности
61. Формирование механизмов администрирования процессов стратегического управления персоналом
62. Формирование организационной структуры в соответствии со стратегией управления персоналом
63. Формирование политик по управлению персоналом
64. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала организации.
65. Формирование системы оплаты и организации труда персонала
66. Формирование системы регламентации труда персонала организации.
67. Формирование системы служебно-профессиональным продвижением персонала в организации.
68. Формирование системы управления персоналом организации.
69. Формирование стратегии управления персоналом
70. Формирование целей и функций системы управления персоналом организации.
71. Функциональное разделение труда в системе управления персоналом (в том числе по подсистемам управления персоналом).

Приложение Б
(справочное)

**Основные понятийные конструкты для описания идеи
диссертационных исследований**

Этапы решения проблемы	Блоки (модели) элементных знаний (инструментов) для реализации этапа	Название элемента научных знаний (понятийного конструкта)
Постановка исследуемой проблемы	Инструменты идентификации проблемной области	Проблемная ситуация. Проблемные факторы. Проблема (в предметной области). Объект исследований. Предмет исследований.
	Инструменты для описания цели-идеала научного моделирования	Идея. Концепция. Теория. Парадигма. Доктрина.
Построение формальной модели объекта/предмета исследований	Понятийно-знаковые инструменты	Понятия. Категории. Знаковые системы.
	Инструменты описания сущности и структуры объекта/предмета исследования	Подходы (субстрактный, Системный, информационный и т. п.). Структурные, качественные и количественные характеристики (показатели) объекта-предмета
	Инструменты формализации объектных связей	Связи и их качественные и количественные характеристики. Принципы. Закономерности. Законы. Механизмы.
	Инструменты дедуктивной формализации	Аксиомы. Постулаты. Гипотезы. Теоремы.
Разработка методологии решения проблемы	Инструменты построения праксеологических структурных моделей взаимодействия с объектом/предметом исследования	Процесс. Деятельностно-целевая модель. Объектно-деятельностная модель. Технологическо-управленческая модель. Факторы структуризации праксеологических моделей (природа и характеристики объекта/предмета, природа и характеристики средств воздействия, системный уровень взаимодействия и т. п.)
	Инструменты интерпретации взаимодействия с объектом/предметом исследований	Рационализирование. Обоснование.
	Инструменты описания исходного момента деятельности (взаимодействия с	Цель деятельности. Задачи деятельности.

Этапы решения проблемы	Блоки (модели) элементных знаний (инструментов) для реализации этапа	Название элемента научных знаний (понятийного конструкта)
	объектом/предметом исследования)	Нормативные требования к деятельности (принципы и т. п.). Ограничивающие условия деятельности
	Инструменты описания завершающего момента деятельности (взаимодействия с объектом/предметом исследования)	Предполагаемые результаты. Нормативные требования к результатам
	Методы деятельности (взаимодействия с объектом/предметом)	Методы когнитивного взаимодействия (абстрагирования, конкретизации, аналогии, анализы, синтеза, формализации, классифицирования, моделирования и т. п.). Методы коммуникативного взаимодействия (наблюдения, измерения, опросы, экспертные оценки, обследования, мониторинг и т. п.). Логические методы взаимодействия (метод закона тождества, метод исключенного третьего, метод достаточности основания, метод индукции, метод дедукции и т. п.).
Разработка методических решений	Инструменты построения алгоритмических моделей взаимодействия с объектом/предметом	Исследовательские стратегии. Алгоритмы. Методики. Нормативно-алгоритмические инструкции (программы, положения, нормативные акты и т. п.). Механизмы деятельности
Рекомендации и предложения по изменению состояния хозяйственных систем	Инструменты оценки удовлетворенности состоянием объекта/предмета	Критерии и показатели характеристик объекта/предмета в состояниях «как есть» и «как должно быть». Критерии и показатели объекта/предмета в сравнении с конкурирующими вариантами
	Инструменты оценки удовлетворенности рациональностью взаимодействия с объектом/предметом	Критерии и показатели характеристик рациональности взаимодействия: Целесообразности, экономичности использования средств (ресурсов) для достижения цели, гармоничность и согласованность элементов деятельности, объяснимость на основе причинно-следственных зависимостей, систематичность, успешная предсказуемость и т. п.

Приложение В
(справочное)
Примерная структура презентации к ВКР

1. Титульный лист (по образцу титульного листа раздаточного материала) – 1 слайд
2. Актуальность выбранной темы, гипотеза исследования – 1 слайд
3. Цель, основные задачи работы, предмет и объект исследования – 1–2 слайда
4. Научная новизна, практическая значимость работы – 1 слайд.
5. Главное по первой главе – основные теоретические выводы, сводная таблица по теоретическим аспектам и т.д. – 1–2 слайда
6. Главное по второй главе – характеристика компании, организационная структура, анализ (формулы для расчета, рассчитанные коэффициенты, диаграммы в динамике) – 3–4 слайда
7. Главное по третьей главе – основные выводы и предложения, диаграммы в динамике на перспективу и т.д. – 1–2 слайда
8. Апробация результатов и заключительные положения научного исследования – 1 слайд.

Количество слайдов: 15–17 слайдов!!

Обращаем Ваше внимание, что слайды должны содержать, как можно меньше текстовой информации и приемлемы для прочтения!! Каждый слайд должен иметь заголовок.

В презентации необходимо в первую очередь отразить **вашу степень участия** по раскрытию и представлению данной темы, новизну и умение выбрать из работы самое важное, нужное и интересное!

Иллюстрации и таблицы, представленные в презентации, должны обязательно присутствовать в работе и наоборот, иллюстрации и таблицы, представленные в работе, должны строго соответствовать таблицам и иллюстрациям, отраженным в презентации.

Все слайды распечатываются и утверждаются руководителем, о чем имеется запись в основной надписи на обратной стороне листа, и являются приложением к ВКР.

Приложение Г
(справочное)
Перечень типовых вопросов на защите ВКР

1. Назовите основные концептуальные положения, выносимые на защиту.
2. Поясните предложенную гипотезу и обоснованность ее доказательства.
3. Расскажите, в чем заключается научная новизна вашей работы.
4. Поясните, какова практическая значимость проведенного исследования и предлагаемых решений.
5. Какие методы применялись в исследовании?
6. В чем состоит экономическая эффективность предложенных рекомендаций?
7. Какой социальный эффект будут иметь проводимые мероприятия?
8. Чем обусловлен выбор темы исследования?
9. Какие кадровые показатели были проанализированы?
10. Какой процент текучести считается приемлемым?
11. Как рассчитать производительность труда?
12. Что такое фонд оплаты труда?
13. Какова модель компетенций персонала в вашей организации?
14. Перечислите принципы управления персоналом в вашей организации
15. Перечислите традиционные научные подходы к решению поставленных в работе проблем (задач).
16. Обоснуйте выбор основных факторов успешной реализации программ организационного развития.
17. Назовите методы стратегического анализа, примененные в процессе исследования
18. Назовите методы, используемые для оценки эффективности взаимодействия подразделений корпоративных структур.
19. Какие отраслевые и/или территориальные ограничения влияют на разработку стратегии Вашей компании? Какие из них оказывают непосредственное влияние на развитие кадровой политики?
20. Какие Вы видите дальнейшие направления развития научного исследования.

Приложение Д

Бланк отзыва руководителя на магистерскую диссертацию

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет
путей сообщения»

ОТЗЫВ на магистерскую диссертацию

магистранта _____ группы _____
_____ фамилия, имя, отчество

направления 38.04.03 «Управление персоналом»
_____ шифр и наименование направления подготовки

магистерской программы Стратегическое управление персоналом
_____ наименование магистерской программы

на тему _____

руководителя _____
_____ фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание, должность, место работы

Работа содержит: _____ страниц, _____ рисунков, _____ таблиц,

прочее

« _____ » _____ 20 _____ г.

дата

подпись руководителя

Приложение Ж
Рецензия на магистерскую диссертацию

магистранта КрИЖТ ИрГУПС

_____ фамилия, имя, отчество
_____ группы _____ направления _____

_____ магистерской
_____ программы _____

_____ на тему _____

_____ Актуальность, степень новизны работы _____

_____ Научная и/или практическая значимость работы _____

_____ Характеристика научно-исследовательской части (степень самостоятельности
исследования, владение методами научного анализа, аргументированность выводов,
логика изложения материала) _____

_____ Недостатки _____

_____ Особые замечания (рекомендации) _____

_____ Соответствие магистерской диссертации профильной направленности подготовки _____

Результат рецензирования:
Магистерская диссертация заслуживает оценки _____

_____ Рецензент _____
_____ фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание, должность, место работы _____

Приложение 3
Образец справки о внедрении

Бланк предприятия

СПРАВКА

О внедрении (использовании)
Результатов диссертационных исследований

(ФИО магистра)

Настоящим подтверждается использование результатов диссертационной
работы _____

наименование диссертации

в
деятельности _____

наименование организации

1. Методик.....
 2. Системы показателей.....
 3. Проекта организационной структуры управления.....
 4. Положения о.....
- и т. п.

Использование указанных результатов позволяет (указать эффективность внедрения): повысить качество управления, сократить затраты на проведение работ и т. д.

Зам. директора по развитию/
Руководитель отдела

Печать организации
Образец для заполнения справки.....

Приложение Е
Образец акта о внедрении (использовании) результатов
диссертационной работы

БЛАНК ПРЕДПРИЯТИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель (зам. руководителя)
предприятия/организации

Гербовая печать

Дата « ____ » _____ 201__ г.

АКТ
О внедрении (использовании) результатов
магистерской диссертации

Фамилия, имя, отчество

Комиссия в составе:
председатель _____,

члены комиссии: _____

составили настоящий акт о том, что результаты диссертационной
работы _____,

Наименование диссертации

Представленной на соискание ученой степени магистранта, использованы в
(название процесса/проекта) деятельности _____

Название организации

При разработке (указать чего) в виде (примеры объектов внедрения):

1. Технических предложений по выполнению конструктивных схем.....
2. Экспериментальных данных по исследованию.....
3. Методик расчета и моделирования.....
4. Эскизных проектов.....
5. Математической модели
6. Экспериментальных данных
7. Рекомендаций.....

По результатам совместных разработок получено.....патентов.....

Использование указанных результатов позволяет (указать эффективность внедрения): повысить качество проектирования и эффективность.....; повысить качество предоставляемых услуг; сократить затраты на проведение работ; повысить производительность труда при.....; повысить уровень подготовки....

Результаты внедрялись при выполнении НИР и ОКР по темам:

1. Название темы № гос. Регистрации
- 2.

Председатель комиссии подпись Фамилия И. О.

Члены комиссии: подпись, Фамилия И. О.

Приложение И

Поисковая матрица (фантограмма)

Действие	уменьшить	увеличить	объединить	разъединить	раздробить	заменить антисвойством	ускорить	замедлить	сместить во времени назад	сместить во времени вперед	сделать свойство меняющимся во времени	сделать свойство постоянным	отделить функцию от объекта	изменить связь со средой
Химический состав														
Физическое состояние														
Инфраструктура														
Система														
Надструктура														
Направление развития														
Воспроизведение														
Энергообеспечение														
Способ передвижения														
Сфера распространения														
Управление														
Назначение														

Приложение К
(справочное)
**Индивидуальный план-отчёт научно-исследовательской работы
магистранта**

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет
путей сообщения»

Факультет «Очное обучение»

Кафедра «Управление персоналом»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН-ОТЧЁТ
ПО НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ МАГИСТРАНТА

ИСПОЛНИТЕЛЬ

Студент гр. УПм.2-23-1

_____ А.И. Тарабукина

(подпись)

« _____ » _____ 20__ г.

РУКОВОДИТЕЛЬ РАБОТЫ

канд. пед. наук, доцент

_____ А.В. Кутузова

(подпись)

« _____ » _____ 20__ г.

Красноярск 2023

1. Общие положения

Научные исследования и научно-исследовательская работа (далее – НИ и НИР¹) магистра являются важной составляющей частью обучения, направленной на выработку необходимых компетенций, синтеза и практического закрепления знаний, получаемых в ходе аудиторных и самостоятельных занятий по изучаемым курсам.

Для планирования и организации НИ и НИР и подтверждения её выполнения студент-магистр обязан своевременно заполнять данный план-график, предоставлять его для проверки, заверять подписями указанных лиц.

Сроки и объём НИ и НИР, указанные в индивидуальном плане-графике являются обязательными для выполнения.

Студент-магистр может выполнять НИ и НИР быстрее сроков, указанных в индивидуальном плане-графике и в большем объёме.

2. Организация НИ и НИР магистранта

НИ и НИР магистра включает:

1. Теоретическую работу.
2. Аналитическую (эмпирическую) работу.
3. Методическую работу.
4. Публикацию статей.
5. Подготовку магистерской диссертации.

Выполнение НИ и НИР магистра структурировано по семестрам.

Настоящий план/отчет и результаты НИ и НИР представляются на заседаниях научно-исследовательского семинара кафедры. План на текущий семестр должен быть заслушан и утвержден не позднее 15 октября/5 марта, отчет за семестр утверждается в те же сроки. Во втором и третьем семестрах может проводиться промежуточный семинар соответственно в последней декаде ноября и апреля.

2.1 Научные исследования первого семестра

Научные исследования обучающегося в 1-ом семестре представляет собой подготовительный этап планирования и организации НИ и НИР, выбора и обоснования темы магистерской диссертации, определение объекта и предмета исследования, подбор литературы для организации самостоятельной научно-исследовательской работы.

Примерная тема магистерской работы и научный руководитель утверждаются в течение 1-го семестра занятий в магистратуре.

Сведения о выполнении НИ и НИР 1-го семестра должны быть занесены студентом в Индивидуальный план-график и до начала экзаменационной сессии предоставлены на проверку.

2.2 Научные исследования второго семестра

В течение первого месяца 2-го семестра студентом-магистрантом совместно с руководителем должны быть определены план-содержание магистерской диссертации и план НИ и НИР, которые могут корректироваться по мере выполнения.

В ходе работы НИ и НИР 2-го семестра выполняется также теоретическое исследование: проводится анализ литературных источников, исследование зарубежного и отечественного опыта в соответствии с темой исследования и оценка возможности его использования для совершенствования управленческой деятельности организации; формулируется гипотеза исследования; определяется методология исследования (по

¹ Отчет по НИ и НИР каждого семестра является приложением к индивидуальному плану и должен включать основу магистерской диссертации и оттиски (распечатки) публикации (желательно).

задачам). Результаты теоретического исследования представляются студентом магистрантом в статье.

Сведения о НИ и НИР 2-го семестра должны быть занесены студентом-магистром в Индивидуальный план-график и до начала экзаменационной сессии предоставлены на проверку.

По результатам выполнения НИ и НИР 2-го семестра необходимо уточнить план-содержание магистерской диссертации, а также можно уточнить формулировку темы магистерской диссертации.

2.3 Научные исследования третьего семестра

За время выполнения НИ и НИР 3-го семестра обучающийся должен подготовить текст теоретико-методологической главы магистерской диссертации и составить план эмпирического исследования.

В процессе работы над теоретико-методологической главой диссертации необходимо изучить имеющиеся литературные источники по проблеме исследования и выявить сходства и различия точек зрения различных авторов, дать их анализ и обосновать собственную позицию по тем или иным аспектам диссертации.

В третьем семестре может быть уточнён план-содержание и тема магистерской диссертации.

Сведения о выполнении НИ и НИР 3-го семестра должны быть занесены студентом в Индивидуальный план-график и до начала экзаменационной сессии предоставлены на проверку.

2.4 Научно-исследовательская работа пятого семестра

В 4-ом семестре, согласно учебному плану, осуществляется написание и защита магистерской диссертации. В течение 5-го семестра студенты-магистры проводят эмпирические исследования и осуществляют дополнительный сбор данных, анализ и обобщение результатов научного исследования, сопоставление их с выдвигавшейся гипотезой, дополнительный логический или математический анализ данных, формулируют выводы, практические и/или методические (методологические) рекомендации, формируют прогностическую часть и делают окончательную корректировку текста магистерской диссертации.

Сведения о выполнении научно-исследовательской работы 5-го семестра должны быть занесены студентом в План-график и до начала экзаменационной сессии предоставлены на проверку. Подготовленная за время выполнения научно-исследовательской работы и прохождения практик магистерская диссертация подлежит публичной защите.

3. План-график научных исследований и научно-исследовательской работы

3.1 Научные исследования магистранта 1-го семестра

Календарный план-график выполнения работ:

№	Виды работы	План	Факт
1	Ознакомление с тематикой исследовательских работ в области стратегического управления персоналом		
2	Выбор примерной тематики магистерской диссертации с использованием поисковой матрицы		
3	Формулирование темы магистерской диссертации и согласование её с руководителем магистратуры		

4	Обоснование актуальности темы магистерской диссертации		
5	Определение объекта и предмета исследования		
6	Реализация механизмов сотворчества и иных методов исследования		
7	Оформление и защита отчета	ноябрь 2024	

Достигнутые результаты НИ и НИР 1-го семестра:

Ознакомился с литературными источниками в количестве: _____.
из них монографии _____
диссертационные работы _____
статьи в ведущих реферируемых изданиях _____
литературные источники на иностранном языке _____
Актуальная тематика научно-исследовательских работ в области стратегического управления персоналом _____

Выбранная тематика: _____

Примерная тема магистерской диссертации: _____

Объект исследования _____

Предмет исследования _____

Библиографический список литературных источников, планируемых к изучению в ходе выполнения научно-исследовательской работы 1-2-го семестров (не менее 20, в том числе не менее 1 на иностранном языке, не менее 3 статей в реферируемых изданиях ВАК):

1.	
...	

Тема магистерской диссертации, объект, предмет исследования, библиографический список согласованы:

Научный руководитель _____ (подпись) _____ (ФИО)

Тему магистерской диссертации, объект, предмет исследования, библиографический список утверждаю:

Руководитель магистерской программы _____ (подпись) _____ (ФИО)

Тема магистерской диссертации утверждена на заседании кафедры (протокол

заседания кафедры Управление персоналом № ____ от « ____ » _____ 20__ г.).

Заслушан отчёт о выполнении научно-исследовательской работы (протокол заседания кафедры Управление персоналом № ____ от « ____ » _____ 20__ г.).

3.2 Научные исследования магистранта 2-го семестра

Календарный план-график выполнения работ:

№	Виды работы	План	Факт
1	Составление и согласование плана-содержания магистерской диссертации		
2	Определение цели исследования		
3	Формулирование задач исследования		
4	Формулирование гипотезы		
5	Выбор методов исследования		
6	Выполнение теоретического исследования		
7	Оформление и защита отчета		

Примерный план-содержание магистерской диссертации*:

Введение

1 Основания часть:

Глава 1. Теоретико-методологическая: _____

(название)

1.1

1.2

1.3

Глава 2. Аналитическая: _____

(название)

2.1

2.2

2.3

Глава 3. Методическая и/или проектная: _____

(название)

3.1

3.2

3.3

3 Заключение

4 Список использованных источников

5 Приложения

**Составление и согласование плана-содержания магистерской диссертации сопровождается обоснованием её актуальности, постановкой исследовательских целей и задач и формулированием рабочих гипотез.*

Описание выполненного исследования:

Тема исследования _____

Актуальность исследования _____

Уточненная тема магистерской диссертации _____

Тема магистерской диссертации, примерный план-содержание магистерской диссертации, план НИ и НИР, библиографический список согласованы:

Научный руководитель _____
(подпись) (ФИО)

Тему магистерской диссертации, примерный план-содержание магистерской диссертации, план НИ и НИР, библиографический список утверждаю:

Руководитель магистерской программы

(подпись) (ФИО)

Заслушан отчёт о выполнении научно-исследовательской работы (протокол заседания кафедры Управление персоналом № ___ от « ___ » _____ 20__ г.).

Необходимые коррективы выполнения НИ и НИР: _____

3.3 Научные исследования магистранта 3-го семестра

Календарный план-график выполнения работ:

№	Виды работы	План в срок до	Факт
1	Написание теоретико-методологической главы: Написание п. 1.1 и предоставление на рецензию научному руководителю	« ___ » _____ 20__	
2	Написание п. 1.2 и предоставление на рецензию научному руководителю		
3	Написание п. 1.3 и предоставление на рецензию научному руководителю		
4	Подготовка и опубликование научной статьи по теме исследования		

Выполненный студентами объём работ оценивается научным руководителем магистранта или руководителем магистратуры по следующим критериям:

- 1) теоретико-методологическая обоснованность темы магистерской диссертации;
- 2) структурированность, логичность главы (наличие выводов, пропорциональное соотношения частей текста внутри главы);
- 3) логическое соответствие содержания теоретической главы и плана исследования.
- 4) полнота и правильность ответов на вопросы по теме подготовленной главы.

Оценка выполнения НИ и НИР 3-го семестра: « _____ »

(должность) (подпись) (ФИО)

3.4 Научные исследования магистранта 4-го семестра

Календарный план-график выполнения работ:

№	Виды работы	План в срок до	Факт
1	Написание аналитической главы: Написание п. 2.1 и предоставление на рецензию научному руководителю	«__» ____ 20__	
2	Написание п. 2.2 и предоставление на рецензию научному руководителю		
3	Написание п. 2.3 и предоставление на рецензию научному руководителю		
4	Подготовка и опубликование научной статьи по теме исследования		

Выполненный студентами объём работ оценивается научным руководителем магистра или руководителем магистратуры по следующим критериям:

- 1) обоснованность выводов по результатам исследования, их достоверность и соответствие теме магистерской диссертации;
- 2) структурированность, логичность главы (наличие выводов, пропорциональное соотношения частей текста внутри главы);
- 3) логическое соответствие содержания главы и плана исследования;
- 4) полнота и правильность ответов на вопросы по теме подготовленной главы.

Оценка выполнения НИ и НИР 4-го семестра: «_____»

(должность)

(подпись)

(ФИО)

3.5 Научные исследования магистранта 5-го семестра

Календарный план-график выполнения работ:

№	Виды работы	План в срок до	Факт
1	Написание методологической/ проектной главы: Написание п. 3.1 и предоставление на рецензию научному руководителю	«__» ____ 20__	
2	Написание п. 3.2 и предоставление на рецензию научному руководителю		
3	Написание п. 3.3 и предоставление на рецензию научному руководителю		
4	Заключение, приложения		
5	Дополнительный анализ		
6	Апробация результатов научно-исследовательской работы		
7	Подготовка и опубликование научной статьи по теме исследования		
8	Окончательное оформление выпускной квалификационной работы, форматирование и редактирование		

Оценка выполнения НИ и НИР 5-го семестра: «_____»

(должность)

(подпись)

(ФИО)

Достиженные результаты научно-исследовательской работы магистранта обобщены в подготовленной магистерской диссертации на тему

объемом _____ страниц машинописного текста.

Диссертация содержит: _____ таблиц, _____ графиков (рисунков).

Теоретико-методологическая глава включает _____ листов, аналитическая глава - _____ листов, методическая/проектная - _____ листов.

Библиографический список включает _____ источников, из них на иностранном языке _____, а также изданий ВАК _____.

Приложения в количестве _____.

Выполнение обучающимся индивидуального плана – графика научно-исследовательской работы³:

№	Виды работы	Отметка о выполнении	Примечания
1	Научные исследования 1 семестра	«_» _____ 20__	
2	Научные исследования 2 семестра		
3	Научные исследования 3 семестра		
4	Научные исследования 4 семестра		
5	Научные исследования 5 семестра		
6	Апробация результатов научно-исследовательской работы		
7	Представление полученных результатов (предзащита)		
8	Сведения о публикации статей		

НИ и НИР выполнена в полном объеме. Подготовлена выпускная магистерская работа является законченным научным исследованием, выполнена на научном или научно-прикладном уровне, соответствующему требованиям, предъявляемым к выпускным магистерским работам.

Работа заслуживает оценки «_____».

Работа может быть передана на рецензирование.

Научный руководитель:

(должность)

(подпись)

(ФИО)

Руководитель магистерской программы:

(должность)

(подпись)

(ФИО)

³ Заполняется научным руководителем не позднее трех недель до установленной даты защиты ВКР.

Приложение Л
(справочное)
Пример содержания магистерской диссертации

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	98
1 Теоретические и методические подходы к исследованию производительности труда персонала	Ошибка! Закладка не определена.
1.1 Экономическая сущность производительности труда и ее структура	Ошибка! Закладка не определена.
1.2 Факторы формирования производительности труда персонала железнодорожного предприятия	Ошибка! Закладка не определена.
1.3 Методы управления и методические основы исследования производительности труда персонала	Ошибка! Закладка не определена.
2 Производительность труда персонала железнодорожных предприятий как объект исследования.....	Ошибка! Закладка не определена.
2.1 Содержание труда персонала железнодорожного предприятия	Ошибка! Закладка не определена.
2.2 Комплексная оценка производительности труда персонала железнодорожного предприятия	Ошибка! Закладка не определена.
2.3 Особенности управления производительностью труда персонала железнодорожного предприятия	Ошибка! Закладка не определена.
3 Методические инструменты управления производительностью труда персонала предприятий железнодорожной отрасли	Ошибка! Закладка не определена.
3.1 Модель системы управления производительностью труда персонала	Ошибка! Закладка не определена.
3.2 Механизмы и инструменты повышения эффективности системы управления производительностью труда персонала	Ошибка! Закладка не определена.
3.3 Оценка экономической эффективности системы управления производительностью труда персонала на примере Красноярской дирекции тяги	Ошибка! Закладка не определена.
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	Ошибка! Закладка не определена.
Список использованных источников ...	Ошибка! Закладка не определена.
Список публикаций автора по теме диссертации	Ошибка! Закладка не определена.
Приложение А. Предлагаемая автором модель системы управления производительностью труда	Ошибка! Закладка не определена.

Приложение Б. Дорожная карта по управлению производительностью
труда персонала **Ошибка! Закладка не определена.**

Приложение М
(справочное)
Пример введения магистерской диссертации

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В настоящее время, когда вопросы цифровизации экономики особенно актуальны, возрастает необходимость, восстановления высокотехнологического индустриального сектора экономики, развития промышленности, транспортной отрасли и более эффективного управления производительностью труда страны. Решение данной проблемы в рамках экономики страны невозможно без повышения эффективности управления производительностью в рамках отраслей и крупных компаний. Транспортная отрасль выходит на ведущие позиции в деятельности по вопросам подъема Российской экономики.

По оценкам отечественных экономистов, основной причиной замедления экономического роста, является низкий уровень производительности труда, связанный как со значительным отставанием российских предприятий в технико-технологической и информационной оснащенности производства от предприятий США, Японии, стран Западной Европы, так и с низкой эффективностью управления трудом на предприятиях [3].

Производительность труда является важным оценочным показателем, основным критерием эффективности любого предприятия, ее рост позволяет увеличивать объемы производства, снижать себестоимость производимой продукции, создавать условия для дальнейшего развития экономики страны.

Повышать производительность труда на предприятиях транспортной отрасли управленцы всех уровней рекомендуют, как правило, внедрением новых технологий, модернизацией производства, снижением налогов. Однако предлагаемые подходы работают слабо: внедрение в производство различных технико-организационных мероприятий обеспечивает рост производительности труда либо незначительно, либо требует очень больших инвестиций. Поэтому необходимо обратить внимание на то, что наряду с материальными, энергетическими и финансовыми ресурсами, большую роль в повышении производительности труда на предприятии играют человеческие ресурсы с их профессиональными знаниями и производственным опытом, а все возможности роста производительности труда, предоставляемые научно-техническим прогрессом, являются лишь потенциальными, реализация которых зависит только от человека [5].

Таким образом, актуальность темы диссертационного исследования обусловлена следующим:

– наличием потребности в повышении производительности труда для эффективного функционирования бизнес – процессов на предприятиях транспортной отрасли, работающих в условиях постоянной трансформации экономики;

– отсутствием методологических подходов и теоретических разработок по системному решению задачи построения эффективной системы управления

производительностью труда предприятий железнодорожного транспорта.

Степень разработанности проблемы. Вопросами роста производительности труда на отечественных предприятиях еще в первые десятилетия существования советской плановой экономики занимались такие талантливые ученые как Богданов А.А., Бляхман Л.С., Гастев А.К., Ерманский О.А., Иоффе М.А., Иоффе П.А., Керженцев П.М., Немчинов В.С., Струмилини С.Г., которые разработали первые методики измерения и расчета производительности труда.

Вопросами измерения и повышения эффективности использования ресурсов железнодорожного транспорта занимались такие ученые как: Абрамов А.П., Афанасьев В.А., Белкин М.В., Белов И.С., Берндт Н.В., Бирюков Н.И., Богданова Т.В., Быков Ю.А., Винслав Ю.Б., Галабурда В.Г., Дудаев П.И., Ефимова О.В., Захаренко Н.Н., Зубкова А.Ф., Коваленко Н.И., Кулагин Н.Н., Левицкая Л.П., Межох З.П., Опарин Е.П., Орлов А.В., и др.

Теоретические подходы к проблемам роста производительности труда в современной отечественной экономической литературе представлены работами Адамчука В.В., Андреева Б.Ф., Волгина Н.А., Германовой О.Е., Генкина Б.М., Гупалова В.К., Зубова В.М., Кокина Ю.П., Кудрова В.Н., Петрова А.Ю., Прокопенко И.И., Рожковой В.В., Семенова А.Н., Щербакова А.И., Фильева В.В. и др.

В современных условиях вопросы ресурсного обеспечения на железнодорожном транспорте разрабатывают такие ученые как: Вовк А.А., Лapidус Б.М., Литовченко В.Б., Мачерет Д.А., Мирошниченко О.Ф., Рышков А.В., Терешина Н.П., Степанец В.А., Шанченко П.А., Шеремет Н.М. и др.

В ходе проведения реформы железнодорожный транспорт претерпел кардинальные структурные преобразования, поэтому результаты научных работ ученых экономистов-железнодорожников прошлых лет в части эффективного управления производительностью труда не могут быть использованы в достаточной мере для новой структуры железнодорожного комплекса.

Актуальность и объективная необходимость управления производительностью труда персонала обусловили выбор цели, задач и предмета исследования.

Цель диссертационного исследования состоит в обосновании и разработке методических инструментов управления производительностью труда персонала предприятий железнодорожной отрасли.

Для достижения поставленной цели сформулированы следующие **задачи**:

- изучить и обобщить теоретические основы и методические подходы к исследованию производительности труда персонала, определить ее экономическую сущность и структуру;
- выявить факторы формирования производительности труда персонала железнодорожного предприятия;
- рассмотреть методы управления производительностью труда персонала;
- выявить содержание труда персонала железнодорожного предприятия как объекта исследования;
- осуществить комплексную оценку производительности труда персонала железнодорожных предприятий (на примере Красноярской дирекции тяги);

- провести анализ системы управления производительностью труда персонала железнодорожного предприятия;
- предложить модель системы управления производительностью труда персонала;
- разработать механизмы и инструменты повышения эффективности системы управления производительностью труда персонала железнодорожного предприятия;
- выполнить оценку экономической эффективности системы управления производительностью труда персонала на примере Красноярской дирекции тяги.

Предметом исследования являются механизмы и инструменты управления производительностью труда персонала железнодорожного предприятия.

Объектом исследования выступает производительность труда персонала железнодорожных предприятий.

Рабочая гипотеза исследования состоит в том, что формирование эффективной системы управления производительностью труда персонала железнодорожного предприятия позволит повысить результативность деятельности за счет повышения эффективности труда.

Методологическая основа исследования представлена системным и комплексным подходами к изучению проблемы управления производительностью труда персонала железнодорожного предприятия. Теоретической основой исследования послужили работы отечественных и зарубежных ученых и практиков в области управления производительностью труда персонала. Эмпирической основой исследования являются данные и выводы исследований, проведенных автором в Красноярской дирекции тяги – структурном подразделении Дирекции тяги – филиала ОАО «РЖД».

Информационную базу исследования составили законодательные и нормативно-правовые документы Российской Федерации, статистические формы отчетности ОАО «РЖД», Красноярской дирекции тяги, данные сети Интернет, данные в периодической печати, монографии, публикации в зарубежных и отечественных научно-периодических изданиях, результаты анкетирования.

В исследовании были использованы системный, ситуационный и процессный подходы, методы логического и сравнительного анализа, графического и экономико-математического моделирования, методы социологических и статистических исследований: контент-анализ, анкетирование.

Научная новизна результатов исследования заключается в научном обосновании и развитии теоретико-методических положений по управлению производительностью труда персонала железнодорожного предприятия.

На основе систематизации различных подходов к исследованию экономической категории «управления производительностью труда» дано авторское определение, под которым понимается «результативный показатель количества и качества труда, обуславливаемый объемом продукции, произведенной в единицу рабочего времени, который зависит от технологического, технического и информационного развития производства, интеллектуального уровня производственных процессов и качества занятой на

производстве рабочей силы (уровня ее образования, профессионализма, обучаемости, качества использования рабочего времени).

Определена структура производительности труда железнодорожного предприятия, включающая такие показатели как выработка, трудоемкость, интенсивность труда, добавленная стоимость, продуктивность труда и качество рабочей силы. Обозначена структура необходимая для применения на практике.

Выявлены и проанализированы особенности железнодорожного предприятия, которые оказывают определяющее влияние на управление производительностью труда персонала: внедрение инновационных и цифровых технологий, ориентация на изменения, использование аутсорсинга и аутстаффинга.

Выполнена комплексная оценка управления производительностью труда персонала Красноярской дирекции тяги, которая позволила выявить, что руководству предприятия необходимо снижать себестоимость услуг и улучшать мотивационную программу, при этом рассматривать ее надо не как источник расходов, а как источник повышения эффективности управления производительностью труда персонала. Результат оценки производительности труда на основе корреляционно-регрессионного анализа позволил установить, что наибольшее значение для роста производительности труда имеет уровень образования рабочих, процент отвлечений персонала.

Предложена и обоснована модель системы управления производительностью труда персонала железнодорожного предприятия, отражающая особенности функционирования предприятия под влиянием факторов внешней и внутренней среды и включающая такие элементы системы, как: субъект и объект управления, механизмы, принципы и инструменты управления. Использование данной модели обеспечивает эффективность управления производительностью труда персонала железнодорожного предприятия в процессе его деятельности.

Разработаны рекомендации по управлению производительностью труда персонала железнодорожного предприятия, раскрыты принципы, механизмы и инструменты их реализации.

Произведен расчет экономической эффективности системы управления производительностью труда с достижением экономического эффекта от внедряемых мероприятий.

Теоретическая значимость работы заключается в развитии положений и методов по управлению производительностью труда, в частности, в разработке модели системы управления производительностью труда персонала железнодорожного предприятия и механизмов ее реализации, в дополнении и углублении результатов научных исследований в сфере экономики труда.

Практическая значимость работы. Основные научные положения и выводы работы направлены на повышение эффективности управления производительностью труда персонала железнодорожного предприятия, построение эффективных систем управления персоналом за счет более полного и комплексного учета факторов, связанных с производительностью труда предприятия. Результаты исследования, доведенные до уровня практических рекомендаций, могут быть широко использованы для совершенствования системы управления производительностью труда железнодорожных

предприятий, повышения эффективности общего управления организацией, а также в консалтинговой и учебной деятельности.

Апробация работы. Диссертационная работа в целом обсуждалась на научных семинарах кафедры экономики труда и управления персоналом Сибирского государственного университета науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева (СибГУ, г. Красноярск), результаты докладывались на научно-практических конференциях: Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Проблемы развития рынка товаров и услуг: перспективы и возможности субъектов РФ» (СФУ, 2019), «Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики», «АПАК» (СибГУ им. М.Ф. Решетнева), XXII межвузовской научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития железнодорожного транспорта» (КрИЖТ ИрГУПС, 2019), Международный научный вестник (г. Новосибирск).

Опубликовано 5 статей в научных журналах.

Достоверность полученных результатов подтверждается апробацией предлагаемой модели в Красноярской дирекции тяги.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, списка публикаций автора по теме диссертации и приложений.

В первой главе данной работы приведены основные теоретические и методические подходы к исследованию производительности труда персонала, обозначены факторы её формирования на железнодорожном предприятии.

Во второй главе рассмотрена производительность труда персонала железнодорожных предприятий как объект исследования, проведена комплексная оценка производительности труда персонала железнодорожного предприятия, выявлены особенности управления производительностью труда.

Третья глава является проектной частью, в которой предложена модель системы управления производительностью труда персонала, механизмы и инструменты повышения её эффективности.

Пояснительная записка диссертационного исследования содержит: 25 таблиц, 20 графиков (рисунков).

Теоретико-методологическая глава включает 25 листов, аналитическая глава – 25 листов, методическая/проектная – 25 листов.

Библиографический список включает 82 источника, из них на иностранном языке 13, а также изданий ВАК 10.

Приложения в количестве 6 штук.

Учебно–методическое издание

Светлана Анатольевна ЯРКОВА

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ.
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА.
МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

Учебно–методическое пособие для преподавателей,
обучающихся направления подготовки магистров
38.04.03 Управление персоналом
профиля подготовки 2 «Стратегическое управление персоналом»

Подписано в печать 22.01.2025 г.

Формат бумаги 60×84/16

6,44 авт. л. 6,44 печ. л.

экз.

План издания 2024 г. № ^{п/п} КриЖТ ИрГУПС

Протокол № 5 от 22.01.2025 г.

Отпечатано в КриЖТ ИрГУПС
Красноярск, ул. Л. Кецховели, 89