

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова»



Финансово-экономический институт
Кафедра социологии и управления персоналом

Ю.Ю. Федоров А.В. Михайлова

**Магистерские диссертации по направлению подготовки
38.04.03 «Управление человеческими ресурсами»:
стандарты и порядок защиты
в Северо-Восточном федеральном университете
им. М.К. Аммосова**

Учебно-методическое пособие



Москва 2023

УДК 001.89: 005.95/.96: 378
ББК 60.8: 65.05
Ф 333

Рецензенты: Тарасов Михаил Егорович – доктор экономических наук, профессор кафедры «Отраслевая экономика и управление», ФГБОУ ВО «Арктический государственный агротехнологический университет».

Федоров Афанасий Афанасьевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и финансы», Финансово-экономического института, ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова».

Федоров, Юрий Юрьевич
Михайлова, Анна Викторовна

Ф 333 Магистерские диссертации по направлению подготовки 38.04.03 «Управление человеческими ресурсами»: стандарты и порядок защиты в Северо-Восточном федеральном университете им. М.К. Аммосова / (сост.: к.э.н. Ю.Ю. Федоров, к.э.н. А.В. Михайлова). Учебно-методическое пособие – М.: Мир науки, 2023. – Режим доступа: <https://izd-mn.com/PDF/54MNNPU23.pdf> – Загл. с экрана.

ISBN 978-5-907731-54-7
DOI: 10.15862/54MNNPU23

Учебно-методическое пособие составлено для магистрантов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом: Управление человеческими ресурсами» в целях подготовки и написания магистерской диссертации. Обобщен опыт научных руководителей магистерских диссертаций, рекомендации разработаны на примерах выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций) научных руководителей и членов итоговой государственной аттестации за период 2017-2023 учебные годы. Цель пособия оказать практическую помощь в работе над выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Учебно-методическое пособие содержит иллюстрирующие примеры для магистрантов. Учебно-методическое пособие опирается на локальные нормативные акты Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова.

Учебное издание утверждено учебно-методическим советом СВФУ.

ISBN 978-5-907731-54-7

© Федоров Юрий Юрьевич
© Михайлова Анна Викторовна
© Северо-Восточный федеральный
университет им. М.К. Аммосова, 2023 г.
© ООО Издательство «Мир науки», 2023 г.

Оглавление

Введение	4
Раздел I. Общие положения.....	7
Раздел II. Выбор темы выпускной квалификационной работы.....	11
Раздел III. Структура выпускной квалификационной работы.....	23
Раздел IV. Содержание выпускной квалификационной работы	71
Раздел V. Подготовка к докладу	114
Заключение.....	118

Введение

Подготовка и работа над магистерской диссертацией является сложным процессом для многих магистрантов. Многие магистранты по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом: «Управление человеческими ресурсами» Финансово-экономического института Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова испытывают трудности и/или неуверенность в выполнении магистерских диссертаций, а также нуждаются в концентрированной информации соблюдения стандартов и порядка защиты магистерских диссертаций. Помимо этого, возникают у магистрантов трудности в поиске информации, в формулировании темы исследований, а также стресс при работе над научным исследованием. Для того чтобы эффективно распределить свое время, системно работать над разделами выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) составлено настоящее учебно-методическое пособие.

Выпускная квалификационная работа (ВКР) магистерская диссертация – это самостоятельный творческий труд магистранта, завершающий обучение в вузе. ВКР (магистерская диссертация) является основным видом итоговых аттестационных испытаний выпускников, в котором они демонстрируют уровень овладения необходимыми теоретическими знаниями и практическими умениями, и навыками, позволяющими самостоятельно решать профессиональные задачи на практике.

Цель учебно-методического пособия по работе над магистерской диссертацией состоит в том, чтобы помочь магистрантам по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом: «Управление человеческими ресурсами» Финансово-экономического института Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова эффективно распределить свои ресурсы, выполнить свою магистерскую диссертацию, а также четко представлять процедуру и порядок защиты на выпускающей кафедре.

Учебно-методическое пособие позволит магистрантам по направлению 38.04.03 Управление персоналом: Управление человеческими ресурсами:

1. *Иметь представление о структурировании процесса подготовки.*

Учебное пособие дает магистрантам ясные рекомендации и инструкции по каждому этапу написания магистерской диссертации. Помогает магистрантам понять, как правильно структурировать и организовать свою работу, от выбора темы и формулировки проблемы до анализа данных и написания заключения.

2. *Методическая поддержка.* Учебное пособие включает методические рекомендации, примеры и шаблоны, которые помогут магистрантам разобраться в требованиях к написанию выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) и выполнить ее в соответствии с академическими стандартами СВФУ им. М.К. Аммосова. Это может быть особенно полезно для магистрантов, которые впервые сталкиваются с написанием научной работы такого уровня.

3. *Поддержка и сопровождение:* Учебное пособие служит поддержкой для магистрантов в процессе написания диссертации. Учебное пособие содержит советы по постановке целей и задач их достижения, планированию времени, поиску и анализу литературы, методологии исследования, а также написанию и редактированию текста. Это поможет магистрантам чувствовать себя более уверенно и подготовленными во время написания диссертации. В пособии много примеров.

4. *Актуальность и обновление информации:* Учебное пособие включает актуальную информацию о требованиях к написанию магистерской диссертации, опираясь на локальные нормативные акты Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова, содержит требования изменений в академических стандартах и методологии исследования. Магистранты имеют доступную и структурированную информацию о стандартах и порядке защиты магистерских диссертаций на базе выпускающей кафедры Финансово-экономического института Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова.

5. *Поддержка для научных руководителей.* Учебно-методическое пособие может быть использовано научными руководителями магистрантов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом: «Управление человеческими ресурсами» в рамках научных консультаций с магистрантами, быть полезным при проведении занятий и консультировании магистрантов в рамках работы магистрантами над выпускными магистерскими диссертациями (магистерскими диссертациями). Учебное пособие содержит рекомендации, примеры, шаблоны и другие материалы, которые помогут магистрантам успешно выполнить свои исследования и защитить диссертации.

Структура учебного пособия составлено, опираясь на логику работы над научным исследованием, в пособии приведен список документов, на основе которых сформулированы основные требования и правила оформления, рассмотрены структура ВКР (магистерской диссертации) и содержание всех ее глав, общие правила оформления различных составных частей (например, заголовков, текста, формул, таблиц, иллюстраций, ссылок, сокращений и т.д.). Приведены шаблоны заполнения титульного листа, оглавления, оформления глав, заключения, а также пример оформления библиографического описания различных видов документов.

Раздел I.

Общие положения

В данном разделе мы рассмотрим основные документы, опираясь на которые оформляется выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация).

Особенностями магистерской диссертации являются: Начальная степень научной деятельности, которая может привести к поступлению в аспирантуру и написании кандидатской диссертации. Не является научной степенью, а отражает уровень образования выпускника высшего учебного заведения.

Магистерская диссертация представляет собой квалификационную работу исследовательского характера, посвященную решению актуальной задачи, имеющей теоретическое или практическое значение для современной науки и техники.

Магистерская диссертация представляет собой Выпускную квалификационную работу исследовательского типа, носит проектный и прикладной характер. В этой работе детально рассматривается конкретная проблема или несколько задач, которые объединены одной целью. Выпускник выполняет ее самостоятельно, прибегая к советам и рекомендациям научного руководителя.

Правила оформления относятся к выпускным квалификационным работам, выполненным в форме магистерских диссертаций. Требования сформированы на основе документов:

1. ГОСТ Р. 7.0.100–2018. https://www.rsl.ru/photo/!_ORS/5-PROFESSIONALAM/7_sibid/ГОСТ_P_7_0_100_2018_1204.pdf

Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления. System of standards on information, librarianship and publishing. Bibliographic record. Bibliographic description. General requirements and rules. Дата введения – 2019–07–01.

2. ГОСТ 7.32-2017 https://cs.msu.ru/sites/cmc/files/docs/2021-11gost_7.32-2017.pdf - Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления. System of standards on information, librarianship and publishing. The research report. Structure and rules of presentation. Дата введения - 2018-07-01.

3. ГОСТ Р 7.0.108-2022. <https://docs.cntd.ru/document/1200184301> Библиографические ссылки на электронные документы, размещенные в информационно-телекоммуникационных сетях. Общие требования к составлению и оформлению. System of standards on information, librarianship and publishing. Bibliographic references on electronic documents in information and telecommunication networks. General requirements for rules of making and presentation. Дата введения – 2022-06-01.

4. Положение о выпускной квалификационной работе в форме магистерской диссертации от 19.02.2019 (ред. 30.08.2022) г. Якутск, СВФУ, https://www.s-vfu.ru/universitet/rukovodstvo-i-struktura/strukturnye-podrazdeleniya/departamentt_quality/mo/lnaktu/14_pol_o_mag_disser.pdf

Данные документы очень объемны, носят рекомендательный характер, поэтому в настоящих рекомендациях приведены основные моменты, касающиеся оформления ВКР, изложенные в ГОСТах.

Правила оформления выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций), следующие:

1. Структура: магистерская диссертация состоит из следующих разделов: введение, обзор литературы, методология, результаты и обсуждение, заключение, список использованных источников.

2. Оформление текста: используйте шрифт Times New Roman размером 14 пунктов. Поля страницы: верхнее и нижнее – 2 см, левое – 3 см, правое – 1 см. Используйте 1,5-междустрочный интервал.

3. Заголовки: заголовки разделов должны быть выделены и выровнены по центру страницы. Используйте нумерацию заголовков в соответствии с их иерархией.

4. Список литературы: включите полный список всех использованных источников в соответствии с определенным стилем цитирования (например, APA, MLA, Harvard). Помните, что все источники должны быть корректно процитированы в тексте диссертации.

5. Иллюстрации и таблицы: если в вашей работе присутствуют графики, таблицы или другие иллюстрации, убедитесь, что они имеют четкое название и нумерацию. Каждая иллюстрация должна быть снабжена подробным описанием и источником, если она взята из другого источника.

6. Проверка орфографии и пунктуации: перед окончательной сдачей диссертации обязательно проверьте текст на наличие ошибок. Воспользуйтесь программами для проверки правописания и грамматики, а также попросите кого-то прочитать вашу работу для выявления возможных опечаток и неточностей.

Нумерация должна присутствовать на каждой странице кроме титульного листа и начинаться с порядкового номера, следующего за титульным листом и содержанием.

Ссылки на рисунки, таблицы, цитаты, статистические данные обязательны.

Объем магистерской диссертации по ГОСТу должен быть не менее 90 и не более 120 страниц. Работу меньшего объема могут просто счесть несолидной и не раскрывающей тему. С другой стороны, не рекомендуется перегружать работу лишней информацией.

Локальные нормативные акты по написанию выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) расположены по ссылке: https://www.s-vfu.ru/universitet/rukovodstvo-i-struktura/strukturnye-podrazdeleniya/departamentt_quality/page2.php?clear_cache=Y

Положение о выпускной квалификационной работе в форме магистерской диссертации в Северо-Восточном федеральном университете им. М.К. Аммосова: Версия 3.0, от 19.02.2019 в редакции от 30.08.2022 размещена по

ссылке https://www.s-vfu.ru/universitet/rukovodstvo-i-struktura/strukturnye-podrazdeleniya/departamentt_quality/mo/lnaktu/14_pol_o_mag_disser.pdf

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) является работой научного содержания, которая обладает внутренним единством и отражает ход и результаты разработки выбранной темы, демонстрирует уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

Задание для магистрантов:

1. Ознакомиться с нормативными актами по написанию выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций).
2. Выписать для себя структуру работы, правила оформления выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций).
3. Составить схему из нормативных документов, регламентирующих порядок работы над выпускной квалификационной работой (магистерской диссертацией).

Раздел II.

Выбор темы выпускной квалификационной работы

Следует со всей ответственностью подойти к выбору выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) темы своего исследования, поскольку успех исследования или его неудача во многом закладываются на стадии выбора темы. Название темы магистрант выбирает, исходя из соображения, что тема проблемная и охватывает четко очерченный круг вопросов, входящий в область компетенции научного руководителя, а также опираясь на следующие моменты.

Как мы уже отметили, выбор темы — это очень ответственный этап. Вот несколько общих советов, которые помогут вам сделать правильный выбор:

1. Интересы: выберите тему, которая вызывает у вас наибольший интерес и внутреннюю мотивацию. Работа над магистерской диссертацией может занять значительное время, поэтому важно быть заинтересованным в изучаемой проблеме.

2. Актуальность: выберите тему, которая актуальна и имеет значение в вашей профессиональной области исследования. Постарайтесь найти проблему или вопрос, которые еще не полностью изучены или требуют дальнейшего исследования.

3. Доступность данных и исследований: убедитесь, что для вашей выбранной темы существуют достаточные данные и исследования, которые помогут вам в проведении исследования и анализе. Обратитесь к литературе, базам данных и другим источникам информации, чтобы убедиться в наличии необходимых ресурсов.

4. Реализуемость: оцените свои возможности и ресурсы для выполнения работы по выбранной теме. Учтите доступность литературы, доступ к экспертам, время и финансовые ресурсы, необходимые для проведения исследования.

5. Консультация с научным руководителем: обратитесь к вашему научному руководителю или преподавателю, чтобы получить совет и рекомендации по выбору темы. Они могут предложить вам идеи, помочь уточнить направление и предложить подходящие исследовательские методы.

Не спешите с выбором темы, уделите достаточно времени для изучения различных вариантов и обсуждения с вашими преподавателями. Помните, что выбор темы должен соответствовать вашим интересам, способностям и целям, чтобы вы могли успешно выполнить свою работу и достичь хороших результатов.

Поиск информации. В работе обязательно должны быть использованы законодательные и нормативные акты, статистические сборники, монографии, книги, учебники, периодические издания за последние *два-три года*.

Изучение источников следует начинать с учебников и учебных пособий. Затем перейти к монографическим изданиям, а после их рассмотрения - к журналам, газетным статьям и прочим. Изучать периодическую литературу лучше начинать с новых, только что опубликованных источников, а затем изданных в предыдущие годы.

А) Библиографический поиск. Для быстрого наведения справки о литературе можно воспользоваться каталогами онлайн библиотек.

- алфавитный каталог: дает сведения о наличии книг отдельного автора или сборника под известным названием.

- систематический каталог: дает информацию о наличии книг по разделу наук или по определенной теме.

Б) Работа с Интернетом. Для того, чтобы найти что-либо на поисковом сервере, зайдите на него (наберите в строке адреса сверху окна браузера его адрес). Затем введите одно или несколько ключевых слов. Если нужна очень редкая информация, например, «способы разведения кроликов в условиях полярной ночи и вечной мерзлоты» и поиск с помощью поисковых машин не дает результата, тогда попробуйте найти ресурс в сети, посвященный более общей теме. В данном случае это – «подсобное хозяйство и фермерство».

Походите по фермерским сайтам и обязательно загляните в раздел ссылок (links). Там вы найдете много интересного, так как для создания ресурса для фермеров необходимо изучить данный вопрос досконально, поэтому велика вероятность, что вы сможете найти нужную информацию. Кроме того - задайте свой вопрос в чатах и форумах, специально созданных для этого. Если результаты поиска не устраивают вас, не отчаивайтесь. Попробуйте:

- точнее сформулировать запрос, используя, например, несколько слов;
- воспользоваться дополнительными возможностями системы, такими как расширенный поиск и язык запросов (о языке запросов Вы сможете узнать, нажав на Помощь);
- попробуйте поискать на другом поисковом сервере (rambler.ru, yandex.ru, list.ru и прочие)

Основные приемы и способы чтения. Умение читать является навыком приобретенным, это сложный процесс, требующий большого труда, выражающийся в концентрации внимания, выработке усидчивости, терпения и тренировке зрения. Существуют различные типы и способы чтения литературы. Обычно выделяют пять основных способов чтения: сюжетный, фиксирующий, осмысливающий, критический и творческий.

Не все книги нужно тщательно прочитывать, но все выбранные книги нужно просматривать, чтобы выявить их ценность для дальнейшего использования. На что следует обратить внимание в первую очередь при ознакомлении с литературой.

Первое, в современных книгах на обратной стороне титульного листа помещается аннотация - статья в одно - два предложения, характеристика ее содержания. Второе, о содержании книги и ее структуре многое могут рассказать оглавление, введение, предисловие и заключение. Третье, определенную информацию (факты, выводы, библиографические ссылки) может дать просмотр самого текста работы. В результате такого предварительного просмотра, как правило, создается представление о целесообразности дальнейшей работы с книгой или статьей.

Заключительным итогом предварительного просмотра должна быть краткая запись его результата в специальной тетради или на специальном файле персонального компьютера. Необходимо записать:

- выходные данные книги (фамилии авторов, название работы, место издания, название издательства, год издания, объем);
- дату просмотра (чтения);
- где и как работа может быть использована, ее краткие идеи;
- библиотечный шифр или где ее можно найти, если книга не ваша собственная.

Фиксирование прочитанного материала. Если изложенные в источнике идеи и факты оказались интересны и необходимы для работы над курсовой работой, следует зафиксировать основные идеи и положения. Для этого существуют следующие формы: план, тезисы, выписки, конспект.

План - представляет краткий перечень основных идей прочитанной работы. Он указывает на структуру, логику, построение ее содержания.

Тезисы - краткая запись содержания текста в виде основных, сжато сформулированных положений, в которых сконцентрировано доказываемое или опровергаемое автором, резюме прочитанного.

Выписки - это дословные записи текста в виде цитат, удачных формулировок, фактов. Они позволяют организовать сбор материалов по интересующей вас проблеме из разных источников.

Конспект - это краткое изложение основного содержания текста, освобожденное от мелочей и повторений, т.е. это систематическая, логически связанная запись, содержащая тезисы, выписки, план прочитанного. Конспект приучает кратко и ясно излагать свои мысли, помогает запоминать прочитанное, лучше усваивать его содержание.

2.1 Выбор темы по направлению подготовки 38.04.03 «Управление человеческими ресурсами».

Как известно данное направление подготовки охватывает следующие ключевые аспекты управления человеческими ресурсами (См. таблицу 2.1).

Таблица 2.1 Направления аспектов управления человеческими ресурсами в тематике выпускных квалификационных работ

Направления ВКР				
	А) Общие вопросы развития менеджмента в управлении персоналом	Б) Управление поведением сотрудников в организациях	В) Формирование корпоративной культуры	Г) Digital HR
Примеры тем	Современные механизмы мотивации труда муниципальных служащих в г. Покровске	Особенности управления персоналом в женском коллективе (на примере городской больницы в г. Якутске)	Управление внутрифирменным и коммуникациями в частной торговой компании.	Оптимизация корпоративного документооборота с использованием современных информационных и телекоммуникационных технологий в условиях конкуренции.
	Приемы и особенности управления предприятием в условиях «турбулентной» экономики.	Управление психологическим климатом в коллективе	Корпоративная культура: методы её формирования и развития в организации	Трансформация кадровой политики в условиях цифровизации экономики.
	Разработка системы менеджмента предприятия по изготовлению мебели	Построение системы премирования персонала в АО «Водоканал».	Организационная лояльность персонала: методы оценки и пути ее повышения.	Управление затратами на персонал в инновационном бизнесе.
	Опыт управления человеческими ресурсами в компании HUAWEI в период пандемии	Планирование и развитие деловой карьеры работника на предприятии	HR-брендинг как фактор конкурентоспособности предприятия.	Оценка процессов цифровизации в управлении персоналом.
	Коучинг как современная технология управления персоналом.	Формирование и развитие команд в организации.	Социальная ответственность организации и пути ее реализации	Инновационные методы и digital технологии обучения персонала.

Из таблицы видим, что сложились 4 основных направления тем по направлению 38.04.03 «Управление человеческими ресурсами». При этом надо помнить, что базовым фактором, определяющими выбор конкретной темы магистрантом, является следующее – это наличие достаточного объема

информации по выбранной теме (библиографической, историографической, источниковедческой, научно-практической базы);

Далее, окончательное направление темы для исследования определяется тремя основными путями.



Схема 1- Пути выбора темы ВКР магистрантом

Итак, в первом случае, когда магистрант самостоятельно выбирает тему из имеющегося списка на кафедре и согласует ее со своим научным руководителем. В этом случае, можно не сомневаться, что тема будет актуальной, в зависимости от методических рекомендаций вуза тематика дипломных работ периодически обновляется, поэтому список ВКР кафедры не должен повторять работы прошлых лет.

Второй путь избирается, как правило, когда предстоит ВКР по темам на стыке дисциплин различных кафедр (например, на стыке управление персоналом и экономикой, управления человеческими ресурсами и мировой экономикой и др.) или по теме, близкой по роду настоящей или будущей работы.

В третьем случае, нужно задать вопрос руководителю организации: «Какая проблема сейчас актуальна для вашей фирмы?» Такое исследование

будет уже актуальным и практико-ориентированным, потому что его результат может принести реальную пользу базовому предприятию.

При этом изменение ранее утвержденной темы ВКР возможно по письменному заявлению магистранта на имя заведующего кафедрой, заверенного научным руководителем, но не позднее 3-х месяцев до даты защиты ВКР.

Далее, не допускается выбор одной и той же темы двумя и более студентами, выпускающимися в текущем учебном году.

Как итог, тема ВКР работы утверждается протоколом заседания кафедры. Одновременно утверждается научный руководитель дипломной работы (студент может высказать пожелания о назначении конкретного руководителя).

Кроме того, просим внимательно ознакомиться.

1. Исследование эффективных методов найма и подбора персонала: исследуйте различные стратегии и методы найма и подбора персонала, а также их влияние на эффективность организации. Рассмотрите такие аспекты, как рекрутинг, собеседования, оценка кандидатов и т.д.

2. Управление мотивацией и удержанием сотрудников: изучите различные подходы к мотивации сотрудников и методы удержания талантливых сотрудников в организации. Рассмотрите такие аспекты, как системы вознаграждения, развитие карьеры, удовлетворенность работой и др.

3. Разработка и внедрение программ развития персонала: исследуйте методы и подходы к разработке и реализации программ развития персонала. Рассмотрите такие аспекты, как обучение и развитие, тренинги, программы лидерства и др.

4. Управление конфликтами и разрешение проблем в коллективе: изучите методы управления конфликтами и разрешения проблем в коллективе. Рассмотрите такие аспекты, как коммуникация, медиация, урегулирование конфликтов и др.

5. Исследование влияния организационной культуры на эффективность управления персоналом: изучите влияние организационной культуры на управление персоналом и результативность организации. Рассмотрите такие аспекты, как ценности, нормы, этика, лидерство и др.

6. Анализ и оптимизация системы управления персоналом в конкретной организации: проведите исследование и анализ системы управления персоналом в выбранной организации. Предложите рекомендации по оптимизации и улучшению системы управления персоналом с учетом конкретных потребностей и особенностей организации.

Когда вы выбираете тему выпускной квалификационной работы по направлению 380403 "Управление персоналом", очень важно посоветоваться с вашим научным руководителем. Ваш научный руководитель будет играть ключевую роль в вашем исследовании и написании работы, поэтому их экспертиза и поддержка очень важны.

Вот несколько причин, почему важно обратиться к научному руководителю при выборе темы:

1. Опыт и экспертиза: Ваш научный руководитель обладает опытом и экспертизой в области управления персоналом. Они могут помочь вам определить актуальные и интересные темы и предложить идеи, основанные на своем опыте и знаниях.

2. Поддержка и руководство: Ваш научный руководитель будет поддерживать вас на протяжении всего процесса написания работы. Они будут помогать вам разрабатывать идеи, структурировать исследование, анализировать результаты и давать ценные советы по улучшению вашей работы.

3. Ресурсы и доступ к литературе: Ваш научный руководитель может предоставить вам доступ к необходимой литературе, базам данных и другим ресурсам, которые помогут вам в исследовании и написании работы. Они также могут порекомендовать вам ключевые работы и авторов, которые будут полезны для вашего исследования.

4. Оценка реализуемости: Ваш научный руководитель может помочь вам оценить реализуемость выбранной темы. Они могут рассмотреть доступность данных, методологические подходы, возможные ограничения и дать рекомендации по адаптации темы, если это необходимо.

5. Мотивация и поддержка: Ваш научный руководитель будет вашим наставником и наставником в течение всего процесса написания работы. Они будут поддерживать вас, мотивировать и помогать вам преодолевать трудности, которые могут возникнуть на пути.

Поэтому, не стесняйтесь обратиться к вашему научному руководителю и обсудить с ними ваши идеи и предложения по выбору темы. Их опыт и поддержка помогут вам сделать правильный выбор и успешно выполнить вашу выпускную квалификационную работу.

Это всего лишь некоторые идеи для выбора темы в области управления персоналом или управления человеческими ресурсами. Помните, что важно выбрать тему, которая соответствует вашим интересам и целям исследования, а также имеет актуальность и значимость для данной области.

Рекомендуем Вам для выбора темы по направлению 38.04.03 Управление персоналом: Управление человеческими ресурсами посмотреть следующие ресурсы:

1. Электронная библиотека СВФУ <https://www.s-vfu.ru/universitet/rukovodstvo-i-struktura/vspomogatelnye-podrazdeleniya/nauchnaya-biblioteka/elibw/> Обратить внимание на раздел ВКР.
2. Сайт для практических руководителей в области управления персоналом <https://www.hr-director.ru/>
3. Научно-практический журнал «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России»
<http://nasoup.ru/%D0%B6%D1%83%D1%80%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8B/%D1%83%> (журнал ВАК)
4. Научно-практический журнал «Кадровик»
<https://panor.ru/magazines/kadrovik.html#> (журнал ВАК)

5. Научно-практический журнал «Справочник по управлению персоналом»
https://www.pro-personal.ru/sup_about
6. Сайт Высшей школы экономики (ВШЭ) <https://www.hse.ru/ma/msa/temy>
7. Темы ВКР по направлению 38.04.03 <https://akdis.ru/temy-vkr-napravleniya-38-04-03-upravlenie-personalom-dlya-magistratury/>
8. Темы магистерских диссертаций <https://expert-mik.ru/dissertation/master/nauki-ob-obshhestve/38-00-00/38-04-03/>
9. На сайте ВУЗов по направлению подготовки 38.04.03
10. Темы магистерских диссертаций по направлению 38.04.03 МГУ
<https://spa.msu.ru/wp-content/uploads/spisok-tem-kursovyyh-diplomnyh-i-magisterskih-rabot.pdf>
11. Темы магистерских диссертаций по направлению 38.04.03 Уральский федеральный университет <https://gsem.urfu.ru/ru/students/studentam-shkoly-gosudarstvennogo-upravleniya-i-predprinimatelstva/studentam-magistratury/temy-magisterskikh-dissertacii/>
12. Архив магистерских диссертаций по направлению 38.04.03
https://elib.sfu-kras.ru/bitstream/handle/2311/71176/magisterskaya_dissertaciya_yablokovoy_t._v._na_sayt.pdf?sequence=1

Примерные темы по направлению 38.04.03 Управление персоналом:

Управление человеческими ресурсами

1. Роль управления человеческими ресурсами в повышении организационной эффективности.
2. Влияние лидерства на мотивацию и производительность сотрудников.
3. Разработка и реализация программы управления талантами в организации.
4. Анализ и оптимизация системы вознаграждения и стимулирования персонала.
5. Развитие и реализация стратегии управления разнообразием в организации.

6. Взаимосвязь между корпоративной культурой и эффективностью управления персоналом.
7. Управление изменениями в организации с учетом человеческого фактора.
8. Использование информационных технологий в управлении персоналом и HR-процессах.
9. Роль HR-отдела в развитии и поддержке организационной инновационной культуры.
10. Анализ и улучшение процесса подбора и найма персонала в организации.
11. Организационное гражданское поведение» работников: индивидуальные и организационные факторы формирования.
12. Вовлеченность и приверженность работников: индивидуальные и организационные факторы формирования.
13. Отношения работника и организации как социальный обмен.
14. Власть и влияние в организации.
15. Стили лидерства: влияние на установки и поведение работников.
16. Управление знаниями в организациях.
17. Особенности трудовых отношений и практик УЧР нестандартно занятых работников.
18. Проблемы управления человеческими ресурсами на уровне регионов (отраслей).
19. Мобильность работников (внешняя или внутренняя).
20. Непрерывное образование и самообразование персонала в организациях.
21. Формирование бренда в управлении человеческими ресурсами.
22. Направления преодоления личностно-профессиональных трудностей в управленческой деятельности.
23. Проблемы внедрения инноваций в сфере управления человеческими ресурсами.

В названии темы выпускной квалификационной работы по направлению 38.04.03 Управление персоналом: Управление человеческими ресурсами

должна быть указана конкретная отрасль или название предприятия/организации/компании.

Задание для магистрантов:

1. Изучите ресурсы, указанные в данном разделе.
2. Составьте для себя перечень информационных ресурсов, на которых Вы могли бы поискать идеи для выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).
3. Подойдите на консультацию к научному руководителю, обсудите с научным руководителем Ваши научные интересы, посмотрите на сколько они совпадают с научными интересами Вашего научного руководителя.
4. Посмотрите информационные ресурсы по совету/рекомендации научного руководителя, составьте перечень тем.
5. Выберите, опираясь на рекомендации данного раздела тему выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации), сформулируйте тему.

Раздел III.

Структура выпускной квалификационной работы

Последовательность и примерный объем основных структурных элементов выпускной квалификационной работы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом: Управление человеческими ресурсами приведен в табл. 3.1. В зависимости от состава и характера рассматриваемых вопросов общий объем выпускной квалификационной работы должен составлять не менее **90 страниц**.

Таблица 3.1 Последовательность и примерный объём структурных элементов выпускной квалификационной работы по направлению 38.04.03 Управление персоналом: Управление человеческими ресурсами

Структурные элементы	Количество страниц,
Титульный лист	
Содержание	
Введение	3-4
Глава 1.	27
1.1.	
1.2.	
1.3.	
Глава 2	27
2.1.	
2.2.	
2.3.	
Глава 3	27
3.1.	
3.2.	
3.3.	
Заключение	5
Список использованных источников	2-5
Всего (не считая список источников и последнего листа)	90 - 100
Приложение 1 Приложение 2 и т.д.	

Для направления 38.04.03 "Управление персоналом: Управление человеческими ресурсами" в Финансово-экономическом института Северо-

Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова типичная структура выпускной квалификационной работы выглядеть примерно следующим образом:

Титульный лист

Введение (смотрите отдельный раздел по элементам Введения)

- Обоснование актуальности, выбранной тем
- Цель и задачи исследования
- Обзор литературы и источников

Глава 1. Теоретический обзор

- Определение основных понятий и терминов, связанных с управлением человеческими ресурсами

- Обзор существующих теорий и подходов к управлению персоналом
- Анализ современных тенденций и проблем в области управления человеческими ресурсами

Глава 2. Методология исследования

- Описание выбранного метода исследования (например, анкетирование, интервью, анализ статистических данных и т.д.)

- Обоснование выбора метода исследования
- Описание выборки и методов сбора данных
- Обработка полученных данных
- Анализ результатов и их интерпретация
- Выводы, сделанные на основе анализа результатов исследования

Глава 3. Рекомендации и практические рекомендации

- Разработка проекта по управлению персоналом
- Разработка рекомендаций для улучшения управления человеческими ресурсами
- Практические рекомендации для руководителей и специалистов в области управления персоналом

Заключение

- Сводные выводы и общая оценка проведенного исследования
- Упоминание возможных ограничений и предложения для дальнейших исследований

Список использованных источников

- Перечень литературы, статей, документов и других источников, использованных при написании работы

Объем структурных элементов может варьироваться в зависимости от темы и конкретного проекта. Рекомендуется разработать структуру и составить развернутый план магистерской диссертации с научным руководителем.

Примеры оформления

ПРИМЕР 1

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова»
Финансово-экономический институт
Кафедра социологии и управления персоналом

**ПРАКТИКА И РАЗРАБОТКА КРИТЕРИЕВ НАЙМА ПЕРСОНАЛА
(НА ПРИМЕРЕ ДОЛЖНОСТИ СЕКРЕТАРЯ СУДЕБНОГО ЗАСЕДАНИЯ
ВЕРХОВНОГО СУДА РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ))**

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ
Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами

Научный руководитель:	Выполнила:
ФИО, должность, ученая степень,	ФИО,
ученое звание кафедры социологии	группа М-УЧР-__
и управления персоналом ФЭИ	_____

Рецензент:	Работа защищена:
ФИО, должность, ученое звание,	«____» _____ 202__ г.
ученая степень	
Организация	протокол № _____
_____	с оценкой _____
«____» _____ 202__ г.	

Якутск 202__

Содержание

Введение.

Глава 1 Современные критерии и методы найма персонала секретаря судебного заседания

1.1 Актуальные инструменты отбора в практике отбора секретарей судебного заседания.

1.2 Основные требования к критериям отбора секретарей судебного заседания, отличия от найма типового персонала.

Глава 2 Тренды в формировании критериев найма персонала на должность-секретаря судебного заседания.

2.1 Характеристика должности секретаря-судебного заседания отдела обеспечения судопроизводства по уголовным делам апелляционной инстанции Верховного суда Республики Саха (Якутия).

2.2 Анализ текучести кадров как источник формирования критериев отбора на должность секретаря-судебного заседания.

Глава 3 Совершенствование критериев подбора, отбора секретаря -судебного заседания

3.1 Включение факторов IQ (коэффициент интеллекта) и EQ (эмоционального интеллекта) в современные критерии отбора секретарей судебного заседания.

3.2 Активное использование информационно-коммуникационных технологий для привлечения претендентов.

Заключение.

Список литературы

Приложения

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами в компаниях	6
1.1 Теории управления человеческими ресурсами: аналитический обзор с точки зрения XXI века	6
1.2 Методы и инструменты управления человеческими ресурсами в Китайских компаниях на современном этапе развития	8
1.3 Опыт управления человеческими ресурсами Huawei	11
Глава 2. ОБЗОР УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ HUAWEI ВО ВРЕМЯ ЭПИДЕМИИ	16
2.1 Текущая ситуация с управлением человеческими ресурсами во время эпидемии: социологическое исследование	16
2.2 Анализ внутренних процессов управления персоналом Huawei во время эпидемии	23
2.3 Результаты исследований управления персоналом во время эпидемии	29
Глава 3. ПРОЕКТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ HUAWEI ВО ВРЕМЯ ЭПИДЕМИИ	38
3.1 Модель управления персоналом во время эпидемии в Китае в компании	38
3.2 Организационно-экономическое обоснование внедрения модели управления персоналом в компании	43
3.3 Разработка внутренних документов для внедрения модели	49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	59
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	63
ПРИЛОЖЕНИЯ	70

Пример 3

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный
университет им. М.К. Аммосова»
Финансово-экономический институт
Кафедра Социологии и управления персоналом

**МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В
ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)**

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами

Научный руководитель:

ФИО, должность, ученая степень,
ученое звание кафедры социологии
и управления персоналом ФЭИ

Выполнила:

ФИО,
группа М-УЧР-__

Рецензент:

ФИО, должность, ученое звание,
ученая степень
Организация

«___» _____ 202_ г.

Работа защищена:

«___» _____ 202_ г.

протокол № _____

с оценкой _____

Якутск – 202_ г.

Содержание

Введение

Глава 1. Теоретико-методологические основы кадровой безопасности организации

1.1 Кадровая безопасность как составляющая экономической безопасности организации

1.2 Классификация угроз кадровой безопасности организации Ошибка! Закладка не определена.

1.3 Методы оценки кадровой безопасности организации Ошибка! Закладка не определена.

Глава 2. Анализ кадровой безопасности в АК «АЛРОСА» (ПАО)

2.1 Краткая характеристика и анализ производственно-хозяйственной деятельности АК «АЛРОСА» (ПАО)

2.2 Анализ системы управления персоналом АК «АЛРОСА» (ПАО)

2.3 Оценка текущего состояния системы кадровой безопасности АК «АЛРОСА» (ПАО)

Глава 3. Разработка проекта по совершенствованию системы кадровой безопасности АК «АЛРОСА» (ПАО)

3.1 Проект совершенствования кадровой безопасности АК «АЛРОСА» (ПАО)

3.2 Финансовое и экономическое обоснование реализации проекта

Заключение

Список использованных источников и литературы

Приложение 1

Приложение 2

Приложение 3

Приложение 4

Приложение 5

Пример 4

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова»
Финансово-экономический институт
Кафедра социологии и управления персоналом

**РАЗРАБОТКА ПЕРСОНАЛЬНОГО БРЕНДА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА В
УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ**
МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ
Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами

Научный руководитель:	Выполнила:
ФИО, должность, ученая степень,	ФИО,
ученое звание кафедры социологии	группа М-УЧР-__
и управления персоналом ФЭИ	_____

Рецензент:	Работа защищена:
ФИО, должность, ученое звание,	
ученая степень	«____» _____ 202__ г.
Организация	
_____	протокол № _____
«____» _____ 202__ г.	с оценкой _____

Якутск 202__

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПЕРСОНАЛЬНОГО БРЕНДА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА	8
1.1 Понятие и сущность персонального бренда. Цели, задачи и функции персонального бренда	8
1.2 Исторические предпосылки становления бренда	17
1.3 Персональный бренд преподавателя вуза: особенности формирования и способы продвижения	20
2. АНАЛИЗ ПЕРСОНАЛЬНОГО БРЕНДА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ ВУЗА	35
2.1 Цифровизация образования и ее влияние на продвижение бренда преподавателя	35
2.2 Особенности внедрения индивидуальных образовательных траекторий в системе вуза.	44
2.3 Мнение преподавателей вуза о персональном бренде в условиях цифровизации образования	50
3. ПРОЕКТНОЕ ОБОСНОВАНИЕ РАЗРАБОТКИ ПЕРСОНАЛЬНОГО БРЕНДА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ФГАОУ ВО «СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ.М.К.АММОСОВА»	70
3.1 Алгоритм разработки персонального бренда преподавателя вуза	70
3.2 Социально-экономическая оценка эффективности бренда преподавателя СВФУ	80
3.3 Рекомендации по совершенствованию персонального бренда преподавателя	89
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	96
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	101

Пример 5

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный
университет им. М.К. Аммосова»
Финансово-экономический институт
Кафедра Социологии и управления персоналом

**РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВРАЧЕБНЫМИ КАДРАМИ
СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)**

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами

Научный руководитель:
ФИО, должность, ученая степень,
ученое звание кафедры социологии
и управления персоналом ФЭИ

Выполнила:
ФИО,
группа М-УЧР-__

Рецензент:
ФИО, должность, ученое звание,
ученая степень
Организация

Работа защищена:

«__» _____ 202__ г.

«__» _____ 202__ г.

протокол № _____
с оценкой _____

(подпись)

«__» _____ 202__ г.

Якутск – 202__ г.

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	3
I ГЛАВА. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	6
1.1. Понятие и сущность кадрового обеспечения.....	6
1.2. Понятие кадровой политики и нормативно-правовое обеспечение кадровой политики системы здравоохранения Российской Федерации.....	10
II ГЛАВА. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИИ) ПО КАДРОВОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ.....	21
2.1. Характеристика системы здравоохранения Республики Саха (Якутия). Состояние в период пандемии новой коронавирусной инфекции.....	21
2.2. Анализ обеспечения врачебными кадрами системы здравоохранения Республики Саха (Якутия) и его перспективы.....	25
III ГЛАВА. ПРОЕКТНОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВРАЧЕБНЫМИ КАДРАМИ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ).....	53
3.1. Оценка качеств оказываемых медицинских услуг в поликлиниках г.Якутска Республики Саха (Якутия).....	53
3.2. Разработка модели обеспечения врачебными кадрами системы здравоохранения в поликлиниках г. Якутска Республики Саха (Якутия).....	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	67
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	69
Приложение 1.....	81

Первой страницей ВКР (магистерской диссертацией) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом: Управление человеческими ресурсами является **титульный лист**, содержащий следующие реквизиты: полное наименование учебного заведения, наименование кафедры, тему работы, сведения об авторе работы, сведения о руководителе, заведующем кафедрой, местонахождение (город) образовательного учреждения, год написания работы. Сдача и прием выпускной квалификационной работы подтверждаются подписями выпускника и руководителя, допуск к защите – подписью заведующего выпускающей кафедрой. Внимательно посмотрите примеры оформления.

Следующим обязательным структурным элементом является **содержание. оглавление**. Оно составляется в соответствии с рубрикацией работы и детализируется до глав и параграфов.

Важно сразу сделать настройки с данными таб. 3.2.

Таблица 3.2 Правила оформления и набора текста ВКР

Редакционные элементы	Текст
Формат	A4
Текст	Microsoft Word
Количество печатных знаков на странице(считая пробелы между словами и знаки препинания)	1800
Гарнитура шрифта	Times New Roman (черного цвета)
Размер	14 (в таблицах 12)
Междустрочный интервал	1,5 см
Абзацный отступ	1,25 см
Верхнее и нижнее поля	20 мм
Левое поле	30 мм
Правое поле	10 мм
Выравнивание текста	По ширине, т.е. правая граница текста всегда ровная
Выравнивание заголовков	По центру, без абзацев
Используемые знаки при перечислении	«-», «-», «1), 2), 3) ... », «а), б), в) ...»
Состав списка использованных источников	Не менее 50 библиографических описаний документальных и литературных источников
Оформление таблиц, рисунков	Приложение А5

Таблица 3.3 Последовательность и примерный объем структурных элементов введения выпускной квалификационной работы

Структурные элементы	Количество знаков
Актуальность.	Не более 7200 (с пробелами)
Степень научной разработанности темы.	
Цель	
Задачи исследования	
Объект исследования	
Предмет исследования	
Методы исследования	
Теоретическая, нормативная и эмпирическая базы исследования.	
Положения, выносимые на защиту	
Краткая характеристика структуры диссертации	

Введение – важная часть ВКР, к содержанию которой предъявляются четкие требования.

Таблица 3.4 Содержание структурных элементов введения выпускной квалификационной работы

Структурные элементы	Содержание
Актуальность.	Является одним из основных критериев при оценке работы. Актуальность темы обосновывается анализом теоретических источников и тенденциями общественного развития.
Степень научной разработанности темы.	Степень разработанности отражается во введении перечислением авторов, имевших отношение к исследуемому соискателем вопросу. Кратко изложить предшествующий опыт решения рассматриваемой темы.
Цель	Решение поставленной проблемы: анализ конкретных свойств объекта исследования, выявление закономерностей, выработка предложений (рекомендаций, программ, методик и т.п.), цель формулируется как решение выявленной проблемы.
Задачи исследования	В одной главе решается только одна поставленная задача, т.е. задачи конкретизируют цель и отражают последовательность исследований. Формулировку задач рекомендуется начинать со слов: проанализировать, разработать..., обобщить..., выявить..., доказать..., внедрить..., показать..., выработать..., найти..., определить..., описать..., установить..., рекомендовать... и т.п.).
Объект исследования	Как правило, область научных изысканий, в которой выявлена и существует исследуемая проблема. Это

	может быть процесс или явление, которое было выбрано для изучения, часть экономической действительности. Объектом исследования могут быть процессы, социальные общности, отношения, виды деятельности, системы и т.п.
Предмет исследования	Предмет более конкретен, он является частью объекта исследования. Предмет исследования – это планируемые к исследованию конкретные свойства, стороны и отношения между объектами, подлежащие непосредственному изучению и обеспечивающие повышение результативности и эффективности в решении экономических, управленческих задач.
Методы исследования	Способы, техники, средства, которые помогают решить поставленные задачи и достигнуть заявленных целей в работе обобщённо называются методами исследования.
Теоретическая, нормативная и эмпирическая базы исследования.	Теоретическая база исследования – это обычно то же самое, что и информационная база исследования. В результате все указанные фамилии – иногда с названиями работ – становятся источниками базы исследования. Теоретическая база исследования либо соседствует с методической и нормативно-правовой базой, либо (иногда) включает их. Объём теоретической базы исследования – 40-70% от стандартной страницы текста Эмпирическая база исследования. Обычно эмпирическая база – это какая-то выборка. Например, это группа коммерческих организаций или группа людей, отобранных по каким-то признакам и во многом это продукт исследователя. Например, если автор разработал анкету и опросил респондентов, а потом обрабатывает матрицу ответов – это как раз эмпирическая база
Положения, выносимые на защиту	Положения, выносимые на защиту, – это те выводы, которые получены только автором, и именно их состоятельность он будет доказывать перед государственной аттестационной комиссией (поэтому положений на защиту всегда меньше, чем выводов по всей работе).
Краткая характеристика структуры диссертации	Например, работа содержит 90 страниц текста, не считая списка литературы и приложения. 5 таблиц, <u>5</u> рисунков, <u>2</u> приложения.

Пример формулирования актуальности по теме: «Опыт управления человеческими ресурсами в компании HUAWEI в период пандемии», выглядит следующим образом: *Актуальность. Во время последней пандемии в компании Huawei были выявлены ряд проблем: во-первых, уровни развития человеческих*

ресурсов и принятая система управления во многом не соответствуют друг другу, во-вторых еще не сформированы профессиональные и эффективные методы управления человеческими ресурсами в современной, технологичной компании, в-третьих затраты на управление человеческими ресурсами в компании остались на высоком уровне.

Перед лицом чрезвычайных ситуаций в области общественного здравоохранения предприятие столкнулась с большой экономической нагрузкой на производство и с проблемами в управлении человеческими ресурсами, особенно с точки зрения управления персоналом. Поэтому в условиях чрезвычайных ситуаций, особенно в связи со вспышкой новой коронной эпидемии, вопрос о том, как осмыслить полученный опыт в управлении человеческими ресурсами, видится весьма важным.

Актуальность темы исследования представляет собой степень ее важности и востребованности для решения конкретной проблемы, вопроса или задачи, возникшей перед автором по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом: Управление человеческими ресурсами.

При обосновании актуальности темы диссертационной работы необходимо объяснить, причину, почему тема исследования назрела именно в данный момент, что являлось препятствием правильному раскрытию её ранее, выявить, насколько обращение к данной теме обусловлено развития науки, накоплением новой информации и методов исследования по данной проблеме, недостатками в изученности проблемы в уже проведенных исследованиях, необходимостью изучения проблемы исследования в новой экономической ситуации, с применением новых методов и методик исследования и т.

Пример, оформления в этой же работе **степени научной разработанности темы**. *В исследованиях, проводимых в зарубежных странах в 50-х годах прошлого столетия, можно выделить ресурсную концепцию предложенную Эдит Т. Пенроуз, Рональд Х. Коуз, которая впоследствии была дополнена и развита Дж. Барни, Б. Вернерфельтом, С. Монтгомери, М. Петерафом и др., впоследствии прочно вошла в обиход мировой деловой практики. Научная*

терминология, используемая в работе, например, «ресурсы», «компетенции», «способности» именно нашли свое начало в рамках этой теории.

Далее в работе автор опирался на теорию ролевого поведения разработанную Д. Кац и Р. Кан. Ну сам термин «человеческие ресурсы» был предложен Питером Друкером еще в 1954 году.

В вопросах стратегического управления человеческими ресурсами автор разделяет точку зрения М. Деванна, М. Тичи которые описали процесс решения задач стратегического управления как «процесс трансформационного лидерства». А также в работе были использованы труды таких исследователей как К. Бард и М. Кук, Р. Шуллер, А. Уокер, Ф. Тейлора полагавших, что управление человеческими ресурсами представляет собой совокупность процедур и действий предприятия, усилия отдела кадров и отдела линейного управления, которые человеческие ресурсы рассматривали с точки зрения их разумного использования, чтобы помочь предприятию получить и сохранить свое конкурентное преимущество, как средство для достижения целей организации.

Формулировка цели, заранее укажем, что написать цель исследования достаточно просто. Сконцентрируйтесь на том, что именно хотите узнать или изучить в своей работе. Затем находите ключевое слово, которое повторяется в актуальности, в названии работы. Обычно под этим подразумевается предмет исследования. Затем перечислите, что именно вы будете выполнять по ходу изучения предмета. Найдите основное действие либо обобщите все перечисленные. Это и будет ваша цель исследования.

Иногда, магистранты, сами того не замечая, называют цель работы, объясняя актуальность исследования. Таким образом, перечитайте свой тест во введении, чем значима ваша тема, чтобы обнаружить цель работы. Перечислим, что именно может выражать цель:

-Исследование явление или какого-либо процесса в управлении персоналом.

-Разработка методологической основы для решения выявленной проблемы организации.

-Изучение отношений между элементами объекта, научными понятиями (субъектом и объектом управления)

-Систематизация протекания процессов управления человеческими ресурсами.

-Организация структурных элементов системы менеджмента организации.

-Выявление особенностей какого-либо рассматриваемого объекта (кандидатов, персонал, управленческий состав и т.д.)

Если говорить простыми словами, то вам нужно подобрать к своему предмету исследования главное слово из списка: исследовать, определить, изучить, разработать, систематизировать, организовать, выявить, подготовить, характеризовать. Таким образом, вы сможете правильно написать цель исследования. Используйте такие шаблоны:

Целью явления является...

Цель исследования заключается в том, чтобы ...

Цель исследования объясняется тем, чтобы...

Цель исследования – это...

В цель исследования входит...

Цель работы состоит в том, чтобы...

Пример, формулировки цели в ВКР по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом: Управление человеческими ресурсами. *Цель работы состоит в том, систематизировать полученный опыт управления персоналом в период пандемии, разработать рекомендации для отдела управления персоналом Huawei Technologies Co.*

Видим, что первое за основу взяли заголовок темы работы, а именно «**Опыт** управления человеческими ресурсами в компании HUAWEI в период пандемии». Автор был заинтересован в изучении «**ОПЫТА**», это ключевое слово. Заметим, что это же слово повторяется в обосновании актуальности-... «как осмыслить полученный ОПЫТ...».

Задачи исследования. Для того, чтобы определить задачи исследования, важно понять следующее. В оглавлении дипломной работы уже перечислены задачи. В названии параграфа обычно указывается то, что будет описано или изучено дальше. Это и есть задачи вашей работы – изучить и описать что-либо для достижения главной цели. Рассмотрим такой пример как содержание темы ВКР «Опыт управления человеческими ресурсами в компании HUAWEI в период пандемии».

Таким образом, мы видим, что задачи в работе были сформулированы в рамках логической последовательности содержания разделов ВКР:

- охарактеризовать компанию Huawei Technologies Co на рынке.
- раскрыть работу системы управления персоналом корпорации в период пандемии;
- предложить пути решения выявленных проблем в работе с персоналом компании;

Посмотрите на тему вашей работы и решите, какой логике исследования вы будете придерживаться. Так, вы сможете определить задачи исследования для наиболее полного и понятного описания проблемы и ее решения.

Объект и предмет исследования.

Таким образом, переходим к формулировкам:

Объект исследования- персонал компании в период **до окончания пандемии.**

Предмет исследования – **опыт** трансформация кадровой политики компании.

Примеры оформления магистерской диссертации по направлению 38.04.03

Управление персоналом:

Пример оформления 1

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный
университет им. М.К. Аммосова»
Финансово-экономический институт
Кафедра Социологии и управления персоналом

РЕИНЖИНИРИНГ ПРОЦЕССОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛАМИ ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ) И ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Направление подготовки:
38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами

Научный руководитель:
Михайлова

Выполнила:

Научный руководитель:
ФИО, должность, ученая степень,
ученое звание кафедры социологии
и управления персоналом ФЭИ

Выполнила:
ФИО,
группа М-УЧР-_

Рецензент:
ФИО, должность, ученое звание,
ученая степень
Организация

Работа защищена:

« ____ » _____ 202_ г.

« ____ » _____ 202_ г.

протокол № _____
с оценкой _____

с оценкой _____

(подпись)

« ____ » _____ 2023г

Якутск – 2023 г.

Содержание

ВВЕДЕНИЕ

I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРИМЕНЕНИЯ РЕИНЖИНИРИНГА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

1.1 Реинжиниринг: сущность и методология

1.2 Особенности использования реинжиниринга процессов в системе государственного управления

1.3 Отечественный и зарубежный опыт реинжиниринга в органах государственной власти

II. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛАМИ ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ) И ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИИ), В ТОМ ЧИСЛЕ ПО РЕИНЖИНИРИНГУ ПРОЦЕССОВ

2.1 Общая характеристика

2.2 Исследование на выявление направлений реинжиниринга

2.3 Выводы по исследованию направлений реинжиниринга

III. РЕИНЖИНИРИНГ ПРОЦЕССОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПУТЕМ ВНЕДРЕНИЯ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ ПРОЦЕССОВ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

3.1 Разработка предложений по улучшению и оптимизации процессов системы управления персоналом

3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий по совершенствованию процессов системы управления персоналом

3.3 Организационный план внедрения предложений

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

ПРИЛОЖЕНИЕ В

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Введение

Актуальность. Тема реинжиниринга процессов государственного управления является крайне актуальной в современных условиях. В России в последние годы происходят системные изменения в государственном управлении, направленные на укрепление государственности, повышение эффективности и качества работы государственных органов и организаций, создание более прозрачных механизмов взаимодействия государства и общества. Одним из инструментов, которые могут помочь достичь указанных целей, является процедура реинжиниринга процессов государственного управления.

Цель данной магистерской диссертации – разработать рекомендации по оптимизации эффективности текущих процессов в Управлении делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия) путем применения методов реинжиниринга.

Задачи:

- Изучить теоретические и методологические основы использования реинжиниринга в системе государственного управления;
- Проанализировать организационную структуру Управления делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия);
- Разработать предложения по улучшению и оптимизации процессов на основе методов реинжиниринга процессов;
- Оценить эффективность предложенных мероприятий по совершенствованию процессов системы управления персоналом.

Объектом исследования являются организационные процессы в системе управления персоналом в органах государственной власти Республики Саха (Якутия).

Предметом исследования являются реинжиниринг организационных процессов в системе управления персоналом в органах государственной власти Республики Саха (Якутия).

Гипотеза исследования – мероприятия реинжиниринга в системе управления персоналом в органах государственной власти влияют на эффективность процессов управления.

Научная новизна – уточнение понятийного аппарата, связанного с понятиями реинжиниринг в органах государственной власти, в применение методов реинжиниринга в систему управления персоналом в органах государственной власти.

Практическая значимость заключается в том, что результаты данного исследования магистерской диссертационной работы могут быть применены в практической деятельности Управления делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия).

Методологическую и теоретическую основу исследования составили источники зарубежных и отечественных ученых в области реинжиниринга процессов, государственного управления и управления организационными изменениями, материалы региональных, международных научно-исследовательских конференций, статистические данные, а также учебные издания.

Реинжиниринг бизнес-процессов в управлении государственными организациями исследуют много авторов, в их числе М. Хаммер, Дж. Чампи, Блинов А.О., Селиверстов А.С., Уткин Д. Ю., Постнов В.В. и др.

Были использованы **методы исследования** системного, процессного и комплексного подходов, анкетирование, контент-анализ, экспертное интервьюирование, а также логический метод, метод сравнения и описательной статистики.

Работа состоит из 3 глав, 9 параграфов, заключения, списка использованных литератур, 9 рисунков, 15 таблиц и 10 диаграмм.

Апробация магистерской диссертации на конференциях и в сборниках научных журналов:

1. *ФИО автора. Управление человеческими ресурсами на госслужбе // Студенческий вестник: электрон. научн. журн. 2023. № 11(250). URL: <https://studvestnik.ru/journal/stud/herald/250/> Статус: Статья опубликована;*
2. *ФИО автора Аудит мотивации персонала // Интернаука: электрон. научн. журн. 2023. № 6(276). URL: <https://internauka.org/journal/science/internauka/276> Статус: Статья опубликована;*
3. *ФИО автора. Реинжиниринг процессов в системе государственного управления // Интернаука: электрон. научн. журн. 2023. № 8(278). URL: <https://internauka.org/journal/science/internauka/278> Статус: Статья опубликована;*
4. *ФИО автора. участие в конференции IX Аргуновские чтения – 2023 с международным участием, секция Социология и управление, посвященной вопросам традиционных ценностей в обществе, г. Якутск, тема программы «Цифровой город. Современные технологии управления человеческими ресурсами в секторах экономики» 21.04.2023 (сертификат участника);*
5. *ФИО автора. Отечественный и зарубежный опыт реинжиниринга в органах государственной власти в материалах сборника конференции IX Аргуновские чтения – 2023 с международным участием, Якутск, 2023 (в печати).*

Пример оформления 2

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный
университет им. М.К. Аммосова»
Финансово-экономический институт
Кафедра Социологии и управления персоналом

**ЯПОНСКАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЯКУТСКОМ
ФИЛИАЛЕ АО «АЗИАТСКО-ТИХООКЕАНСКИЙ БАНК»**

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами

Научный руководитель:

Михайлова

Научный руководитель:

ФИО, должность, ученая степень,
ученое звание кафедры социологии
и управления персоналом ФЭИ

Выполнила:

Выполнила:

ФИО,
группа М-УЧР-__

Рецензент:

ФИО, должность, ученое звание,
ученая степень

Организация

«__» _____ 202__ г.

Работа защищена:

«__» _____ 202__ г.

протокол № _____

с оценкой _____

Якутск, 2023 г.

Содержание

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ЯПОНИИ

- 1.1 История формирования и развития японской модели управления персоналом
- 1.2 Основные принципы и технологии японской системы управления персоналом

ГЛАВА 2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ АО «АЗИАТСКО-ТИХООКЕАНСКИЙ БАНК»

- 2.1 Характеристика деятельности организации АО «Азиатско-Тихоокеанский Банк»
- 2.2 Анализ системы управления персоналом АО «Азиатско-Тихоокеанский Банк»

ГЛАВА 3 МЕРОПРИЯТИЯ ПО ВНЕДРЕНИЮ ЯПОНСКОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЯКУТСКОМ ФИЛИАЛЕ АО «АЗИАТСКО-ТИХООКЕАНСКИЙ БАНК»

- 3.1 Разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом
- 3.2 Расчет экономической эффективности мероприятий

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Введение

Актуальность исследования. Управление персоналом является неотъемлемой и функционирующей частью современного менеджмента. Если, говоря о разнице между управлением персоналом и человеческих ресурсов, то разница заключается только по понятию. То есть управление персоналом изучает управление только внутри организации для повышения прибыльности и считают самостоятельной функционирующей частью организации. А управление человеческими ресурсами носит в себе объёмное понятие и рассматривает развитие трудовых ресурсов как человеческого капитала. У обоих видах объектом является – человек. Японский менеджмент стимулирует сотрудничество и опыт всей группы, характеризует коллективизм. Японская модель управления, сейчас очень актуальная система, она может способствовать к созданию благоприятного климата в организации, повышать мотивацию и преданность сотрудников организации.

Цель магистерской диссертации разработать рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в АО «Азиатско-Тихоокеанский банк» используя методы японского опыта управления персоналом.

Задачи:

1. Описать развитие японской модели управления персонала и ее историю;
2. Рассмотреть основные принципы и технологии японской системы управления персоналом;
3. Провести характеристику организации АО «Азиатско-Тихоокеанский Банк»;
4. Проанализировать системы управления персонала АО «Азиатско-Тихоокеанский Банк» (составление опроса);
5. Предложить рекомендации по совершенствованию управления персонала используя методы японского управления персонала;

Объектом исследования является система управления персоналом.

Предмет исследования – японская модель управления персоналом.

Гипотеза исследования предполагается, в том, что элементы японской системы управления персоналом влияют на эффективность деятельности персонала в АО «Азиатско-Тихоокеанский банк». Внедрение мероприятий в соответствии с принципами японской модели управления персоналом повысить уровень социально-психологического климата и показатели производительности труда за счет повышения командного духа, внедрения эффективной системы наставничества и совершенствования оценки и мотивации персонала.

Научная новизна работы заключается в адаптации принципов модели японской системы управления персоналом в деятельности АО «Азиатско-Тихоокеанский банк».

Практическая значимость определяется тем, что результаты данного исследования магистерской диссертационной работы могут быть использованы в практической деятельности банка.

Методологическую и теоретическую основу исследования составили российские и зарубежные опыты исследования в области управления персоналом организации, материалы региональных, международных научно-исследовательских конференций, статистические данные учебных изданий.

В рамках магистерской диссертации были использованы такие **методы исследования**:

- Теоретические: анализ, обобщение и синтез научной теоретической литературы по проблеме исследования;
- Практические: изучение документации организации, наблюдение, сравнение, опрос и интервью.

Апробация результатов исследования заключается в подготовке и издании научных статей:

1. ФИО автора Процесс сопровождения и адаптации персонала через оптимизацию социально-психологического климата в современной организации

// Студенческий вестник: электрон. научн. журн. 2023. № 8(247). URL: <https://studvestnik.ru/journal/stud/herald/247>. Дата публикации: 12.03.2023

2. ФИО автора Процесс адаптации персонала на примере японской модели управления персоналом // Интернаука: электрон. научн. журн. 2023. № 12(282). URL: <https://internauka.org/journal/science/internauka/282>. Дата публикации: 09.04.2023

3. ФИО автора Особенности развития человеческих ресурсов в банковской сфере // Инновационная наука: международный научный журнал (ISSN 2410-6070). URL: <https://aeterna-ufa.ru/sbornik/IN-2023-03-2.pdf>. Дата публикации: 21.03.2023.

4. ФИО автора Участие в конференции IX Аргуновские чтения – 2023 с международным участием, секция Цифровой город. Современные технологии управления человеческими ресурсами в секторах экономики (сертификат участника)

5. ФИО автора Основные принципы и технологии японской системы управления персоналом: опыт предприятий в городе Якутске в материалах сборника конференции IX Аргуновские чтения – 2023 с международным участием, Якутск, 2023 (в печати)

Структура и объём магистерской диссертации. Работа состоит из введения, 3 глав, 6 параграфов, заключения, списка использованных литератур, приложений (А, Б, В), 30 диаграмм, 7 рисунков и 21 таблиц.

Пример оформления 3

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова»
Финансово-экономический институт
Кафедра социологии и управления персоналом

**РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КОМАНДЫ
ОЛЕНЕВОДЧЕСКИХ БРИГАД
(НА ПРИМЕРЕ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КООПЕРАТИВА КОЧЕВАЯ РОДОВАЯ
ОБЩИНА "ТУРВАУРГИН")**

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Направление подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами

Научный руководитель:

ФИО, должность, ученая степень,
ученое звание кафедры социологии
и управления персоналом ФЭИ

Выполнила:

ФИО,
группа М-УЧР-__

Рецензент:

ФИО, должность, ученое звание,
ученая степень
Организация

Работа защищена:

«__» _____ 202__ г.

«__» _____ 202__ г.

протокол № _____
с оценкой _____

Якутск 2023

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	----- 3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ	
1.1 Понятие и сущность управления командой. Цели, задачи и функции командообразования.	----- 9
1.2 Технологии и инструменты командообразования.	----- 24
1.3 Особенности формирования и развития команд в отраслях экономики	----- 32
2. АНАЛИЗ И ПРОЕКТ ПО ФОРМИРОВАНИЮ И РАЗВИТИЮ КОМАНД В СПК КРО «ТУРВАУРГИН»	
2.1 Анализ деятельности и системы управления персоналом СПК КРО «ТУРВАУРГИН»	----- 43
2.2 Результаты социально-психологических исследований	----- 65
2.3 Проектная модель формирования команд СПК КРО «ТУРВАУРГИН»	----- 76
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	----- 100
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	----- 105
ПРИЛОЖЕНИЯ	----- 114

Введение

***Актуальность темы.** Изучение понятия команд в системе управления человеческими ресурсами в оленеводстве в Арктике является актуальным по нескольким причинам. Во-первых, оленеводство играет важную роль в экономике Арктики, и эффективное функционирование оленеводческих хозяйств связано с умением создавать и управлять командами работников. Во-вторых, работа в оленеводческой отрасли в Арктике является трудной и опасной, так как она связана с неблагоприятными климатическими условиями и присутствием хищных животных. В таких условиях, успех и безопасность работы зависят от того, как хорошо организована командная работа. В-третьих, выращивание оленей включает в себя много этапов, которые требуют различных навыков и знаний. Это может быть достигнуто только при эффективной работе команды. В-четвертых, стоит учитывать национальную культуру и традиции, связанные с оленеводством, которые также должны учитываться в работе команды.*

Применение инструментов командообразования оказывает влияние на благоприятный социально-психологический климат, на уровень конфликтности, на организационную культуру, и, как следствие, на экономическую и социальную эффективность. Таким образом, актуальность исследования очевидна, и требует тщательного изучения.

В сфере оленеводства работу ведут 108 сельскохозяйственных организаций, 13 крестьянских (фермерских) хозяйств и индивидуальных предпринимателей. Непосредственно в оленеводческих бригадах работает 1221 человек, в том числе оленеводов – 989 и чумработников – 232. По данным Министерства сельского хозяйства Республики Саха (Якутия), на 1 января 2023 года численность оленей во всех категориях хозяйств составляет 168 723 голов.

Одной из ключевых проблем, связанных с оленеводческими бригадами в Арктике, является необходимость формирования и развития команды, которая была бы способна эффективно работать в условиях трудных

климатических условий и сбалансировать нужды каждого члена команды в отдельности и всей группы в целом. Другая значимая проблема, которую необходимо решить при формировании оленеводческих бригад, связана с необходимостью учета местной культуры и традиций, особенностей кочевой общины. Оленеводство является важным элементом арктической культуры и обрядов, поэтому формирование команды должно выполняться с соблюдением культурных норм и значений, а также внедрением инновационных технологий управления человеческими ресурсами.

В целом, формирование и развитие команд в оленеводческих бригадах в Арктике – это сложный и многогранный процесс, который требует не только учета климатических условий и культурных традиций, но и глубокого понимания индивидуальных потребностей и умений каждого члена команды, понимание компетенций и механизмов их оценки. Вот почему эта проблема является актуальной и нуждается в дальнейшем исследовании.

Целью магистерской диссертации является разработка алгоритма формирования и развития команд на примере СПКХ КРО «Турваургин».

Исходя из указанной цели, были поставлены следующие задачи:

1. Раскрыть сущность и понятие команды, командообразования, цели и задачи, функции управления командами.
2. Проанализировать технологии и инструменты командообразования, зарубежный и отечественный опыт применения данных инструментов.
3. Рассмотреть особенности формирования и развития команд в различных отраслях экономики, включая сельское хозяйство.
4. Проанализировать финансово-хозяйственную деятельность и систему управления персоналом оленеводческой организации СПК КРО «Турваургин».
5. Провести диагностические социально-психологические исследования, оформить результаты исследований на примере СПК КРО «Турваургин».

6. *Разработать интеллект-карту (алгоритм) формирования команд для оленеводческих бригад. Описать компетенции и качества для членов оленеводческих команд.*

Объектом исследования являются вопросы командообразования, как технологии управления персоналом, а предмет исследования - механизмы формирования и развития команд в отраслях экономики.

Гипотеза исследования: использование научных методов в формировании и развитии команд может привести к более успешному и эффективному выполнению задач, улучшению координации и совместной работы внутри команды, а также повышению мотивации и уровня удовлетворенности участников команды.

Новизна исследования заключается в разработке интеллект-карты при формировании и развитии команды в кочевых родовых общинах оленеводческой отрасли, опираясь на традиционный образ жизни общины. Кочевые общины объединяют людей, которые живут и перемещаются вместе и в которых каждый член команды выполняет определенную роль. Успех команды зависит от того, насколько хорошо каждый ее член выполняет свою функцию и умеет сотрудничать с остальными.

Практическая значимость магистерского исследования:

1. *Обоснование необходимости формирования команд в оленеводческих хозяйствах Арктики для повышения эффективности и производительности работы.*

2. *Значимость командного подхода для развития оленеводства в Арктике и повышения жизненного уровня коренных народов Севера.*

3. *Важность создания благоприятных условий для формирования команд в оленеводческих хозяйствах, включая обеспечение работников необходимым оборудованием, квалифицированными специалистами и условиями труда.*

4. *Необходимость урегулирования вопросов социальной защиты работников оленеводческих хозяйств и создания системы мотивации для повышения качества работы и увеличения производительности команд.*

5. Важность сотрудничества между различными оленеводческими командами для повышения эффективности деятельности и обмена опытом.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили фундаментальные и прикладные исследования российских и зарубежных ученых в области управления персоналом, менеджмента, экономики предприятий, общей экономической теории, психологии управления. Необходимо скрупулезно разобраться в нескольких моментах: проблема командообразования, подбор участников, проблематика их стимулирования, проблематика обучения взаимодействию. Говоря о степени научной разработанности проблематики командообразования, мы можем констатировать, что исследовательский интерес к командообразованию нашел свое отражение в трудах как зарубежных, так и отечественных авторов. Проблематика командообразования многоаспектна и изучается на стыке таких наук как психология, социология, экономическая теория и менеджмент. Так, в частности, аспект процесса групповой динамики разрабатывался в трудах Галкиной Т.П., Жукова Ю.М, Левина К.Ц. и др. Аспект командообразования в контексте инновационно-проектной деятельности изучался в трудах Жукова Ю.М., Катценбаха Дж., Смита Д., Армстронга М., Миллера К.Б., Куликова В.Г., Резника С.Д., Геллерта М., Новака К., Хакмана Р., Танненбаума С., Берда Р., 5 Саласа Е., Ньюстрома Дж. В., Дэвиса К. и др.

В качестве основных научных методов исследования, примененных в ходе написания работы, были использованы качественный анализ, синтез, метод моделирования, метод комплексного подхода, опрос. Анкетирование и опросы с использованием сервиса Google, технические расчеты выполнены с применением программы Microsoft Excel. Использованы методика исследования психологического климата на эмоциональном уровне Л.Н. Лутошкина, методика определения индекса групповой сплоченности Сишора и методика изучения типа поведения в конфликтной ситуации К.Томаса, а также результаты вторичных данных исследований жизни оленеводов в Арктике.

Эмпирическую базу исследования составили локальные документы СПК КРО «Турваургин», и результаты анкетирования, вторичные данные опросов, интервью с руководителями и представителями родовой общины.

Структура и объем магистерской диссертации. Структура работы состоит из введения, двух глав (теоретической, аналитической и проектной), заключения, списка использованных источников, который включает 54 наименования, приложений.

В первой главе систематизированы теоретико-методологические основы и подходы к понятию команда, функции команд, принципы командообразования. Во второй главе представлены аналитические аспекты и особенности отрасли оленеводства в Арктике, профессии оленевод. Рассмотрены финансово-хозяйственные характеристики СХПК КРО «Турваургин», проведены исследования по трем методикам, проанализированы вторичные данные по изучению жизни оленеводов, собрана информация по родовым общинам в Республике Саха (Якутия), разработан алгоритм формирования команды в отрасли оленеводство.

Апробация магистерской диссертации на конференциях и в сборниках научных журналов:

1. ФИО автора *Assessment of human resources for forming a team in the organization// Proceedings of the XXIX International Multidisciplinary Conference «Prospects and Key Tendencies of Science in Contemporary World». Bubok Publishing S.L., Madrid, Spain. 2023. (печать)*

2. ФИО автора *участие в конференции XXIX International Multidisciplinary Conference “Prospects and Key Tendencies of Science in Contemporary World”, секция 20. Экономические науки. Специальность 08.00.00. (сертификат участника)*

3. ФИО автора *«Северное оленеводство и профессия оленевод в XXI веке» в сборнике материалов // Научное сообщество студентов XXI столетия: экономические науки: сб. ст. по мат. СХХIV Междунар. студ. науч.-практ. конф. № 4(124). URL: [https://sibac.info/archive/economy/4\(124\).pdf](https://sibac.info/archive/economy/4(124).pdf) (печать)*

4. *ФИО автора Особенности формирования и развития команд в отраслях экономики // Актуальные вопросы экономических наук и современного менеджмента: сб. ст. по матер. LIX междунар. науч.-практ. конф. № 4(53). – Новосибирск: СибАК, 2023 (печатать)*

5. *ФИО автора Оценка кадрового потенциала для формирования команды в организации // UNIVERSUM: Экономика и Юриспруденция: электрон. научн. журн. 2023. 5(104). URL: <https://7universum.com/ru/economy/archive/item/15269> (печатать)*

6. *ФИО автора Участие в конференции IX Аргуновские чтения – 2023 с международным участием, секция Социология и управление, посвященной вопросам традиционных ценностей в обществе (сертификат участника)*

7. *ФИО автора Анализ деятельности и системы управления персоналом в отрасли оленеводства Арктики на примере СХПК КРО «Турваургин» в материалах сборника конференции IX Аргуновские чтения – 2023 с международным участием, Якутск, 2023 (в печати)*

Работа содержит 130 страниц текста, 21 таблицу, 6 рисунков, 6 диаграмм, приложений.

Методы исследования в магистерских диссертациях по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом: Управление человеческими ресурсами. В зависимости от предмета исследования различают кабинетные и полевые методы проведения исследований. Если для достижения цели достаточно анализа собранной информации, речь идет о кабинетном (вторичном) исследовании. Если же необходимо собрать новые данные, используется полевое или первичное исследование. Оба метода равнозначны для практики и часто используются совместно.

Полевые методы – это в первую очередь **опрос** или иной сбор данных, на этом этапе магистрант, работающий на местах, непосредственно контактирует с респондентами, управляет процессом анкетирования и заполняет формы для записи наблюдений, записывает полученные данные и объединяет их для дальнейшей обработки.

Кабинетные методы – это методы исследования, которые делают буквально «кабинетным» методом, то есть, не вставая из-за стола. Собранный информацию анализируют, систематизируют и применяют для улучшения рабочих процессов. Один из таких методов - это **метод статистического анализа**. Изучая кадровую политику, исследователи часто собирают статистические данные, анализ которых позволяет им выявить количественные характеристики состояния кадрового потенциала и кадровых процессов, закономерности, характерные для этого вида политики. Этот метод довольно развит, так как кадровые службы, независимо от типа организации, ежегодно обязаны представлять в Росстат статистическую информацию по установленному перечню и формам.

Выделим здесь еще **теоретические методы**, к ним относятся:

1. Аналогия —рассуждение, в котором из сходства двух объектов по некоторым признакам делается вывод об их сходстве и по другим признакам. Является одним из вспомогательных методов познания, используется для выдвижения гипотез, доказательной силой не обладает.
2. Дедукция — вид умозаключения от общего к частному, когда из массы частных случаев делается обобщенный вывод о всей совокупности таких случаев.
3. Индукция —метод исследования и способ рассуждения, в котором общей вывод строится на основе частных посылок.
4. Интуиция — способность непосредственного постижения истины. За способностью как бы «внезапно» угадывать истину на самом деле стоят накопленный опыт и приобретенные ранее знания. Результате интуитивного познания со временем логически доказываются и проверяются практикой.

Особняком стоят **эмпирические методы** исследования. Например, **сравнение** как эмпирический метод, часто используемый в исследованиях по вопросам кадровой политики. Исследователь, применяя этот метод, получает

возможность сопоставить признаки, присущие двум или нескольким объектам, а также установить различия между ними или найти в них общее.

В исследованиях кадровой политики применяют **метод экспертных оценок**. Потребность в применении этого метода можно объяснить тем, что существуют различные и часто противоречивые мнения и оценки кадрового потенциала организаций и систем управления. Для того чтобы формализовать, свести воедино мнения участников полемики, сформулировать выводы, основанные на компетентном мнении, применяют указанный метод. Суть метода экспертных оценок — это экспертиза, под которой предполагается мнение, решение или оценка, основанные на реализации ценного опыта специалистов, имеющих необходимые компетенции для того, чтобы оценить предмет исследования.

В качестве примера магистрант в своем диссертационном исследовании, отталкиваясь от **предмета исследования**, а именно: **«опыт трансформации кадровой политики компании»** указал во введении, что в работе в качестве методов исследования были применены: «метод анкетного опроса, а также теоретические методы, такие как индукции и дедукция, методы сравнительного анализа для обработки полученных сведений». Таким образом, выбор методов исследования можно представить в следующей схеме 3.

Предмет	Выбранные методы исследования
«опыт трансформации...»	Сравнительный анализ, поскольку сравниваются периоды до и после пандемии
«...трансформация кадровой политики»	Метод анкетного опроса, для получения обратной связи от персонала о процессе трансформации.
«опыт трансформации кадровой политики компании»	Теоретические методы для обобщения выводов по результатам исследования.

Схема 3 Определение методов исследования на основе предмета ВКР

Примеры

Методологическую и теоретическую основу исследования составили российские и зарубежные опыты исследования в области управления персонала

организации, материалы региональных, международных научно-исследовательских конференций, статистические данные, учебных изданий.

Были использованы такие **методы исследования**, как сравнительный анализ, системный анализ, метод анкетирования, интервьюирование, метод описательной статистики, метод классификации.

Примеры

Методологическую и теоретическую основу исследования составили источники зарубежных и отечественных ученых в области реинжиниринга процессов, государственного управления и управления организационными изменениями, материалы региональных, международных научно-исследовательских конференций, статистические данные, а также учебные издания.

Реинжиниринг бизнес-процессов в управлении государственными организациями исследуют много авторов, в их числе М. Хаммер, Дж. Чампи, Блинов А.О., Селиверстов А.С., Уткин Д. Ю., Постнов В.В. и др.

Были использованы **методы исследования** системного, процессного и комплексного подходов, анкетирование, контент-анализ, экспертное интервьюирование, а также логический метод, метод сравнения и описательной статистики.

Примеры

Методологическую и теоретическую основу исследования составили российские и зарубежные опыты исследования в области управления персоналом организации, материалы региональных, международных научно-исследовательских конференций, статистические данные учебных изданий.

В рамках магистерской диссертации были использованы такие **методы исследования**:

- Теоретические: анализ, обобщение и синтез научной теоретической литературы по проблеме исследования;
- Практические: изучение документации организации, наблюдение, сравнение, опрос и интервью.

Примеры

Теоретическую и методологическую основу исследования составили фундаментальные и прикладные исследования российских и зарубежных ученых в области управления персоналом, менеджмента, экономики предприятий, общей экономической теории, психологии управления. Необходимо скрупулезно разобраться в нескольких моментах: проблема командообразования, подбор участников, проблематика их стимулирования, проблематика обучения взаимодействию. Говоря о степени научной разработанности проблематики командообразования, мы можем констатировать, что исследовательский интерес к командообразованию нашел свое отражение в трудах как зарубежных, так и отечественных авторов. Проблематика командообразования многоаспектна и изучается на стыке таких наук как психология, социология, экономическая теория и менеджмент. Так, в частности, аспект процесса групповой динамики разрабатывался в трудах Галкиной Т.П., Жукова Ю.М., Левина К.Ц. и др. Аспект командообразования в контексте инновационно-проектной деятельности изучался в трудах Жукова Ю.М., Катценбаха Дж., Смита Д., Армстронга М., Миллера К.Б., Куликова В.Г., Резника С.Д., Геллерта М., Новака К., Хакмана Р., Танненбаума С., Берда Р., 5 Саласа Е., Ньюстрона Дж. В., Дэвиса К. и др.

В качестве основных научных методов исследования, примененных в ходе написания работы, были использованы качественный анализ, синтез, метод моделирования, метод комплексного подхода, опрос. Анкетирование и опросы с использованием сервиса Google, технические расчеты выполнены с применением программы Microsoft Excel. Использованы методика исследования психологического климата на эмоциональном уровне Л.Н. Лутошкина, методика определения индекса групповой сплоченности Сишора и методика изучения типа поведения в конфликтной ситуации К.Томаса, а также результаты вторичных данных исследований жизни оленеводов в Арктике. Эмпирическую базу исследования составили локальные документы СПК КРО

«Турваургин», и результаты анкетирования, вторичные данные опросов, интервью с руководителями и представителями родовой общины.

Примеры

Информационную базу исследования составили законодательные, нормативные правовые акты Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), информационно-аналитические отчеты, статистические данные, методические рекомендации, материалы периодической печати, электронные публикации отечественных и зарубежных авторов, результаты личных исследований автора.

Методы исследования. В ходе работы будут использоваться системные, процессные, ситуационные и количественные подходы, анкетирование, опрос, анализ документов.

Рекомендуем методы исследования по направлению 38.04.03 Управление персоналом: Управление человеческими ресурсами

В рамках направления 38.04.03 "Управление персоналом" для исследования в области управления человеческими ресурсами могут использоваться различные методы исследования.

Ниже приведены некоторые из них:

1. Анкетирование: Опрос с помощью структурированных вопросов, которые позволяют собрать качественные и количественные данные о мнении и опыте сотрудников, руководителей и других заинтересованных сторон в организации. Анкеты могут содержать вопросы о различных аспектах управления персоналом, таких как оценка работы HR-службы, мотивация сотрудников, оценка уровня удовлетворенности и т.д.

2. Интервьюирование: Беседы с представителями организации, руководителями и HR-специалистами, которые позволяют получить более глубокие и детальные данные о процессах управления персоналом, проблемах и вызовах, с которыми они сталкиваются, и опыте внедрения различных практик.

3. Наблюдение: Непосредственное наблюдение за процессами управления персоналом в организации. Этот метод позволяет исследователю получить

информацию о реальных практиках и взаимодействии между сотрудниками и руководителями.

4. Анализ документов: Изучение официальных документов, таких как политики и процедуры управления персоналом, отчеты о выполнении планов и другие документы, которые могут дать представление о текущем состоянии управления человеческими ресурсами в организации.

5. Статистический анализ: Использование статистических методов для обработки и анализа данных, например, для изучения связи между различными переменными (например, между уровнем удовлетворенности сотрудников и их производительностью) или для сравнения различных групп сотрудников.

6. Кейс-исследования: Изучение конкретных случаев или организаций, чтобы понять особенности их управления персоналом, успешные практики или проблемы, с которыми они сталкиваются.

7. Литературный обзор: Анализ и критическое изучение академических и практических источников, таких как научные статьи, книги, отчеты и другие материалы, связанные со спецификой управления персоналом.

В рамках магистерских диссертаций по направлению 38.04.03 "Управление персоналом" может быть использовано несколько формул и методов анализа, в зависимости от конкретной темы исследования. Ниже приведены некоторые общие формулы и методы, которые могут применяться:

1. Формула расчета показателей эффективности управления персоналом:

- Коэффициент текучести кадров:
$$\frac{\text{Количество уволившихся сотрудников}}{\text{Среднесписочное число сотрудников}} * 100\%$$

- Уровень удовлетворенности сотрудников:
$$\frac{\text{Количество удовлетворенных сотрудников}}{\text{Общее количество опрошенных сотрудников}} * 100\%$$

- Индекс мотивации сотрудников: (Среднее значение оценки мотивации сотрудников)

2. Методы статистического анализа данных:

- Корреляционный анализ: Позволяет определить наличие и силу связи между

двумя или более переменными, например, между уровнем удовлетворенности сотрудников и их производительностью.

- Регрессионный анализ: Позволяет определить влияние одной или нескольких независимых переменных на зависимую переменную, например, влияние уровня образования и опыта работы на заработную плату сотрудников.

- Анализ дисперсии (ANOVA): Используется для сравнения средних значений между группами, например, для определения различий в удовлетворенности сотрудников в разных отделах организации.

3. Методы анализа текстовых данных:

- Кодирование и категоризация: Процесс систематического классифицирования и организации текстовых данных, например, категоризация ответов на открытые вопросы в анкетах или интервью.

- Контент-анализ: Изучение содержания текстовых данных для выявления тематических паттернов, частотности определенных терминов или выделения ключевых тем.

Это лишь некоторые примеры формул и методов анализа, которые могут применяться в рамках магистерских диссертаций по управлению персоналом. Фактический выбор формул и методов будет зависеть от конкретной темы исследования и целей исследователя, а также рекомендаций научного руководителя.

По желанию научного руководителя и магистранта во введении может быть выделен пункт **«Научная новизна исследования»**. Ее описывают с следующих случаях:

- полученные факты были рассмотрены под воздействием других факторов или условия изменения известных прежних константных величин, например, в условиях другого предприятия, новом коллективе персонала, смене руководства, смене условий труда, смене системы оплаты труда, изменение режима работы персонала времени, выход предприятия в другие рынки и географические районы;

-существующий метод исследования был применен к новой задаче, которая была сформулирована руководителем рассматриваемого предприятия или к новой проблеме возникшей в системе управления организации;

-известная научная теория применена к новым объектам или предметам ВКР;

-изучен новый аспект существующего знания, т.е. известная теория управления персонала была апробирована в современных реалиях действующего предприятия и получены скорректированные результаты известного знания, мнения, утверждения;

- сформулирована новая для науки модель объекта/предмета/действия; выведена новая научная гипотеза (здесь потребуется комментарий научного руководителя).

Примеры:

- 1. Научная новизна заключается в том, что в работе впервые было проведена фокус-группа в организации на предмет высокой степени конфликтов на рабочих местах. Ценность которой состоит в том, что полученный результат данного метода позволит успешно противостоять проблемам подобного характера в предприятиях отрасли.*
- 2. Научная новизна заключается в том, что в работе впервые было изучено влияние гендерного фактора на психологический климат в коллективе предприятия.*

Помните, научная новизна должна соответствовать теме исследования. Необходимо не только дать определение научной новизне, но и по ходу исследования доказывать, что результаты действительно принесут новую ценность для науки

Задания для магистрантов:

1. Внимательно изучите материалы настоящего раздела.
2. Оформите титульный лист, содержание, оглавление Вашей магистерской диссертации перед тем, как начнете писать основную часть.

3. При написании Введения обратитесь к примерам, приведённым в настоящем учебном пособии.

4. Выберите методы исследования, обязательно используйте формулы, расчет коэффициентов.

5. Оформите список своих публикаций, участия в конференциях. Это называется апробация магистерской диссертации.

Раздел IV.

Содержание выпускной квалификационной работы

Содержание основной части должно точно соответствовать теме работы и полностью ее раскрывать. Тема работа определяется направлением 38.04.03 Управление персоналом, в рамках образовательной программы: Управление человеческими ресурсами. Примеры логической последовательности разделов ВКР.

Таблица 4.1 Пример 1 Логическая последовательность содержания разделов ВКР

Разделы	Логическое содержание разделов(глав)
Глава 1 «Как было»	Ретроспектива
Глава 2 «Как есть»	Современность
Глава 3 «Как будет»	Перспективы

Таблица 4.2 Пример 2 Логическая последовательность содержания разделов ВКР

Разделы	Логическое содержание разделов(глав)
Глава 1 «Анализ»	Изучение
Глава 2 «Диагноз»	Констатация
Глава 3 «Прогноз»	Развитие

Таблица 4.3 Пример 3 Логическая последовательность содержания разделов ВКР

Разделы	Логическое содержание разделов(глав)
Глава 1 «Тезис»	Утверждение
Глава 2 «Антитезис»	Обратное утверждение
Глава 3 «Синтез»	Корректировка утверждения

Пример 1:

- **«Как было»:** анализ проделанной работы по управлению персоналом на рассматриваемом предприятии, определение критериев оценки по управлению персоналом, обзор положительных и отрицательных результатов за определенный период времени, излагается и собственная позиция автора.

- **«Как есть»:** оценка эффективности текущих процессов по управлению персоналом на предприятии, комментарии автора по ранее принятым управленческим решениям и наступившим последствиям.

- **«Как будет»:** описывается ситуация с персоналом предприятия, с точки зрения трех сценариев, первый, т.н. «пессимистический» сценарий, если не будут учтены неблагоприятные изменения внешней и внутренней среды организации. Второй сценарий, «инерционный» сценарий, когда сохранится «статус – кво» между избранными методами управления персонала и экономическими показателями предприятия. Третий «оптимистический» сценарий, авторский план работы с персоналом в свете стратегических ориентиров развития предприятия и предложенных новых критериев оценки эффективности управления персоналом.

Пример 2:

- **«Анализ»:** обзор развития современной научной мысли по вопросам управления персоналом организаций (зарубежной и отечественной).

- **«Диагноз»:** оценка и комментарии автора по существующим теоретическим постулатам подтверждающие или опровергающие складывающуюся ситуацию, реалии в рамках предмета исследования.

- **«Прогноз»:** формулировка авторской позиции, отношения к научным школам, взглядам, мнениям имеющих отношение к проблеме исследования, выбранной организации или отрасли в целом, а также видение автора об основных приоритетах и трендах дальнейшего развития научной мысли по вопросам управления персоналом.

Пример 3:

- **«Тезис»:** обоснование автором важности взаимосвязи изменений во внутренней среде организации и вопросов развития персонала организации.

- **«Антитезис»:** раскрыть важность управления персоналом предприятия с учетом происходящих изменений во внешней среде организации, процессов на рынке труда, общества в целом.

- **«Синтез»:** сформулировать сбалансированную, адаптированную стратегию управления персоналом, учитывающую факторы внутренней и внешней среды организации.

В магистерской диссертации по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом: Управление человеческими ресурсами надо обязательно использовать:

Статистические методы анализа для анализа показателей объекта исследования на базе данных статистических данных по отрасли, по предприятию.

Анализ трудовых показателей персонала, коэффициентов предприятия/организации объекта исследования в динамике (за ряд периодов/лет).

Формулы, индексы, корреляции, расчеты коэффициентов.

Графические методы (диаграммы, рисунки, таблицы).

При формулировке выводов в каждой главе следует соблюдать ряд правил.

Во-первых, вывод должен обобщать полученные в данном параграфе (главе) конечные, а не промежуточные результаты, **во-вторых**, в выводах нецелесообразно приводить положения, которые не важны для изложения последующего материала и не вытекают из цели работы, **в-третьих**, вывод нельзя подменять декларацией о результатах проделанной работы («рассмотрено», «проанализировано», «изучено» и т.д.), **в-четвертых**, выводы должны быть краткими.

Мы хотим обратить внимание магистрантов к оформлению Главы 3.

Важно оформить в виде проекта идеи рекомендаций для совершенствования подпроцессов системы управления персоналом.

Примеры

III ГЛАВА. ПРОЕКТНОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВРАЧЕБНЫМИ КАДРАМИ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

3.1. Оценка качеств оказываемых медицинских услуг в поликлиниках г. Якутска.

С начала 1990-х годов в Российской Федерации существенно возрос научный и практический интерес к изучению удовлетворенности потребителей медицинских услуг. К

изучению удовлетворенности пациентов качеством оказания амбулаторно-поликлинической помощи, удовлетворенность населения деятельностью больниц их условия содержания пациентов, квалификация медицинского персонала, условия труда, начали свои исследования работы авторы, такие как Г.И. Заборовский, А.А. Биркос, М.А. Камалиев, И.Ф. Присакарь, М.Г. Паланчук, С.С. Смирнов, О.В. Трофимова, С.М. Борисова, А.И. Борисов, Т.И. Коцерб, В.А. Миняев и др. [81]. Исследовательский холдинг «Ромир», который проводил социальный опрос в 2020 году, приняли участие 1500 респондентов старше 18 лет из всех регионов нашей страны. Только 11% респондентов оценивают положительно качество медицинской помощи в Российской Федерации. Президент исследовательского холдинга «Ромир», доктор социологических наук Андрей Милехин, прокомментировал результаты данного исследования – «Наши исследования на фоне инфодемии выявили интересную тенденцию: имидж нашей медицины в головах среднестатистического россиянина значительно хуже, чем ее положение на самом деле. Это позволяет понять, что необходимо работать не только над улучшением функционирования сферы, но и над восприятием работы учреждений здравоохранения» [83].

Вспомним «Иерархию потребностей по Абрахама Маслоу», в котором выделил 7 основных уровней потребности. Также удовлетворенность пациентов зависит от потребностей: в эмоциональном сопереживании; в уважении и чувстве собственной значимости; заботе со стороны врача; в достоверной информации; в признании и власти; в общении (выговориться); в психологической поддержке.

Таким образом, все возможные соблюдения этики и деонтологии врача с пациентом облегчит психоэмоциональное состояние пациента, так и здоровье.

Для поставленной задачи в магистерской диссертации было проведено социологическое исследование в период с 28.03.2022г. по 14.04.2022г. Цель исследования – оценка качества оказываемой медицинской помощи по мнению населения Республики Саха (Якутия). Генеральной выборкой исследования является население Республики Саха (Якутия). Выборку составили пациенты прикрепленные в поликлиниках: ГБУ РС(Я) «Поликлиника №1», ГБУ РС(Я) Якутская городская больница №2», ГАУ РС(Я) «Якутская городская больница №3», ГАУ РС(Я) «Медицинский центр г. Якутска». Доверительный интервал «погрешность» составил: ± 0 . Гипотеза исследования включает оценку профессиональных знаний и умений врачей первичного звена, записи на прием, информированности указателей, продолжительности ожидания приема, а также удовлетворенности пациентов качеством лечебно-диагностического процесса в целом. Для изучения исследования использован сравнительный анализ с данными исследования ГАУ РС(Я) Республиканской больницы №1 – Национальный центр медицины

«Удовлетворенность качеством медицинского обслуживания взрослого населения медицинских организаций г. Якутска», который был проведен в 2016г. [84]. Анкета состояла из 21 вопросов. Опрос был проведен путем заполнения анкеты на *Forms.google.com*, по ссылке (<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd8CDRzNbFfERD302vEdPXsuugquSWDsqqBtuSON5xTCyLMkg/viewform>).

В исследовании приняли участие 671 человек. Распределим респондентов по половозрастному составу (таблица 3.1).

Таблица 3.1

Половозрастной состав респондентов

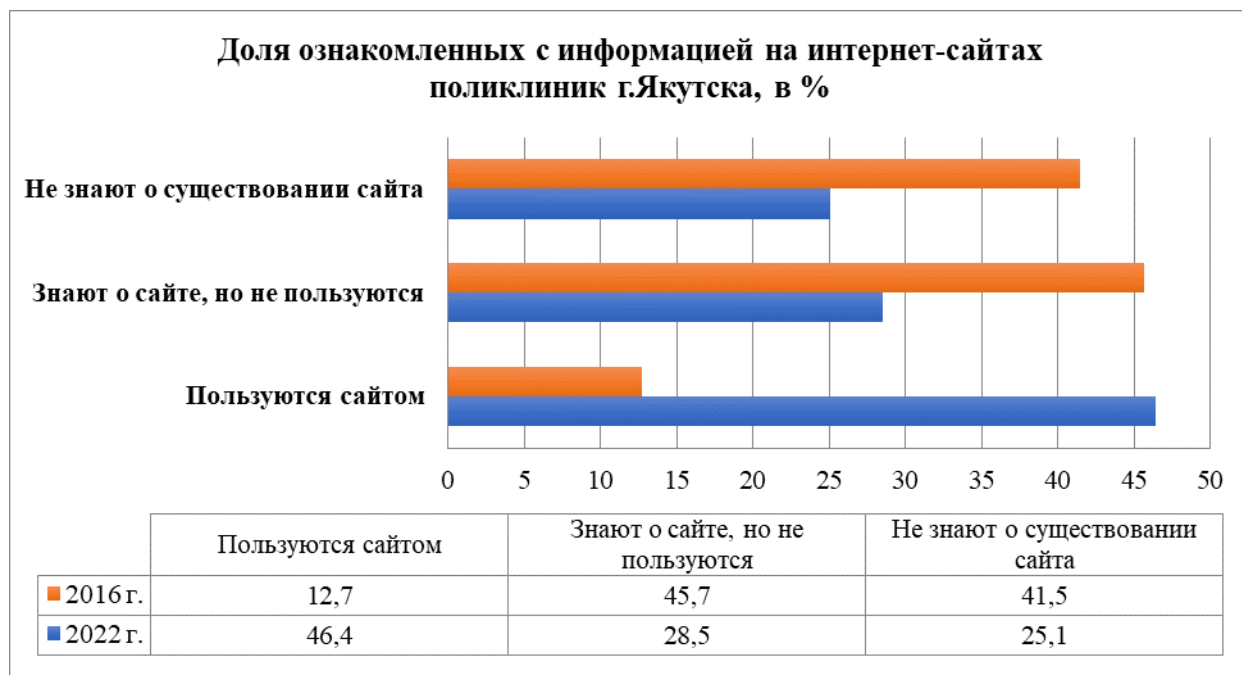
Пол	18-30	31-45	46-60	61<	Всего
Женщина	240	153	127	20	540
Мужчина	84	28	12	7	131

Далее, составим сравнительный анализ для наглядного представления, показателей удовлетворенности качеством медицинского обслуживания взрослого населения в 2016г. (диаграмма 3.1)

Диаграмма 3.1



Диаграмма 3.2



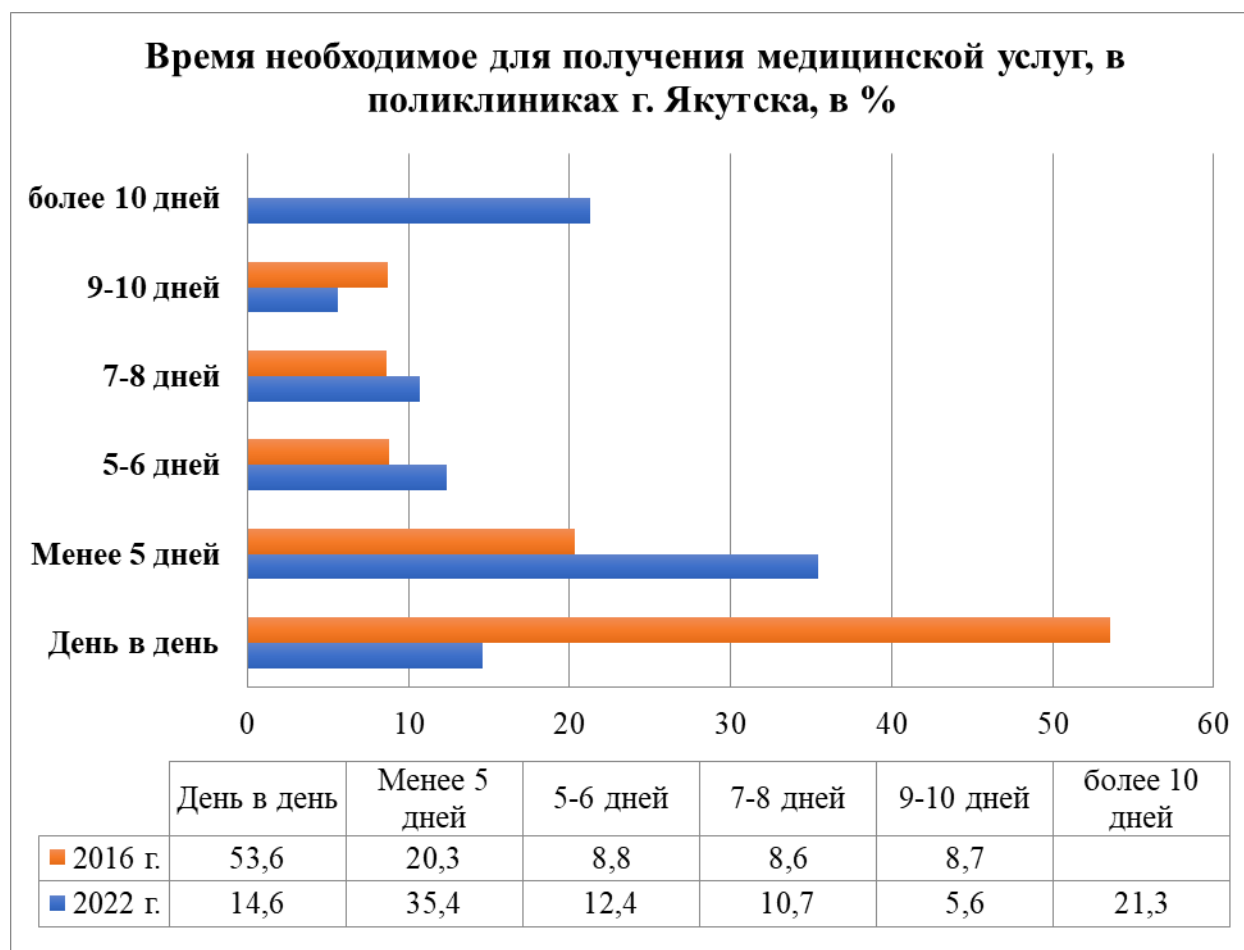
Таким образом, если сравнить диаграмму 3.1, уровень удовлетворенности качеством информации в зданиях поликлиники г. Якутска ухудшилось у МЦ г. Якутска на (-5,4%) и у ЯГБ№2 на (-8,8%). Вместо этого пациенты стали в 3 раза больше пользоваться интернетом (диаграмма 3.2), но из пользователей 61,6% - 311 человек, не удовлетворены полнотой и доступностью информации о работе и порядке предоставления медицинских услуг на официальном сайте поликлиник.

Таблица 3.2

Способы записи на прием в поликлинику, в разрезе ЛПУ, в %

В 2016г.	<i>Поликлиника №1</i>	<i>ЯГБ №2</i>	<i>ЯГБ №3</i>	<i>МЦ г. Якутска</i>
<i>По телефону</i>	7,6	3,1	5,6	21,4
<i>По интернету</i>	5,1	0	0	6,1
<i>В регистратуре</i>	77,7	80	75,6	61,2
<i>Запись через врача при посещении</i>	9,6	16,9	18,9	11,2
В 2022г.	<i>Поликлиника №1</i>	<i>ЯГБ №2</i>	<i>ЯГБ №3</i>	<i>МЦ г. Якутска</i>
<i>По телефону</i>	56,6	52	55,7	45,3
<i>По интернету</i>	18,6	17,2	20,3	15,9
<i>В регистратуре</i>	28,4	20,8	18,6	31,5
<i>Запись через врача при посещении</i>	8,4	10	5,4	7,3

Диаграмма 3.3



В таблице 3.2, наглядно видно, что в настоящее время бесконтактная и онлайн запись на прием к специалистам, стала популярной из-за пандемии, также длительность ожидания, для получения медицинской услуги увеличилась. Продолжительность очереди в поликлиниках, ожидают менее 30 минут выделили – 35% респондентов, 30-60 минут – 32,2%, 1-2ч ждут – 19,2%, 2-3ч – 9% и более 3-х часов 4,6% из 100%.

Исследуемые вполне удовлетворены состоянием здания своей поликлиники, недовольны только 15,7%. Удовлетворенность условием ожидания приема составила 49,7%, а 50,3% выделили, что не удовлетворены отсутствием свободных мест ожидания; отсутствием питьевой воды; и не удовлетворены состоянием санузла и гардероба поликлиники;

Этическими нормами поведения участкового терапевта, удовлетворены только 54,7% респондентов, а также профессионализмом и компетентностью удовлетворены 52,5%. Причинами неудовлетворенности стали: «быстрый и поверхностный осмотр», «много пишут и печатают», «не знают ответы на заданные вопросы по диагнозу, смотрят в интернете», «не обращают внимания на жалобы пациента», «постоянного терапевта нет, часто меняются» и т.д.

Далее если изучить основные «жалобы» отзывы в приложении «2ГИС» показывает, что в основном медицинский персонал сам не соблюдают этические нормы, характерны хамские и грубые отношения к пациентам, также выделяют операторов, которые тоже грубят, дают неправильную информацию, ошибочно записывают и направляют, что показывает не знание своей выполняемой работы. Вторая проблема – «не дозвониться до поликлиники» - это проблема всегда будет актуальной, так как за последние 5-6 лет в 5 раз увеличилась нагрузка на телефонные звонки. В приложении «2ГИС», только «Поликлиника №1» отвечает на заданные вопросы в онлайн формате. Во всех 4 поликлиниках отзывы на 80% состоит из негатива, которые зависят от поведения и общения персонала в медицинских учреждениях.

В целом пациенты на 70,3% удовлетворены оказанными медицинскими услугами. Но если персонал будет более качественно выполнять свою работу и соблюдать медицинскую биоэтику - улучшит психоэмоциональное состояние и здоровье пациента. Для этого руководителям организации необходимо проводить семинары и тренинги по обучению нормам общения с пациентами и их родственниками, также проверить норм знаний этического кодекса медицинского работника и проведение тестов для выявления у сотрудников усталости и профессионального выгорания.

3.2. Разработка модели обеспечения врачебными кадрами системы здравоохранения в поликлиниках г. Якутска

После проделанного комплексного исследования, выяснены проблемы врачей первичного звена в системе здравоохранения – нехватка штатных единиц, что свидетельствует большой объем нагрузки на рабочем месте, из-за этого следует неудовлетворение заработной платой за проделанный труд и нехватка времени на личную жизнь и т.д.; недостаточный уровень психоэмоциональной поддержки в поликлиниках по этой причине возникает профессиональное и эмоциональное выгорание, который приводит к увольнению и отрицательно влияет на отношение в коллективе, с пациентами и практикующими студентами.

Практикующие врачи – это и есть «учителя», которые должны делиться опытом и мастерством, также мотивировать, рассказывать плюсы своей деятельности, давать советы и др., а не отторгать желания работать студентам в первичном звене системы здравоохранения.

Преподавателям тоже необходим контакт со студентами, не только словами поддерживать, а конкретно работать над мотивацией к трудовой деятельности, анализировать результаты производственной практики, контролировать учебный процесс и уровень знания.

Целью проектной части магистерской диссертации является разработка модели обеспечения врачебными кадрами системы здравоохранения в Республике Саха (Якутия), направленные на привлечение и улучшения кадровой подготовки к трудовой деятельности в первичном звене студентов медицинского института ФГАОУ ВО «СВФУ им. М.К. Аммосова».

Обоснование целесообразности проекта: Система здравоохранения Республики Саха (Якутия) заинтересован в подборе и наборе подготовленных и мотивированных студентов медицинского института ФГАОУ ВО «СВФУ им. М.К. Аммосова», для улучшения первичной медицинской помощи.

Описание проекта

Для того, чтобы работа первичного звена в здравоохранении улучшалась:

1. Руководителям медицинских учреждений, необходимо улучшить кадровую политику своей организации, например:

Таблица 3.3

Рекомендация для уменьшения нагрузки на одного врача поликлиники

Уменьшить нагрузку на одного врача	Разделить работу врачей
	
Снизить работу с документацией (увеличить штаты среднего медицинского персонала или врачей первичного звена)	Некоторые врачи 2 дня работают только по вызовам и с документацией, а остальные 2 дня работают только на приеме и с документацией
	
Появляется больше времени на образование (повышение квалификации) и на отдых, что улучшает психоэмоциональное состояние	Появляется разнообразие во время работы
	
+ у здравоохранения работает высококвалифицированный врач	
	
Улучшение качество оказываемых медицинских услуг	
	
Удовлетворение пациентов системой здравоохранения	

Также предложим, для врачей первичного звена, чтобы оплата проездных расходов осуществлялся 1 раз в год; предоставить бесплатное питание (полный обед) именно для врачей первичного звена; во время производственной практики оплачивать наставнику за проделанный труд (сумма по договоренности сторон).

2. Преподавателям следует работать со студентами (подготовка и мотивация к трудовой деятельности в первичном звене), например: провести тренинги для профилактики психоэмоционального состояния после каждой производственной практикой; контролировать за качеством практики, чтобы студент набрался опыта.

Студентам медицинского института терапии и педиатрии необходимо пройти производственную практику 3 раза в год. В течении 6 лет учебы студенты, должны набраться опыта во время практики (правильно определить диагноз, назначить лечение и т.д.).

3. Система здравоохранения может изменить целевое обучение по программе ординатуры, чтобы после окончания обучения по направлению терапия и педиатрия, студенты должны отработать 3 года в первичном звене, после этого только поступают в ординатуру или студенты сами поступают на платной основе, или по целевому договору с здравоохранением Республики Саха (Якутия).

Для проектных предложений использована «Гарицбургская модель управления», которая была создана профессором Райнхардом Хеном в 1950-х годах. Модель работает по методу делегирования – это процесс передачи части функций и властных полномочий на более низкий уровень, с целью повышения эффективности управления в организации.

В нашем случае врачи поликлиник должны распределить работу и правильно передать часть своей работы, а не в течении до конца практики дать монотонную работу, которая не дает никаких результатов. Разработана примерная модель для обеспечения врачебными кадрами системы здравоохранения (рис.1).

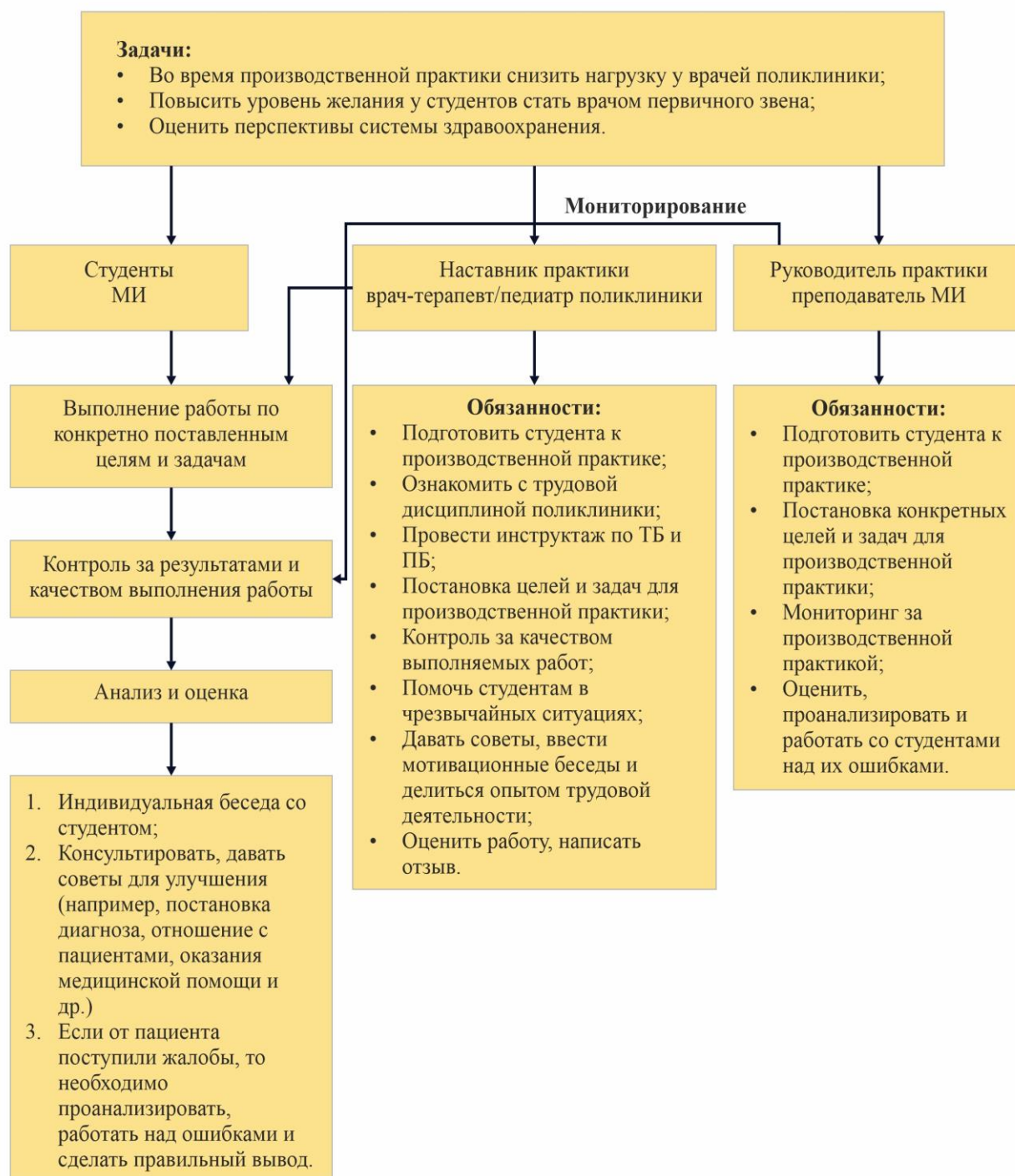


Рис.1. Модель обеспечения врачебными кадрами системы здравоохранения

Для реализации модели, необходимо:

1. Органы государственной власти в сфере образования и здравоохранения, рассматривают социально и финансово-экономические вопросы для создания необходимых условий наставникам производственных практик в первичном звене;

2. До начала производственной практики медицинский институт находит врача первичного звена, который может быть наставником во время прохождения производственной практики. Составить договор. У каждой поликлиники должен быть один постоянный наставник;

3. Руководитель практики, преподаватель медицинского института, ставят конкретные цели и задачи для студентов, которые должен строго выполнять во время производственной практики. Студент должен (например):

- На 1 день – изучить трудовую дисциплину и пройти инструктаж; ознакомиться с работой поликлиники; начать рабочий день под руководством врача;
- На 2 день – работать с документацией (составить истории болезни, выписать направления и т.д.);
- На 3-4 день – ассистировать врачу во время приема пациентов (собрать анамнез заболевания, провести медицинские манипуляции: измерение артериального давления, температуры, рост и вес, осмотр кожных покровов и т.д.);
- На 5-6 день – ассистировать врачу во время приема пациентов, выехать по вызовам на дому; (После окончания рабочего преподаватель выходит на связь со студентом, контролировать его практику);
- На 7-8 день – ассистировать врачу во время приема пациентов; Уметь на базовом уровне правильно/неправильно поставить диагнозы для «своих пациентов» иметь для практической работы 4-5 пациентов, с разными диагнозами и возрастами;
- На 9-10 день – ассистировать врачу во время приема пациентов, выехать по вызовам на дому, работа с документацией;
- День X – работа с документацией; получить оценку от врача; подготовиться к защите и т.д.;

4. Наставнику практики, необходимо изучить цели и задачи практики (может сделать некоторые поправки); Врач должен соблюдать время и график производственной практики студента, давать часть своей работы, не нагружая дополнительной работой, для того чтобы студенту работа не казалась такой муторной и бесполезной. За проделанные ошибки, врач не должен критиковать, наоборот помогать работать над ошибками и давать советы.

5. Студент должен четко соблюдать рабочую дисциплину и график работы. Во время производственной практики, студент обязан научиться правильно определять диагнозы, составлять истории болезни, направления и т.д. Также разнообразие трудовой деятельности, поможет студенту чувствовать интерес и желание работать в первичном звене.

Основные стейкхолдеры проекта:

- Преподаватели и студенты медицинского института ФГАОУ ВО «СВФУ им. М.К. Аммосова»;
- Врачи первичного звена;
- Здравоохранения Республики Саха (Якутия);

Таблица 3.4

Ключевые временные вехи проекта

№	Этап	Сроки выполнения
1	Создания необходимых условий для наставников производственных практик	Не определенное время
2	Найти наставников (врачи первичного звена)	В течении 1 месяца
3	Подготовка плана производственной практики студента	2-3 недели
3	Запуск проекта	Не определенное время

Затраты проекта: Оплата наставнику производственной практики на одного студента 10-15% от оклада.

Оценка проекта осуществляется преподавателем руководителем производственной практики.

После реализации проекта следует улучшение перспективы обеспечения врачебными кадрами в первичном звене системы здравоохранения Республики Саха (Якутия).

Примеры

Глава 3 Совершенствование критериев подбора, отбора секретаря - судебного заседания

3.1 Включение факторов IQ (коэффициент интеллекта) и EQ (эмоционального интеллекта) в современные критерии отбора секретарей судебного заседания.

В современном мире существует необходимость в отборе высококвалифицированных и компетентных государственных служащих, включая секретарей судебного заседания. Кроме профессиональных навыков и знаний, важным фактором для успешного выполнения служебных обязанностей является интеллектуальный и эмоциональный интеллект. В данном разделе предлагается ряд показателей IQ и EQ для включения в современные критерии отбора секретарей судебного заседания, а также разработка вопросов теста IQ и EQ для использования на собеседованиях.

Эмоциональный интеллект представляет собой одну из наиболее широко обсуждаемых концепций в современной психологической литературе. Как первичные, так и метааналитические исследования показали, что EQ предсказывает важные результаты, такие как успеваемость в учебе и на работе, лидерство, стресс и благополучие.¹

В прошлом столетии люди считали, что высокий уровень интеллекта IQ дает огромную фору в жизни, что являлся показателем успеха. Но многие психологи считали, что это являлся весьма некорректным для измерения способностей так как спектр проверки является слишком ограниченным критерий. В 2009 году ученый Дэниел Гоулман в своей научной работе «Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ» написал теорию, что кроме IQ существует не менее важный показатель интеллекта — EQ².

До сих пор ученые спорят, что важнее: IQ или EQ, но это то же самое, что выбирать между матерью или отцом. Данные показатели невозможно использовать отдельно, они часть одного целого. Суть вопроса является в том, что насколько они сильно связаны.

Дэниел Гоулман выдвигал теорию, что IQ дает высокий шанс трудоустроиться, но для продвижения карьерного роста требуется высокий уровень EQ³.

После начала карьеры, как сотрудник проявил необходимые технические навыки, на работе оценивают как человек умеет коммуницировать с коллегами и клиентами.

IQ (коэффициент интеллекта) и EQ (эмоциональный интеллект) – это два различных конструкта, которые используются для измерения различных аспектов человеческого интеллекта и эмоциональных способностей.

- Коэффициент интеллекта (IQ):

IQ – это мера интеллектуальных способностей, которая основана на понятии общей интеллектуальной способности. Она измеряет насколько успешно человек может мыслить, решать проблемы, понимать сложные концепции и анализировать информацию. IQ часто измеряется с помощью различных тестов, таких как тесты на логическое мышление, вербальные и невербальные задачи, математические задачи и другие.

Коэффициент интеллекта (IQ) является числовым показателем, используемым для оценки уровня интеллектуальных способностей человека. IQ тесты измеряют различные аспекты когнитивных функций, включая логическое мышление, решение проблем, память, способность к абстрактному мышлению и общую интеллектуальную способность. Идея

¹https://www.researchgate.net/publication/230818432_Emotional_Intelligence_in_Personnel_Selection_Applicant_Reactions_Criterion_and_Incremental_Validity

² Daniel Goleman emotional intelligence. Why it can matter more Than IQ /; пер. с англ. А. П. Исаевой ; [науч. ред. Е. Ефимова]. — 11-е изд., переработанное и дополненное. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2021. — 544 с.

³ Daniel Goleman emotional intelligence. Why it can matter more Than IQ /; пер. с англ. А. П. Исаевой ; [науч. ред. Е. Ефимова]. — 11-е изд., переработанное и дополненное. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2021. — 544 с.

измерения IQ основана на предположении о существовании общего фактора интеллекта, который определяет нашу способность адаптироваться к новым ситуациям, учиться и принимать решения.

Используемые сферы IQ включают широкий спектр профессиональных и образовательных областей. Высокий IQ связан с лучшими результатами в учебе, успешной карьерой и способностью решать сложные проблемы. Он может быть особенно полезен для профессий, требующих аналитического мышления, стратегического планирования, инноваций и творческого подхода к решению задач.

В контексте секретарей судебного заседания, высокий уровень IQ может быть важным показателем их способности обрабатывать и анализировать информацию, следить за деталями, понимать сложные правовые процедуры и принимать важные решения на основе доступных фактов.

Оценка IQ может помочь в определении кандидатов, обладающих высоким уровнем интеллектуальных способностей, что может быть полезным при занятии позиции секретаря-судебного заседания, где требуется точность, логическое мышление и способность к аналитическому мышлению.

- Эмоциональный интеллект (EQ):

EQ - это мера эмоционального интеллекта, который относится к способности человека управлять своими эмоциями и эмоциональными отношениями с другими людьми. EQ включает в себя понимание своих собственных эмоций, управление ими, эмпатию, социальную компетентность и умение устанавливать и поддерживать отношения с другими. EQ оказывает влияние на коммуникацию, межличностные отношения, решение конфликтов и принятие эмоционально значимых решений. EQ также измеряется с помощью различных методов, таких как опросники самооценки, оценка поведения и реакций в социальных ситуациях.

Эмоциональный интеллект (EQ) относится к способности человека понимать и управлять своими эмоциями, а также эффективно взаимодействовать с эмоциями других людей. EQ включает в себя различные аспекты, такие как осознание собственных эмоций, управление ими, понимание эмоций других людей и способность устанавливать и поддерживать эмоциональные отношения.

Научные исследования показали, что эмоциональный интеллект имеет значительное значение для успешной социальной адаптации, межличностных отношений и профессионального развития. Люди с высоким уровнем EQ обычно проявляют большую

эмпатию, умение слушать, эффективно решать конфликты и устанавливать сильные рабочие отношения⁴.

В контексте секретарей судебного заседания, иметь высокий уровень EQ является важным, так как они работают в сфере юстиции, где необходимо взаимодействовать с разными сторонами процесса, включая судей, адвокатов, свидетелей и участников дела. Умение эффективно общаться, устанавливать доверительные отношения и управлять эмоциями может быть критическим для успешного выполнения служебных обязанностей секретаря-судебного заседания.

Проведение тестирования EQ дает возможность определить кандидатов, с высоким показателем эмоционального интеллекта, что поможет найти более устойчивых работников, которые могут работать в условиях сильного напряжения⁵.

Научное обоснование IQ и EQ основано на многолетних исследованиях в области психологии, когнитивной науки и социальных наук. Множество исследований подтверждает связь между IQ и успехом в учебе, профессиональной деятельности и общей интеллектуальной компетентностью. EQ и его влияние на межличностные отношения, лидерство, командную работу и эмоциональное благополучие также получили значительную поддержку в научной литературе. Некоторые известные теоретики, такие как Питер Саловей и Джон Майер, разработали модель эмоционального интеллекта, которая включает в себя понятия осведомленности о собственных эмоциях, управления эмоциями, понимания эмоций других людей и эффективной коммуникации⁶.

Исследования также показывают, что и IQ, и EQ могут влиять на успех в различных сферах жизни. Например, иметь высокий IQ связано с лучшей учебной успеваемостью, высокими доходами и профессиональным успехом. С другой стороны, иметь высокий EQ связано с лучшими межличностными отношениями, лидерством, адаптацией к изменениям и эмоциональным благополучием⁷.

Включение показателей IQ и EQ в критерии отбора секретарей судебного заседания имеет научное обоснование, так как эти показатели могут предсказывать успешную профессиональную деятельность и адаптацию в данной роли. Проведение тестирования IQ и EQ на собеседованиях позволит более объективно оценить способности кандидатов, учитывая их интеллектуальный потенциал и эмоциональную компетентность.

⁴ Шнайдер Марина Ивановна Эмоциональный интеллект в профориентационной диагностике // Гуманизация образования. 2017. №6. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyy-intellekt-v-proforientatsionnoy-diagnostike> (дата обращения: 15.05.2023).

⁵ <https://trendsetter.medium.com/пазные-виды-интеллекта-iq-vs-eq-vs-vq-975a66319d0b>

⁶ Чуракова, И.Н. Психология интеллекта. - Москва: Издательство Логосфера, 2017 – 258 с.

⁷ Daniel Goleman emotional intelligence. Why it can matter more Than IQ /; пер. с англ. А. П. Исаевой ; [науч. ред. Е. Ефимова]. — 11-е изд., переработанное и дополненное. — Москва : Манн, Иванов и Фербер , 2021. — 544 с.

Таким образом, научное обоснование IQ и EQ подтверждает их важность и релевантность в процессе отбора секретарей судебного заседания, их способности эффективно выполнять задачи, требующие высокого уровня интеллектуальных и эмоциональных навыков.⁸

В современном обществе и судебной системе существуют ряд актуальных проблем, которые оказывают влияние на работу секретарей судебного заседания и требуют внимания при отборе квалифицированных кандидатов. Некоторые из этих проблем включают:

1. Увеличение сложности судебных дел:

Современные судебные процессы становятся все более сложными и технически разнообразными. Это может потребовать от секретарей судебного заседания не только владения основами правовой системы, но и понимания специализированных терминов и процедур в различных областях права. Подбор сотрудников с высоким уровнем интеллектуальных способностей (IQ) может помочь справиться с такими сложностями и эффективно управлять информацией в судебных делах.

2. Межличностные навыки и эмоциональная компетентность:

Секретари судебного заседания должны иметь хорошие коммуникативные навыки и умение эффективно взаимодействовать с различными сторонами, включая судей, адвокатов, свидетелей и участников процесса. Они должны быть в состоянии эмоционально поддерживать стороны во время судебных заседаний и управлять возникающими конфликтами. Поэтому оценка эмоционального интеллекта (EQ) может быть важным критерием при отборе кандидатов.

3. Точность и внимательность к деталям:

В работе секретаря-судебного заседания требуется высокая точность и внимательность к деталям. Они должны быть внимательными к подробностям документации, правильно оформлять юридические документы и обрабатывать информацию, связанную с делами. Кандидаты с высоким интеллектуальным уровнем (IQ) и способностью к аналитическому мышлению могут быть более успешными в выполнении таких задач.

4. Технологические навыки:

Современные технологии, такие как компьютерные программы для управления делами и электронные системы хранения информации, играют все более важную роль в судебной работе. Секретари судебного заседания должны обладать навыками работы с такими технологиями, чтобы эффективно управлять и анализировать данные, а также поддерживать актуальность информации в судебных делах. Поэтому при отборе кандидатов

⁸ Чуракова, И.Н. Психология интеллекта. - Москва: Издательство Логосфера, 2017 – 258 с.

необходимо учитывать их уровень технологической грамотности и способность быстро осваивать новые программы и системы.

5. Многоязычие:

В многокультурной среде судебной системы многоязычные навыки могут быть ценным преимуществом для секретарей судебного заседания. Способность владеть несколькими языками позволяет эффективно общаться с представителями разных культур и национальностей, а также обеспечивает точный перевод важной информации в процессе судебного заседания. В Российской Федерации судопроизводства ведется на [русском языке](#), а также на [государственных языках входящих в Российскую Федерацию республик](#). В Верховном суде Республики Саха (Якутия) согласно статистическим данным с ГАС «Правосудие» из 12 уголовных дел и материалов 2 рассматриваются с участием переводчика.

Учитывая эти актуальные проблемы, использование тестов IQ и EQ при отборе секретарей судебного заседания может помочь определить наиболее подходящих кандидатов, которые обладают необходимыми интеллектуальными способностями, эмоциональной компетентностью и другими требуемыми навыками. Это позволит эффективно управлять судебными процессами и обеспечивать высокое качество работы в данной должности.⁹

Роль IQ и EQ в работе секретарей судебного заседания:

Секретари судебного заседания выполняют важную функцию в системе правосудия, обеспечивая правильное и бесперебойное проведение судебных процессов. Работа секретаря требует не только технических и организационных навыков, но и способностей, связанных с интеллектуальным и эмоциональным интеллектом.

IQ играет важную роль в выполнении обязанностей секретаря-судебного заседания. Уровень интеллектуальных способностей может влиять на способность понимать и анализировать юридическую документацию, следить за деталями, разбираться в сложных правовых вопросах и принимать обоснованные решения на основе доступной информации. Высокий уровень IQ позволяет секретарям судебного заседания эффективно обрабатывать и систематизировать большие объемы информации, обеспечивая точность и надежность документации, составляемой во время судебных заседаний.

EQ также играет важную роль в работе секретарей судебного заседания. Эмоциональный интеллект позволяет им устанавливать эмоционально поддерживающую атмосферу во время судебных процессов, эффективно взаимодействовать с участниками дела

⁹ Федосеева Н.Н. Электронное правосудие в России: сущность, проблемы, перспективы // Арбитражный и гражданский процесс. 2018. № 9. С. 2.

и управлять эмоциональными ситуациями, которые могут возникнуть в ходе процесса. Секретари судебного заседания с высоким уровнем EQ способны проявлять эмпатию, понимать и учитывать эмоциональные потребности разных сторон и поддерживать профессиональное и доверительное отношение с участниками судебного процесса¹⁰.

Включение показателей IQ и EQ в критерии отбора секретарей судебного заседания позволит оценить их способности и потенциал для успешного выполнения служебных обязанностей. Оценка интеллектуального и эмоционального интеллекта может помочь в выявлении кандидатов, обладающих необходимыми навыками и качествами, что способствует эффективной работе секретаря-судебного заседания, повышению эффективности судебных процессов и обеспечению справедливости в юридической системе.¹¹

Оценка IQ и EQ на стадии отбора кандидатов позволяет выявить потенциально лучших соискателей для роли секретаря-судебного заседания. Кандидаты с высокими показателями IQ демонстрируют способность быстро усваивать новую информацию, принимать взвешенные решения и анализировать сложные ситуации¹². Это может быть важным для эффективного сопровождения судебных процессов и поддержания высокого уровня профессионализма.

Показатель EQ является не менее значимым при отборе секретарей судебного заседания. Кандидаты с высоким уровнем эмоционального интеллекта обладают навыками эмоциональной осведомленности, эмпатии, умением эффективно общаться и устанавливать доверительные отношения. Это позволяет секретарям судебного заседания эффективно взаимодействовать с различными сторонами процесса, управлять эмоциональными ситуациями и содействовать созданию конструктивной рабочей атмосферы в судебном зале.

В рамках исследования сотрудникам суда было предложено путем использования google формы пройти тестирование на оценку уровня эмоционального осознания и интеллекта Эрика Дэвенпорта. 23 респондентам было предложено ответить на 15 утверждений с вариантами ответов: а) «совсем никогда» (1 балл); б) «редко» (2 балла); в) «иногда» (3 балла); г) «часто» (4 балла); д) «очень часто» (5 баллов). Согласно анализу

¹⁰ Олышанская Е.А. Развитие эмоционального интеллекта работников как направление совершенствования кадровой политики органов государственной и муниципальной власти // Молодой ученый. — 2021. — № 35 (377). — С. 42-44.

¹¹ Гражданский процесс: Учебник / Под ред. М.К. Треушникова. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2019. – 296 с.;

¹² Шингаев С.М. Возможности внутрифирменного обучения в развитии эмоционального интеллекта педагогов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2019. №1 (38). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-vnutrifirmennogo-obucheniya-v-razviti-emotsionalnogo-intellekta-pedagogov>

ответов на утверждения получены следующие результаты, которые приведены в таблице 3.1.:

Количество баллов	1-25 необходимо усердно работать на EQ	26-50 Средний EQ	51-75 высокий EQ
Количество респондентов:	1	7	15

Таблица 3.1 Результаты оценки уровня EQ.

Так согласно, проведенному исследованию 15 сотрудников обладают высоким EQ, 7 – средним EQ, сотрудников с низким уровнем EQ - 1. При проведении данного исследования респондентам было весьма интересна тема эмоционального интеллекта и участники с большим энтузиазмом прошли данный опрос. Из чего можно сделать вывод, что коллективом суда проявляется интерес в познании своего эмоционального интеллекта и определения уровня своего EQ.

Также в ходе наблюдения установлено, что респондент с результатом – необходимо усердно работать на EQ уволился по собственному желанию в период испытательного срока, проработав в занимаемой должности 28 дней, данный сотрудник занимал должность переводчика. При личной беседе было установлено, что основной причиной увольнения сотрудника является эмоционально-психологическая особенность в работе данного специалиста, и сложность в общении с осужденными, для которых им в ходе судебного заседания осуществлялся устный перевод с русского языка на якутский язык. Данный специалист пояснил, что переоценил свои психологические возможности и признал наличие затруднений в общении с осужденными, в виде страха и отсутствия вербального контакта.

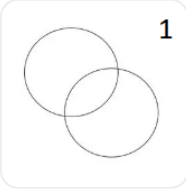
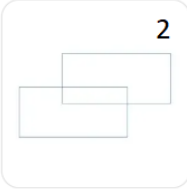
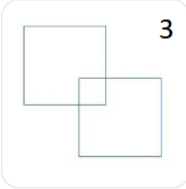
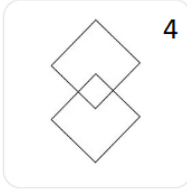
Таким образом при разработке теста EQ и IQ для отбора секретарей судебного заседания необходимо учесть специфику организации. Тесты должны быть надежными, объективными и способными оценить интеллектуальные и эмоциональные способности кандидатов.

Кроме использования показателей IQ и EQ в критериях отбора, можно предложить включение соответствующих вопросов теста IQ и EQ в процесс собеседования кандидатов на должность секретаря-судебного заседания. Вопросы могут быть направлены на оценку когнитивных способностей, логического мышления, аналитического мышления (связанных с IQ) и способности управлять эмоциями, эмпатии, коммуникационных навыков (связанных с EQ). Оценка ответов и результатов таких тестов позволит более объективно оценить потенциал кандидатов и их соответствие требованиям должности секретаря-судебного заседания в совокупности с традиционными методами отбора, а именно с ключевым методом отбора секретарей судебного заседания – собеседованием.

Включение показателей IQ и EQ в критерии отбора и использование соответствующих тестов на собеседованиях позволит выбрать высококвалифицированных и подходящих кандидатов на должность. Это поможет повысить профессионализм и эффективность работы в судебной системе.

Одним из способов разработки вопросов теста IQ может быть включение заданий, проверяющих логическое мышление, абстрактное и пространственное мышление, математические навыки.

Тест на определения уровня IQ состоит из 10 вопросов (бланк теста представлен в приложении №4).

Ф.И.О. _____		К.Т. _____	
IQ тест кандидата на должность секретаря		Ответ	Балл
№			
1	Разберитесь в следующей последовательности чисел и определите, какое число должно быть следующим в этой серии: 25, 24, 22, 19, 15?	10	
2	Завершите следующую аналогию: библиотека - книга, книга - ...?	страница	
3	Решите следующую математическую задачу: если 5 учебников стоят 150 руб., сколько стоят 8 яблок?	240	
4	Какое число должно быть следующим в этой последовательности чисел: 3, 5, 8, 13, 21?	34	
5	В конце банкета 10 человек пожимают друг другу руки. Сколько всего будет рукопожатий?	45	
6	Кто написал роман "Война и мир"?	Л.Н. Толстой	
7	Какой элемент таблицы Менделеева обозначается символом "Fe"?	железо	
8	Выберите лишнее из этих изображений  1  2  3  4	1	

9	Выберите лишнее из этих изображений
---	---

Графа ответов открытая, тестируемый кандидат самостоятельно заполняет путем написания письменного ответа.

Максимальное количество баллов в тесте на уровень IQ составляет 10 баллов.

10-7 баллов – высший уровень

6-4 – средний уровень;

3-0 – низкий уровень.

На основании проведенного исследования в рамках данной работы вопросы теста EQ будут направлены на оценку:

- эмоционального самосознания;
- оптимизма;
- эмоционального самоконтроля;
- адаптивности;
- эмпатии.

Тест состоит из 5 блоков по 3 вопроса, всего 16 вопросов для оценки вышеуказанных эмоционально-психологических качеств, которые приведены в таблице 3.2. Вопросы теста эмоционального интеллекта.

Как бы вы себя описали?	
№	ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ САМОСОЗНАНИЕ
1	Я могу описать свои эмоции, когда их испытываю
2	Я могу описать свои чувства подробно, а не одним словом "радость", "огорчение", "гнев" и.т.д.
3	Я понимаю причины своих чувств
Итого	
	<i>Коэффициент</i>

	<i>Произведение чисел в двух графах выше</i>
	<i>Итого баллов за самосознание (сумма чисел в строке выше)</i>
ОПТИМИЗМ	
4	Я оптимистично воспринимаю трудности
5	Я смотрю на возможности, а не на препятствия
6	Я считаю, что люди действуют исходя из благих намерений
Итого	
	<i>Коэффициент</i>
	<i>Произведение чисел в двух графах выше</i>
	<i>Итого баллов за оптимизм(сумма чисел в строке выше)</i>
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ САМОКОНТРОЛЬ	
7	Я хорошо справляюсь со стрессом
8	Я сохраняю спокойствие под давлением и в смятении
9	Я контролирую свои порывы
Итого	
	<i>Коэффициент</i>
	<i>Произведение чисел в двух графах выше</i>
	<i>Итого баллов за самоконтроль (сумма чисел в строке выше)</i>
АДАПТИВНОСТЬ	
10	Я проявляю гибкость в нестабильных ситуациях
12	Я успешно справляюсь с многочисленными противоречивыми требованиями
13	Мне легко скорректировать цель в случае изменения обстоятельств
Итого	
	<i>Коэффициент</i>
	<i>Произведение чисел в двух графах выше</i>
	<i>Итого баллов за адаптивность (сумма чисел в строке выше)</i>
ЭМПАТИЯ	
14	Я всегда стараюсь понять глубинные чувства людей
15	Я испытываю интерес к людям и поэтому прислушиваюсь к ним
16	Я стремлюсь разобраться, почему люди ведут себя так, а не иначе
Итого	
	<i>Коэффициент</i>
	<i>Произведение чисел в двух графах выше</i>
	<i>Итого баллов за эмпатию (сумма чисел в строке выше)</i>

Тест содержит варианты ответов, которые приведены в таблице 3.2.

Всегда	Большей частью	Часто	Иногда	Редко	Никогда
x5	x4	x3	x2	x1	x0

Таблица 3.2. Варианты ответов теста

Алгоритм выполнения теста. Тестируемый указывает фамилию, имя, отчество и контактный телефон. Кандидату необходимо ответить на вопросы анкеты максимально честно, выбрав один из вариантов ответов от «всегда» до «никогда».

После выполнения каждой части необходимо подсчитать количество ответов в каждой колонке и записать их в графах «Итого». Умножьте полученные числа на коэффициенты в графе под ними и запишите в графе ниже. Сложите все результаты в этой строке, получите общее количество баллов и узнайте свою оценку по каждому параметру эмоционального интеллекта. Полный текст тестирования представлен в приложении № 3.

Результаты тестирования по каждому из 5 блоков максимально можно набрать 15 баллов, каждый блок оценивается по отдельности.

- 15-11 баллов высокий показатель;
- 10-6 баллов средний показатель;
- 5-0 баллов низкий показатель.

Оценка кандидатов может осуществляться на основе их результатов в тесте, где высокие показатели IQ и EQ могут указывать на потенциально успешное выполнение задач секретаря-судебного заседания. Однако, важно также учесть и другие аспекты, такие как профессиональный опыт, коммуникативные навыки и способность к адаптации в судебной среде.

Таким образом, в рамках исследования было установлено, что ключевым методом отбора кандидата на должность является собеседование, при котором работодатель за определенное время может получить информацию:

- ознакомиться с личными качествами претендента,
- об опыте кандидата,
- после тестирования составить его психологический и эмоциональный профиль;

Собеседование как метод отбора кандидата необходимо дополнить такими инструментами, как тестирование уровня IQ и анкетирование на определение EQ. В среднем собеседование с кандидатом, согласно экспертному мнению начальника кадровой службы

суда, занимает 30-40 минут. Для тестирования уровня IQ и анкетирование на определение EQ можно выделить 30-40 минут, благодаря данным инструментам отбора работодатель определит эмоционально-психологические качества кандидата такие, как: эмоциональность, наблюдательность, эмпатия, рефлексия, общительность, уверенность в себе, адекватная самооценка, инициативность, оптимизм, интеллект, отзывчивость, потребность в конструктивной критике, сохранение оптимизма в случае неудачи. Тестирование уровня IQ и анкетирование на определение EQ составлено таким образом, что наиболее подходящий кандидат, обладающий вышеперечисленными качествами необходимыми для успешного выполнения задач правосудия, справится с выполнением без особого затруднения.

Тестирование IQ позволяет оценить когнитивные способности кандидатов, такие как аналитическое мышление, решение проблем, логическое мышление и критическое мышление. Вопросы теста направлены на проверку логического мышления, абстрактного и пространственного мышления, математических навыков.

Тестирование EQ, в свою очередь, измеряет эмоциональный интеллект кандидатов, такой как осведомленность о собственных эмоциях, умение управлять своими эмоциями (самоконтроль), эмпатия к другим людям, оптимизм, адаптивность. Вопросы направлены на проверку навыков межличностного взаимодействия, эмоциональной саморегуляции, способности устанавливать доверительные отношения и эффективно коммуницировать с различными сторонами.

Оценка ответов осуществляется путем присвоения баллов, которые позволят определить уровень IQ и EQ каждого кандидата.

Также в ходе наблюдения за выполнением кандидатом в ходе собеседования тестирования и анкетирования работодатель может получить сведения о поведении кандидата в стрессовых ситуациях. К тому же актуальные проблемы, такие как увеличение количества и сложности рассматриваемых судебных дел, необходимость межличностного взаимодействия, точность и внимательность к деталям, технологические навыки и многоязычие, требуют от секретарей судебного заседания определенных качеств и навыков. Включение тестов IQ и EQ поможет оценить, насколько кандидаты соответствуют этим требованиям.

Выводы по разделу:

- Собеседование длительностью 20-30 минут - метод для получения информации об опыте кандидата, ознакомление с личными качествами претендента, кругом его интересов, профессионализмом.

- Тестирования уровня IQ и анкетирование на определение EQ длительностью 25-35 минут метод для определения эмоционально-психологических качеств (эмоциональность,

общительность, инициативность, оптимизм, интеллект, наблюдательность, эмпатия, рефлексия, отзывчивость, потребность в конструктивной критике, уверенность в себе, адекватная самооценка, сохранение оптимизма в случае неудачи).

- Результаты разработанных тестов на определение уровня IQ и EQ предоставят дополнительные данные для сравнения кандидатов и принятия решения о выборе, наиболее подходящего для данной должности.

3.2 Активное использование информационно-коммуникационных технологий для привлечения претендентов.

Привлечение претендентов может осуществляться посредством использования информационно-коммуникационных технологий, в том числе единой системы. «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (<https://gossluzhba.gov.ru/>).

Портал госслужбы — это базовый информационный госресурс в отношении информации о кадровом составе: на госслужбе; база вакансий гражданской и муниципальной службы; ресурс по вопросам подготовки и развития резерва кадров; ресурс для профразвития госслужащих; освещение вопросов противодействия коррупции.

Единая система предоставляет сведения о вакантных должностях гражданской службы, имеющихся в аппаратах судов и госорганах.

Функции портала:

- информирование граждан о госслужбе РФ, (вопросы противодействия коррупции),
- формирование базы вакантных должностей гражданской службы претендентов,
- формирование базы данных лиц, включенных в федеральный резерв управленческих кадров.

Любой гражданин может пройти самопроверку путем прохождения универсального дистанционного тестирования и понять соответствует ли он квалификационным требованиям. Претендент может установить наличие основных квалификационных знаний и умений, определить круг дополнительного изучения для соответствия требованиям по знаниям и умениям, понять, что такое публично-правовой статус госслужащих, определить уровень подготовки к госслужбе.

Нормативная база единой системы допускает возможность отбора претендентов удаленно наряду с привлечением претендентов.

Претенденту необходимо выполнить два ключевых действия, чтобы воспользоваться возможностью поступить на госслужбу. Претенденту необходимо на портале зарегистрироваться, после получения доступа в личный кабинет выбрать вакансию путем отклика на нее, при этом он проходит дистанционное тестирование, которое будет

направлено в кадровый отдел органа, выставившего вакансию. Также имеется возможность прикрепить в электронном виде документы для участия в конкурсе.

На основании резюме или прикрепленных документов представитель нанимателя принимает решение о приглашении либо отклонении заявки претендента.

После поступления приглашения претендент принимает решение об участии в конкурсе либо об отказе.

В соответствии с результатами эффективности работы участников информационного взаимодействия, «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в I квартале 2023 года кадровыми службами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, *использующими сервисы Системы*, размещено 2897 объявлений о замещении вакантных должностей и включении в кадровый резерв, всего 2787 (96%) от общего количества объявлений за I квартал 2023 года.

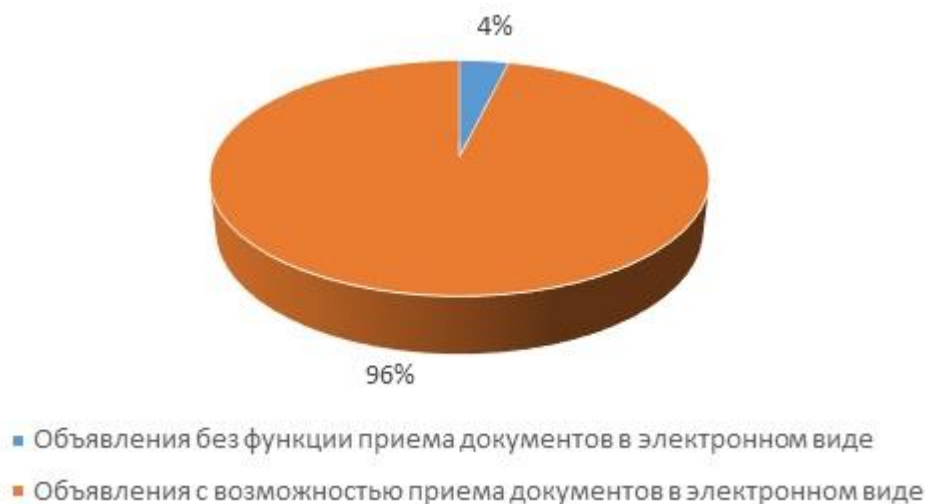


Диаграмма 3.1 – объявления, размещенные в I квартале 2023 г. органами государственной власти субъектов Российской Федерации с возможностью подачи документов в электронном виде

Из размещенных 2897 объявлений:

Количество/%	Суть объявления
1310 – 45%	о замещении вакантных должностей по конкурсу;
1552 – 54%	о включении в кадровый резерв
35 – 1%	о рассмотрении претендента без проведения конкурса

Таблица 3.3 Количество и суть объявлений.

Большинство объявлений разместили органы госвласти Самарской области, Республики Крым, Курганской области, г. Санкт-Петербурга, Ханты-Мансийского

автономного округа – Югры, Омской области, Тюменской области, Челябинской области, Республики Татарстан (Татарстан) и Пензенской области (Диаграмма 3.2)¹³.

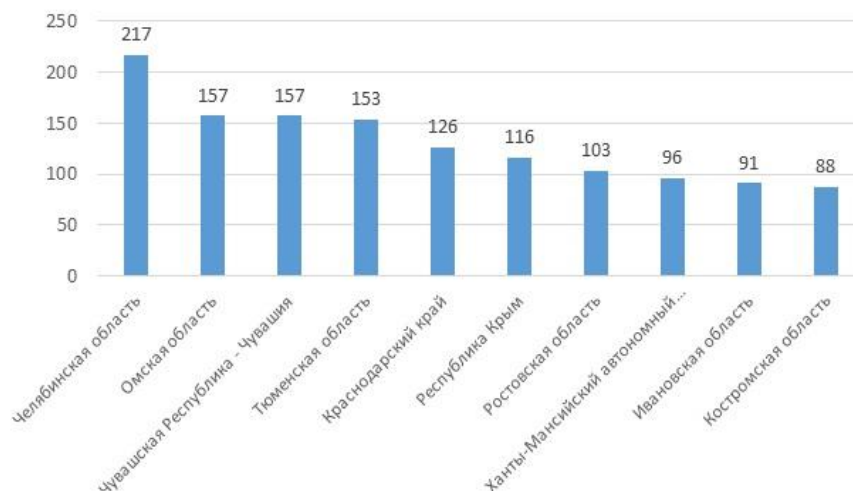


Диаграмма 3.2 – Субъекты Российской Федерации, органы государственной власти которых разместили наибольшее количество объявлений в I квартале 2023 года

Гражданам, которые зарегистрированы на портале и откликнулись на рабочее место было направлено 460 приглашений, а это 30% от общего количества откликов. Большинство, а это 75 % откликов направлены органами госвласти Краснодарского края, Тюменской области, Челябинской области, Ленинградской области, Омской области, Ростовской области, Свердловской области, Новосибирской области, Республикой Саха (Якутия) и г. Санкт-Петербург (Диаграмма 3.3).

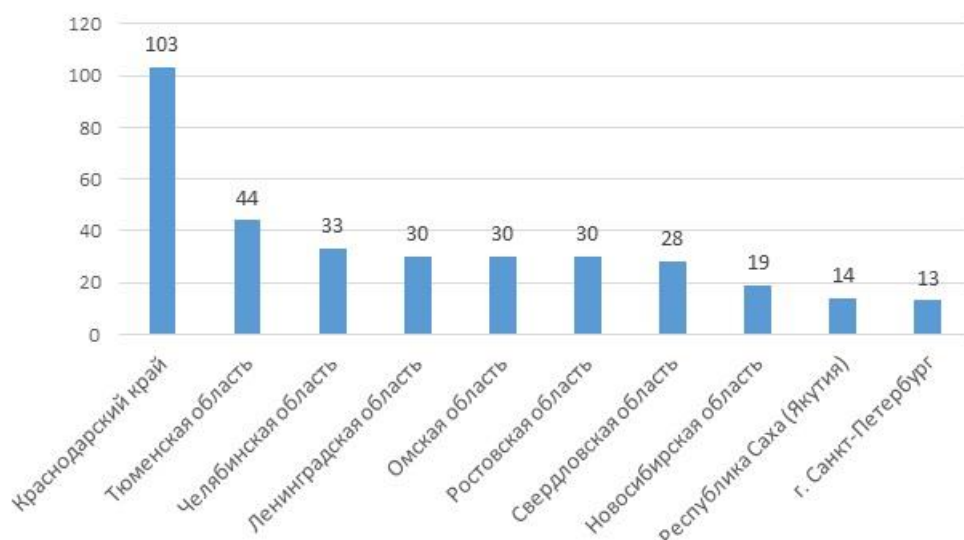


Диаграмма 3.3 Приглашения органов госвласти направленные через Портал.

¹³ <https://gossluzhba.gov.ru/analytics>

На вышеуказанные объявления от претендентов поступило более 1525 откликов, из них 1457 (96%) – отклики по объявлениям, а именно в электронном виде.

Субъект РФ	Количество откликов
Краснодарский край	287 – 18%
Тюменская область	93 - 6%
Ленинградская область	83 – 5,4%
Омская область	83 - (5,4%)
Челябинская обл.	81 - (5,3%)
ХМАО – Югра	66 - (4,3%)
Ростовская обл.	58 - (4%)
Свердловская обл.	54 - (3,5%)
г. Санкт-Петербург	44 - (3%),
Мурманская обл.	42 - (2,7%),

Таблица 3.4 Отклики объявлений по субъектам.

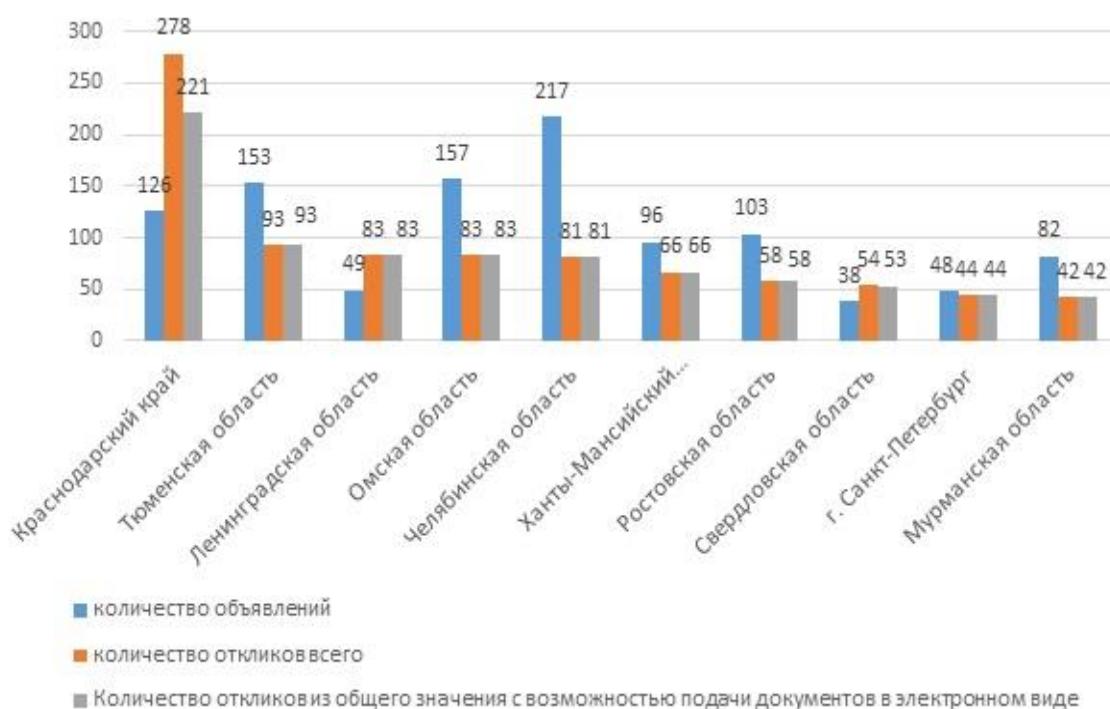


Диаграмма 3.4 – I квартал 2023 года которые получили наибольшее количество откликов в объявлениях органов государственной власти Субъекты РФ.

Из диаграммы установлено, что прямая зависимость между количеством объявлений и откликов не всегда взаимосвязана. Наибольшее превышение количества откликов над

размещенными объявлениями наблюдается по Краснодарскому краю¹⁴ (в 2,2 раза), в Ленинградской области (в 1,6 раза) и в Свердловской области (в 1,4 раза). Обратная ситуация наблюдается, например, в Челябинской области, Омской области, Тюменской области, Ростовской области, Мурманской области и в других субъектах Российской Федерации. Количество откликов, как правило, обусловлено факторами привлекательности субъекта Российской Федерации, в том числе по уровню оплаты труда.

Кадровыми подразделениями органов государственной власти субъектов Российской Федерации направлено 460 приглашений кандидатам, откликнувшимся на объявления, что составляет 30% от общего количества откликов. Наибольшее количество приглашений (75%) направлены органами государственной власти Краснодарского края, Тюменской области, Челябинской области, Ленинградской области, Омской области, Ростовской области, Свердловской области, Новосибирской области, Республикой Саха (Якутия) и г. Санкт-Петербург¹⁵ (Диаграмма 3.5).

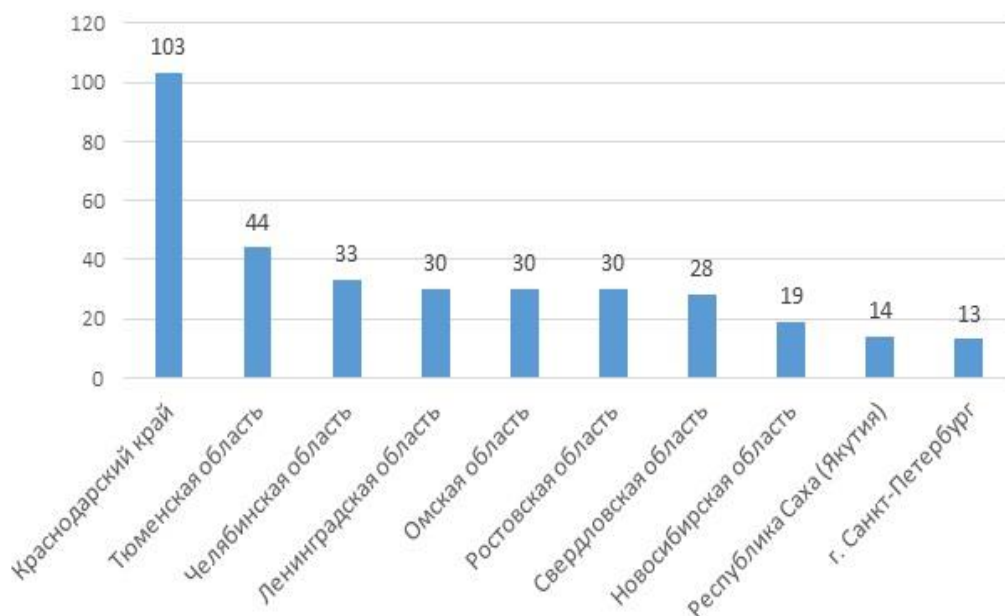


Диаграмма 3.5 – Субъекты РФ, органы госвласти направившие приглашения.

Также органами госвласти субъектов РФ направлено 648 отклонений кандидатам. Наибольшее количество отклонений поступило от органов госвласти Краснодарского края, Омской области, Челябинской области, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Хабаровского края, г. Санкт-Петербурга, Ростовской области, Ленинградской области, Тюменской области, Свердловской области и Ивановской области. Отклонения обусловлены

¹⁴ <https://gossluzhba.gov.ru>

¹⁵ <https://gossluzhba.gov.ru/analytics>

несоответствием кандидатов квалификационным требованиям для замещения должностей гражданской службы¹⁶.

Назначения кандидатов, откликнувшихся посредством личного кабинета через Портал, в I квартале 2023 г. прошли в Новосибирской области, Тюменской области, Краснодарском крае, Ростовской области, в г. Санкт-Петербурге, Ленинградской области, Свердловской области, Брянской области, г. Севастополе и в других субъектах Российской Федерации.

Верховный суд Республики Саха (Якутия) не подключен к данной единой системе, согласно сведениям с отдела государственной службы и кадров Верховного суда Республики Саха (Якутия). Для подключения к единой системе необходимо:

- заполнить форму на организацию первичного доступа к Единой системе.

- направить сопроводительное письмо на имя директора Департамента развития облачных сервисов, по адресу: 123112, г. Москва, Пресненская наб., д.10, стр.2., с приложением к письму:

1. распечатанной формы заявки;

2. компакт-диска, содержащего электронную версию заявки (в случае невозможности направления электронной формы заявки на сетевой узел VipNet оператора системы).

В течение 30 рабочих дней с момента регистрации в Минцифры России сопроводительного письма на электронную почту пользователя, указанную в заявке, будет направлен запрос на предоставление открытого сертификата усиленной квалифицированной электронной подписи (далее – УКЭП), принадлежащей пользователю. После предоставления пользователем открытого сертификата УКЭП, пользователю на электронную почту будет направлен зашифрованный пакет, содержащий:

- средство авторизованного доступа (далее — САД, ключ СПО «VipNet Client»);

- учетные данные пользователя в Единой системе;

- инструкция по настройке подключения к закрытому контуру Единой системы.

При наличии в органе государственной власти Администратора по информационной безопасности (далее – администратор ИБ) предусмотрена возможность централизованной передачи САД пользователей данного органа государственной власти.

Способ 1: направление САД на сетевой узел VipNet администратора ИБ.

Способ 2: направление САД на электронную почту администратора ИБ с применением открытого сертификата УКЭП, принадлежащего администратору ИБ.

¹⁶ <https://gossluzhba.gov.ru/analytics>

Об использовании возможности централизованной передачи САД и выбранного способа передачи необходимо указать в сопроводительном письме с приложением всей необходимой информации об администраторе ИБ.

С точки зрения кандидата использование информационных технологий предполагает два основных действия.

1. Кандидат проводит самооценку на предмет соответствия базовым квалификационным требованиям, можно пройти дистанционно.

2. Кандидат формирует электронное портфолио документов, необходимых для участия в конкурсе, и прикрепляет его к вакантной должности, размещенной на Портале.

Внедрение в качестве инструмента отбора кандидатов на должность секретаря-судебного заседания системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» позволит для кадровой службы суда следующие возможности: доступ к новостной, справочной, нормативной информации; размещение объявлений о вакансии, поиск претендентов; вопросы участия в конкурсе.

Для соискателей рабочих мест на государственной гражданской службе предоставляет:

- информация о госслужбе;
- актуальную информацию о вакантных должностях и конкурсах, а также их результаты;
- возможность предоставить сведения о себе.

Социально-экономическая эффективность внедрения в качестве дополнения к собеседованию с кандидатом тестирований для оценки IQ и EQ отбора секретарей судебного заседания представлена в таблице 3.3.

Инструмент		Социальная эффективность	Экономическая эффективность
Существующий	Предлагаемый		
Методами отбора являются собеседование, тестирование на знание законодательства РФ и РС(Я) и русского языка, компьютерной грамотности. результат работы компании»	Предлагается в качестве дополнения собеседования с кандидатом внедрить нетрадиционные методы оценки IQ и EQ	1. Отбор специалиста отвечающий всем критериям должности секретаря-судебного заседания; 2. Отбор специалистов с эмоционально-психологическими качествами подходящими для судебной деятельности 3. Стремление работников к дальнейшему профессиональному и личностному росту.	1. Привлечение персонала в организацию; 2. Снижение текучести кадров; 3. Формирование кадрового резерва для суда; 4. Эффективное управление судебными процессами и обеспечение высокого качество работы в

			данной должности
Публикация объявления о начале конкурса на замещение вакантной должности на сайте Верховного суда РС(Я)	Предлагается публиковать объявления на портале «ЕИС управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ» https://gossluzhba.gov.ru/	1. Возможность участия кандидатов независимо от территориального фактора. 2. Исключения фактора страха, когда кандидат не в состоянии преодолеть свой страх при поиске работы (при наличии неопределенности) 3. Отсутствие ограничений в территориальной принадлежности; 4 . Возможность предоставления электронного пакета документов	1. Привлечение персонала в организацию; 2. Увеличение функциональных возможностей кадровой службы; 3. Увеличение количества претендентов на должность, за счет публикации объявления на федеральном портале. Существует возможность привлечения кандидатов с других регионов.

Таблица 3.3. Социально-экономическая эффективность внедрения в качестве дополнения к собеседованию с кандидатом тестирований для оценки IQ и EQ отбора секретарей судебного заседания

Данные таблицы демонстрируют положительный эффект предложенных инструментов для совершенствования критериев отбора и свидетельствуют о необходимости внедрения нововведений.

Выводы по 3 главе и разделу:

- Внедрение Портала Госслужбы в качестве инструмента для отбора кандидатов на должность секретаря-судебного заседания привлечет персонал в организацию и повысит доступность государственной гражданской службы для большего числа соискателей, также позволит кадровой службе суда получить базу данных о соискателях и предоставит возможность цифровизировать этап проверки документов.

- Собеседование длительностью 20-30 минут - методом для получения информации об опыте кандидата, ознакомление с личными качествами претендента, кругом его интересов, профессионализмом.

- Тестирования уровня IQ и анкетирование на определение EQ длительностью 25-35 минут метод для определения эмоционально-психологических качеств (эмоциональность, общительность, инициативность, оптимизм, интеллект, наблюдательность, эмпатия, рефлексия, отзывчивость, потребность в конструктивной критике, уверенность в себе, адекватная самооценка, сохранение оптимизма в случае неудачи).

- Результаты разработанных тестов на определение уровня IQ и EQ предоставят дополнительные данные для сравнения кандидатов и принятия решения о выборе, наиболее подходящего для данной должности.

Заключение имеет форму синтеза полученных в работе результатов. Этот синтез – последовательное, логически стройное изложение выводов и их соотношение с целью работы и конкретными задачами, сформулированными во введении. Содержательно заключение должно быть связано с составом задач работы, поэтому в нем должны найти освещение наиболее существенные результаты исследования. В заключении отражаются основные итоги проделанной работы, излагаются краткие выводы по теме исследования, характеризуется степень ее раскрытия, определяется, достигнуты ли цель и задачи, формулируются предложения по использованию полученных результатов.

Выводы и оценка полученных результатов могут быть сгруппированы по следующим направлениям:

- констатация исходного состояния проблемы по теме и условий решения поставленных задач;
- степень соответствия выполненной дипломной работы заданию, а рекомендуемые решения – современным тенденциям развития общества, экономики и принципам используемой концепции;
- новизна, глубина, полнота и оригинальность проработки основной темы дипломной работы (подход, методы решения, новые данные, достоверность расчетов, репрезентативность исходной информации и др.);
- оценка эффективности предложений;
- практическая (прикладная) ценность работы и сфера приложения ее результатов.

В заключении могут приводиться сведения об апробации основных результатов работы (доклады, сообщения, отзывы, статьи), их практическом внедрении (справки, акты, протоколы), рекомендации по использованию и условиям их применения, целесообразность и направления дальнейшей

разработки темы. При необходимости определяется круг вопросов, требующих более глубокой разработки, и намечаются перспективы дальнейшего изучения проблемы.

Именно в заключении наиболее ярко проявляется способность (или неспособность) автора ясно мыслить и излагать материал. В этой части работы содержится так называемое «выводное знание», которое является новым по отношению к исходному. Именно оно выносится на обсуждение и оценку комиссии при защите работы. Это выводное знание не должно подменяться механическим суммированием выводов в конце параграфов, а должно содержать главные итоговые результаты работы.

Пример составления заключения ВКР

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

-основная причина успеха компании Huawei умение привлекать, работать и раскрывать таланты, опираясь на свою уникальную корпоративную культуру и динамичный механизм.

-на конец 1999 г. в компании Huawei работало более 15 000 сотрудников, из которых около 40% от общего числа сотрудников занимались исследованиями и разработками в области технологий; 35% занимались маркетингом и услугами технической поддержки; 10 % сотрудников составляли производственный персонал; 15% для руководства и другого персонала.

-почти 85% сотрудников компании имеют степень бакалавра или выше. Среди более чем 6000 сотрудников, занимающихся исследованиями и разработками, более 70% имеют степень магистра или выше.

Во время эпидемии принятая система управление человеческими ресурсами Huawei испытывала сложности в силу следующих причин:

-менеджеры недавно занявшие руководящие посты еще не сформировались как профессиональные управляющие;

- статистика отдела кадров Huawei по количеству увольнений в компании показывала, что общий уровень увольнений в компании растет. В период

эпидемии, то есть с 2020 по 2023 год, количество увольнений в компании постепенно увеличивалось, в среднем ежегодно увеличиваясь на 3%;

- противоречие между стратегией развития компании и кадровой структурой, а именно после найма большого количества сотрудников с высшим образованием, магистров и других компания не может предоставить им возможности для развития личностного, профессионального развития.

Во время эпидемии Huawei предприняла следующие шаги:

- налажена система контроля за мероприятиями в рамках профилактики эпидемии и борьбы с ней, в всех подразделениях, а также разработана система работы удаленно.

- переход на децентрализованный, сменный режим рабочего времени;

По итогам полученного опыта в период пандемии автор предлагает следующие рекомендации:

1. Улучшение подбора персонала. Отделу управления персоналом Huawei следует как можно скорее разработать план найма сотрудников для чрезвычайных ситуаций, улучшить анализ вакансий и уточнить требования к знаниям, навыкам и умениям для каждой должности. В то же время усилите подготовку руководителей различных департаментов по управленческим знаниям, чтобы различные департаменты могли делать более точные прогнозы при планировании кадровых ресурсов департамента. Таким образом, на него можно ориентироваться при подборе персонала и избежать ненужной траты людских ресурсов.

Во-вторых, в процессе подбора персонала необходимо всесторонне проверять деловые способности и всесторонние качества кандидатов, а также совершенствовать методы подбора сотрудников. Когда существующая компания Huawei набирает персонал, в ходе первого раунда отбора принимается решение о том, следует ли проходить собеседование, в основном на основе письменных материалов кандидата, а затем проводится комплексное собеседование для окончательного подбора персонала. На этапе всестороннего собеседования, из-за влияния личного образовательного уровня интервьюера,

культурных особенностей, увлечений и других факторов, трудно обеспечить объективность и справедливость результатов тестирования. Поэтому в процессе подбора персонала Huawei может обратиться к методам, обычно используемым крупными международными компаниями. Помимо письменных материалов и собеседований, подбор персонала также требует дополнительных отборочных тестов. Специфический подход проявляется в использовании объективных методов тестирования, таких как тест на когнитивные способности, тест на политическое мышление, тест на знание бизнеса, тест на планирование личной карьеры, тест на профессиональные интересы, тест на личные интересы и личностный тест в соответствии с потребностями различных должностей, чтобы стремиться набирать сотрудников, отвечающих требованиям требования к работе.

Обратить внимание на подготовку, обучение корпоративных сотрудников:

-обучение в основном зависит от того, что сотрудники используют свое свободное время для самостоятельного обучения. В то же время из-за напряженной работы и частых сверхурочных у сотрудников редко остается время на учебу. Таким образом, сотрудники компании, как правило, считают, что компания уделяет внимание только использованию их обычной работы и пренебрегает обучением.

Поэтому Huawei следует уделять внимание не только обучению новых сотрудников, но и непрерывному образованию сотрудников, особенно руководителей среднего звена и сотрудников, которые собираются уходить на пенсию. Это связано с долгосрочным развитием компании. Кроме того, обратить внимание на совершенствование стимулов персонала, прежде всего, первым шагом должно стать определение принципов разработки системы стимулирования заработной платы. Изменения в системе стимулирования Huawei должны быть основаны на следующих четырех пунктах :

-Принцип справедливости в поощрениях: принцип справедливости в соответствии с общечеловеческими ценностями является самым основным и служит основой для того, чтобы люди ладили друг с другом. Так называемая

справедливость в корпоративных поощрениях относится к тяжелой работе, вкладу и достижениям сотрудников. Вознаграждение равно к получаемому вознаграждению и пользуется той же долей вознаграждения, что и другие внутренние сотрудники, вместо того, чтобы подвергаться другому обращению.

-принцип стимулирующей конкурентоспособности: то есть, на основе принципа справедливости, сотрудники могут внедрить механизм конкуренции для получения соответствующего повышения вознаграждения за счет увеличения собственной рабочей нагрузки и результатов.

-принцип стимулирования: В основном это относится к принятию этого принципа для поощрения сотрудников к большей вовлеченности в свою работу, то есть этот принцип может способствовать повышению конкурентоспособности сотрудников. Оценка сотрудников проводится как с точки зрения долгосрочной, так и с точки зрения краткосрочной перспективы, и они вознаграждаются поэтапно и в долгосрочной перспективе.

-принцип законности: то есть система вознаграждения предприятия должна соответствовать действующим правилам и предписаниям, соответствовать ограничениям закона и соответствовать экологическим требованиям компании, в противном случае ее будет трудно внедрить без сбоев.

Таким образом, поставленная цель – разработать рекомендации для отдела управления персоналом Huawei Technologies Co была достигнута.

Далее, **список использованных источников** является важной составной частью выпускной квалификационной работы и должен соответствовать теме. Наиболее удобным является *алфавитное* расположение материала без разделения на части по видовому признаку (например: книги, статьи). Произведения одного автора расставляются в списке по алфавиту заглавий или по годам публикации, в прямом хронологическом порядке (такой порядок группировки позволяет проследить за динамикой взглядов определенного автора на проблему). Произведения авторов, носящих одинаковую фамилию, располагаются в алфавитном порядке по инициалам.

В список включаются, как правило, не только те источники, на которые в работе имеются ссылки, но и те, которые были изучены дополнительно при исследовании темы работы

Примеры оформления списка литературы

Авторефераты

Глухов В.А. Исследование, разработка и построение системы электронной доставки документов в библиотеке: Автореф. дис. канд. техн. наук. — Новосибирск, 2000. — 18 с.

Аналитические обзоры

Экономика и политика России и государств ближнего зарубежья: аналит. обзор, апр. 2007, Рос. акад. наук, Ин-т мировой экономики и междунар. отношений. — М.: ИМЭМО, 2007. — 39 с.

Диссертации

Фенухин В.И. Этнополитические конфликты в современной России: на примере Северо-Кавказского региона: дис. ... канд. полит. наук. — М.— 2002. - С.54—55.

Интернет-документы:

Официальные периодические издания: электронный путеводитель / Рос. нац. б-ка, Центр правовой информации. [СПб], 200520076. URL: <http://www.nlr.ru/lawcrnter/izd/index.html> (дата обращения: 18.01.2007)

Логинова Л.Г. Сущность результата дополнительного образования детей // Образование: исследовано в мире: междунар. науч. пед. интернет-журн. 21.10.03. URL: <http://www.oim.ru/reader.asp?nomer=366> (дата обращения: 17.04.07)

Рынок тренингов Новосибирска: своя игра [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nsk.adme.ru/news/2006/07/03/2121.html> (дата обращения: 17.10.08)

Литчфорд Е.У. С Белой Армией по Сибири [Электронный ресурс] // Восточный фронт армии Генерала А.В. Колчака: сайт. – URL: <http://east-front.narod.ru/memo/latchford.htm> (дата обращения: 23.08.2007)

Материалы конференций

Археология: история и перспективы: сб. ст. Первой межрегиональной конф., — Ярославль, 2003. — 350 с.

Марьинских Д.М., Разработка ландшафтного плана как необходимое условие устойчивого развития города (на примере Тюмени) // Экология ландшафта и планирование землепользования: тезисы докл. Всерос. конф. (Иркутск, 11—12 сент. 2000 г.). — Новосибирск, 2000. - С.125–128.

Монографии:

Тарасова В.И. Политическая история Латинской Америки: учеб. для вузов. — М.: Проспект, 2006. — С.305–412.

Допускается предписанный знак точку и тире, разделяющий области библиографического описания, заменять точкой:

Философия культуры и философия науки: проблемы и гипотезы : межвуз. сб. науч. тр. / Саратов. гос. ун-т; [под ред. С.Ф. Мартыновича]. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1999. — 199 с.

Допускается не использовать квадратные скобки для сведений, заимствованных не из предписанного источника информации.

Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2006. — 494 с.

Заголовок записи в статье может содержать имена одного, двух или трех авторов документа. Имена авторов, указанные в заголовке, не повторяются в сведениях об ответственности. Поэтому:

Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2006. — 494 с.
Если авторов четыре и более, то заголовок не применяют (ГОСТ 7.80-2000)

Патенты:

Патент РФ № 2000130511/28, 04.12.2000.

Еськов Д.Н., Бонштедт Б.Э., Корешев С.Н., Лебедев Г.И., Серегин А.Г. Оптико-электронный аппарат // Патент России № 2122745. 1998. Бюл. № 33.

Статья из журналов или сборников:

Адорно Т.В. К логике социальных наук // Вопр. философии. – 1992. – №10. – С. 76–86.

Crawford P.J. The reference librarian and the business professor: a strategic alliance that works / P.J. Crawford, T.P. Barrett // Ref. Libr. – 1997. Vol. 3. № 58. – P.75–85.

Заголовок записи в ссылке может имена одного, двух или трех авторов документа. Имена авторов, указанные в заголовке, могут не повторяться в сведениях об ответственности.

Crawford P.J., Barrett T.P. The reference librarian and the business professor: a strategic alliance that works // Ref. Libr. 1997. Vol. 3. № 58. P.75–85.

Если авторов четыре или более, то заголовок не применяют (ГОСТ 7.80-2000):

Корнилов В.И. Турбулентный пограничный слой на теле вращения при периодическом вдуве/отсосе // Теплофизика и аэромеханика. – 2006. – Т. 13, №3. – С. 369–385.

Кузнецов А.Ю. Консорциум – механизм организации подписки на электронные ресурсы // Российский фонд фундаментальных исследований: десять лет служения российской науке. – М.: Науч. мир, 2003. – С.340–342.

В приложениях помещаются вспомогательный материал, который при включении в основную часть либо загромождает текст, либо затрудняет понимание работы. К вспомогательному материалу, включенному в приложения, могут быть отнесены:

- промежуточные математические выкладки, расчеты;
- таблицы цифровых данных (статистические выборки, отчетные данные и т.п.);
- инструкции, методики, положения, должностные инструкции и другие рабочие документы, разработанные в процессе выполнения работы (или извлечения из них);
- классификаторы, анкеты и другие методические средства, используемые или рекомендуемые для использования;

- иллюстрации, диаграммы, фотографии и другие документы вспомогательного характера;
- документы (акты, справки, протоколы, экспертные заключения и т.п.), подтверждающие практическую и научную ценность работы, экономическую целесообразность результатов;
- таблицы и рисунки большого формата (занимающие целую страницу и более).

По форме они могут представлять собой текст, таблицы, рисунки, графики, карты и т.д.

В тексте работы обязательно должны быть ссылки на все приложения.

Каждое приложение следует начинать с новой страницы с указанием наверху посередине страницы слова «ПРИЛОЖЕНИЕ», его обозначения и степени. Приложение должно иметь заголовок, который записывают симметрично относительно текста с прописной буквы отдельной строкой.

Приложения обозначают заглавными буквами русского алфавита, начиная с А, за исключением букв Ё, З, Й, О, Ч, Ь, Ы, Ъ. После слова «Приложение» следует буква, обозначающая его последовательность.

Допускается обозначение приложений буквами латинского алфавита, за исключением букв I и O.

В случае полного использования букв русского и латинского алфавитов допускается обозначать приложения арабскими цифрами.

Если в документе одно приложение, оно обозначается «Приложение А».

Текст каждого приложения, при необходимости, может быть разделен на разделы, подразделы, пункты, подпункты, которые нумеруют в пределах каждого приложения. Перед номером ставится обозначение этого приложения.

Приложения должны иметь общую с остальной частью документа сквозную нумерацию страниц.

Последний лист оформляется с подписью дипломника и расшифровкой его имени и фамилии.

ВКР допускается к защите после получения дипломников отзыва научным руководителем и рецензии на проделанную работу.

Раздел V.

Подготовка к докладу

Доклад представляет собой краткое изложение содержания работы по избранной теме. Его задача - обобщить результаты работы, изложить проблему на базе фактов почерпнутых из литературы. Объем: **3 - 4 листа текста** в формате Word, размер шрифта 14 пунктов, полуторный интервал.

Таблица 5.1 Примерная структура доклада

Структурный элемент	Расчет времени, мин.
1. Представление выпускника и темы работы.	2
2. Причины выбора и актуальность темы.	2
3 Цель работы и ее задачи,	2
4.Предмет, объект и хронологические рамки исследования.	2
5 Логика построения работы в первой и второй главах (вопросах).	1
6.Обоснование каждого вывода и предложения, содержащегося в третьей главе (вопросе).	1
7.Основные положения новых документов, опубликованных после представления работы к защите.	2
8. Работа, проделанная выпускником, по замечаниям руководителя и рецензента.	2
9. Заключительная часть (перспективы и задачи дальнейшего исследования данной темы).	2

Доклад должен быть правильно и аккуратно оформлен, текст (рукописный, машинописный или в компьютерном исполнении) - разборчивым, без стилистических и грамматических ошибок.

Правила публичного изложения доклада. Поскольку не только содержание текста доклада, но и характер его прочтения (или пересказа) и уверенность ответов на задаваемые вопросы в значительной мере определяют оценку, имеет смысл сообщить некоторые правила публичного выступления.

Речь докладчика должна быть не только ясной для понимания и уверенной, но и выразительной, которая зависит от темпа, громкости и интонации. Спокойная, неторопливая манера изложения всегда импонирует слушателям. Можно дать несколько советов, помогающих докладчику читать текст доклада:

- все цифры в тексте записываются только прописью, чтобы не пришлось считать нули;
- подчеркивайте выделяемые слова;
- оставляйте большие поля при печатании, чтобы можно было дополнить речь своими замечаниями;
- повторяйте существительные, избегая местоимений;
- используйте простые слова и простые утвердительные предложения;
- не перегружайте текст подчиненными предложениями.

Следует учесть и такой вопрос, как выбор одежды, позы при выступлении с докладом, а также жестов, манер и других внешних форм поведения. Все это важно для докладчика. Известная элегантность, аккуратность, подтянутость в одежде способствует благоприятному впечатлению и расположению к нему всех присутствующих.

Обычно докладчик делает свой доклад, стоя на трибуне, в нужных случаях он сходит с трибуны, обращая внимание при помощи указки на какие-либо объекты, изображаемые на плакатах или рисунках. После выступления докладчика присутствующие в устной или письменной форме могут задать любые вопросы по вопросам, затронутым в докладе. Отвечая на вопросы присутствующих, докладчик должен обнаружить глубину знаний по избранной проблематике, умение защищать и обосновывать свою точку зрения, продемонстрировать общую культуру и эрудицию.

Основные ошибки при изложении и защите доклада:

- слишком быстрая или наоборот излишне медленная, монотонная речь;
- употребление неправильных ударений, запинания при докладе;
- «проглатывание» окончаний слов;
- прохаживания возле стола или поворачивание спиной к слушателям;
- ответы на вопрос не по существу;
- не тактичное поведение к членам комиссии задающим вопросы.

При подготовке презентации необходимо помнить несколько простых правил:

-презентация является иллюстрацией, дополнением к докладу, текст всегда первичен. Поэтому необходимо исходить из того, что главное требование к презентации — наглядность. От того, насколько просто и доступно вы представите результат своей работы, зависит больше половины успеха.

-не перегружайте слайд текстом — вы его и так читаете в своем докладе. Оставьте слова себе, а графику — презентации. Можно несколько кадров отвести для текста, когда это становится совершенно необходимым. Распространённая ошибка — читать слайд дословно. Лучше всего, если на слайде будет написана подробная информация (определения, теоремы, формулы), а словами будет рассказываться их содержательный смысл. Информация на слайде может быть более формальной и строго изложенной, чем в речи.

-не отвлекайте слушателей своей же презентацией. Яркие краски, аляповатые построения, излишняя анимация, выпрыгивающие и бегающие зайчики, лисички и собачки — не самое лучшее дополнение к научному докладу. Если же вы водите текст, дополняющий или поясняющий ваши положения, позаботьтесь о легкости его восприятия.

-для правильного использования и компоновки цветов воспользуемся дизайнерским понятием цветовой гаммы. Причем цвета могут быть гармонирующими или дополняющими. И тот, и другой подход имеют право на существование. В основе создания цветовой гаммы лежит круг Гесса. При разработке дизайна презентации ориентируйтесь на триадную гамму: три основных цвета и их оттенки. Текст должен быть контрастным, обязательно темным на светлом фоне. Лучше, если все поле будет светлым, в центральной части, где расположен материал — светло-серым или палевым, а внизу — более темным.

Презентация должна идти синхронно с текстом доклада. Ваша речь должна пояснять иллюстрации, представленные в презентации. А презентация, в свою очередь, должна содержать тот наглядный материал, который невозможно выразить словами (схемы, таблицы, графики, фотографии и так далее).

Оптимальное число строк на слайде — от 6 до 11. Шрифт должен быть не менее 24 размера. Перегруженность и мелкий шрифт тяжелы для восприятия. Недогруженность оставляет впечатление, что выступление поверхностно и плохо подготовлено.

Пункты перечней должны быть короткими фразами; максимум — две строки на фразу, оптимально — одна строка. Чтение длинной фразы отвлекает внимание от речи. Короткая фраза легче запоминается визуально.

Не проговаривайте формулы словами — это долго и может отвлечь внимание от основной мысли выступления. Это делается только во время лекций или семинаров, когда слушатели одновременно записывают конспект. На защите или на конференции это неуместно.

Оптимальная скорость переключения — один слайд за 1–2 минуты. Для кратких выступлений допустимо два слайда в минуту, но не быстрее. Слушатели должны успеть воспринять информацию и со слайда, и на слух.

Заключение

В данном учебном пособии мы рассмотрели тему магистерских диссертаций по направлению подготовки 38.04.03 "Управление человеческими ресурсами". Мы изучили стандарты и порядок защиты диссертаций в Северо-Восточном федеральном университете.

Мы подробно рассмотрели оформление магистерской диссертации по направлению 38.04.03 Управление персоналом для магистрантов Финансово-экономического института СВФУ им. М.К. Аммосова следующие основные стандарты и порядок защиты магистерских диссертаций:

1. Подготовка и оформление диссертации:

- В соответствии с требованиями университета, магистерская диссертация должна быть оформлена в соответствии с установленными стандартами и правилами.

- Необходимо следовать структуре диссертации, включающей введение, обзор литературы, методологию исследования, результаты и обсуждение, заключение и список литературы.

2. Защита магистерской диссертации:

- Защита магистерской диссертации проводится перед комиссией, состоящей из оппонентов и рецензента, а также председателя комиссии.

- В ходе защиты необходимо представить основные результаты исследования, обосновать выбранные методы и подходы, а также ответить на вопросы комиссии.

- После защиты комиссия принимает решение о присуждении степени магистра и оценивает работу с учетом установленных критериев.

3. Критерии оценки магистерской диссертации:

- Оценка магистерской диссертации осуществляется на основе таких критериев, как актуальность темы, глубина исследования, научная новизна, логическая структура и ясность изложения, использование методов исследования и аргументации.

- Оценка может быть выставлена в форме баллов или грейдов, а также может быть сопровождается комментариями и рекомендациями для дальнейшего развития работы.

В заключение, данное учебное пособие предоставляет обзор стандартов и порядка защиты магистерских диссертаций по направлению подготовки 38.04.03 "Управление человеческими ресурсами" в Северо-Восточном федеральном университете им. М.К. Аммосова» и поможет магистрантам в подготовке над магистерской диссертацией.

Учебное пособие может быть полезным инструментом для магистрантов в написании магистерской диссертации на высоком уровне. В нем представлены основные стандарты и рекомендации, которые помогут студентам ориентироваться в процессе подготовки и оформления диссертационного исследования.

Учебное пособие позволит:

1. Понимать требования: Учебное пособие предоставляет информацию о структуре и содержанию магистерской диссертации, а также о требованиях к ее оформлению. Это поможет студентам понять, как правильно организовать свою работу и представить результаты исследования.

2. Методологическая поддержка: В учебном пособии представлены методологические рекомендации, связанные с выбором и применением методов исследования, сбором и анализом данных, интерпретацией результатов исследования. Это поможет магистрантам разработать и применить соответствующие методы в своей диссертации.

3. Примеры и образцы: Учебное пособие содержит примеры готовых разделов или глав магистерской диссертации, которые могут послужить образцом для структурирования собственной работы. Это может быть полезно для магистрантов, которые испытывают трудности с организацией и написанием текста.

4. Советы и рекомендации: Авторы учебного пособия представили советы и рекомендации по эффективной работе над диссертацией, такие как

планирование времени, управление источниками информации, проверка и редактирование текста и т. д. Эти советы помогут магистрантам справиться с различными аспектами написания диссертации.

Важно отметить, что учебное пособие является всего лишь руководством, и его использование не гарантирует автоматического успеха в написании магистерской диссертации. Важно также обратиться к научному руководителю и получить его рекомендации и поддержку во время работы над диссертацией.

**Федоров Юрий Юрьевич
Михайлова Анна Викторовна**

**Магистерские диссертации по направлению подготовки
38.04.03 «Управление человеческими ресурсами»:
стандарты и порядок защиты
в Северо-Восточном федеральном университете им. М.К. Аммосова**

Учебно-методическое пособие издано в авторской редакции

Сетевое издание

Ответственный за выпуск – Алимова Н.К.

Учебное издание

Системные требования:
операционная система Windows XP или новее, macOS 10.12 или новее, Linux.
Программное обеспечение для чтения файлов PDF.

Объем данных 2 Мб

Принято к публикации «07» декабря 2023 года

Режим доступа: <https://izd-mn.com/PDF/54MNNPU23.pdf> свободный. – Загл. с экрана. –
Яз. рус., англ.

ООО «Издательство «Мир науки»

«Publishing company «World of science», LLC

Адрес:

Юридический адрес — 127055, г. Москва, пер. Порядковый, д. 21, офис 401.

Почтовый адрес — 127055, г. Москва, пер. Порядковый, д. 21, офис 401.

<https://izd-mn.com/>

**ДАННОЕ ИЗДАНИЕ ПРЕДНАЗНАЧЕНО ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО ДЛЯ ПУБЛИКАЦИИ НА
ЭЛЕКТРОННЫХ НОСИТЕЛЯХ**