



**ТАВРІЙСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ
АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА «ПІДПРИЄМНИЦТВА,
ТОРГІВЛІ
ТА БІРЖОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»**

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

**ДО ВИКОНАННЯ І ЗАХИСТУ ДИПЛОМНИХ РОБІТ
ДЛЯ ЗДОБУВАЧІВ СТУПЕНЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ «МАГІСТР»
ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 076 «ПІДПРИЄМНИЦТВО, ТОРГІВЛЯ ТА БІРЖОВА
ДІЯЛЬНІСТЬ»**

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕСУ

ПЕРСОНАЛ, МОТИВАЦІЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

Мелітополь, 2018

УДК 371.67:378.2(075.8)

Методичні рекомендації для виконання і захисту дипломних робіт для здобувачів ступеня вищої освіти «Магістр» зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». Персонал, мотивація та оплата праці. – Таврійський державний агротехнологічний університет, 2014. – 69 с.

Розробник:

к.е.н., доцент кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності
Лисак О.І.

Рецензент:

к.е.н., доцент кафедри менеджменту Агеева І.В.

Розглянуто та рекомендовано до друку на засіданні кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності Лисак О.І.

Протокол № ____ від « ____ » _____ 201 р.

Затверджено методичною комісією факультету економіки та бізнесу

Протокол № __ від « ____ » лютого 201 р.

ЗМІСТ

	Стор
Вступ	4
Загальні положення	4
Мета та сутність дипломної роботи	5
Принципи організації підготовки та завдання дипломної роботи	7
Стадії та етапи виконання дипломної роботи	9
Вибір напрямку дослідження і затвердження теми дипломної роботи	11
Об'єкт дипломної роботи	12
Структура, обсяг та зміст дипломної роботи	13
Загальні вимоги до реферату	17
Порядок виконання дипломної роботи	19
Оформлення дипломної роботи	20
Наукове керівництво над виконанням дипломних робіт	20
Відгук на дипломну роботу	21
Рецензування дипломної роботи	22
Підготовка дипломної роботи до захисту	24
Захист дипломної роботи	24
Критерії оцінювання дипломної роботи	25
Тематика дипломних робіт	27
Орієнтовний зміст дипломних робіт	28
Методичні вказівки до виконання дипломних робіт	42

ВСТУП

Зміна пріоритетів розвитку національної економіки вимагає адекватних заходів щодо покращення забезпечення підприємств, організацій та установ висококваліфікованими кадрами економічного профілю. Розвиток ринкової економіки в Україні має супроводжуватись поглибленням теоретичних та практичних знань випускників навчальних закладів з обраного напрямку навчання.

Система вищої освіти в Україні є багатоступеневою. Одним із кваліфікаційних рівнів освіти є магістр. Магістр здобуває спеціальні знання та уміння, певний досвід їх застосування для вирішення складних професійних завдань, передбачених для посад економістів підприємств та організацій основних галузей економіки країни.

Ці рекомендації можуть надати допомогу студентам спеціальності «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» щодо організації виконання дипломної роботи магістра, розуміння завдань, змісту, структури, правил оформлення та представлення її до захисту.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Магістр – це кваліфікація фахівця освітнього рівня «повна вища освіта». Отримання рівня магістра базується на основі наявного освітньо-кваліфікаційних рівнів «бакалавр» («спеціаліст») однойменної спеціальності.

Магістерська підготовка за галуззю знань «Економіка і підприємництво» професійного спрямування 8.03050401 «Економіка підприємства» забезпечує здобуття повної вищої освіти. Підготовка магістрів проводиться за освітньо-професійною програмою, яка зорієнтована на підготовку фахівців для роботи як в державних та недержавних установах, організаціях і підприємствах, так і науково-дослідних та навчальних закладах.

Для проходження державної атестації випускники готують дипломну роботу на здобуття кваліфікації магістра з підприємництва, торгівлі та біржової діяльності. Підготовка і захист дипломної роботи є кінцевим етапом навчального процесу після засвоєння освітньо-кваліфікаційної програми підготовки бакалавра (спеціаліста) та магістра, комплексу спеціальних гуманітарних, природничо-наукових і спеціальних соціально-економічних дисциплін та практичної підготовки.

МЕТА ТА СУТНІСТЬ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Дипломна робота магістра є кваліфікаційним документом, на підставі якого Державна екзаменаційна комісія визначає рівень теоретичної підготовки випускника, його готовність до самостійної роботи за фахом і приймає рішення про присвоєння йому відповідної кваліфікації.

Дипломна робота магістра – це самостійне теоретико-прикладне дослідження студента. Вона має містити глибокий аналіз діяльності конкретного об'єкта дослідження, теоретичне осмислення актуальної соціально-економічної проблеми, а також обґрунтований варіант практичного її розв'язання.

Підготовка дипломної роботи магістра переслідує навчальну, дослідну та оціночну мету.

Навчальна мета полягає у:

- поглибленні, систематизації, закріпленні студентом теоретичних і практичних знань, виробленні умінь застосовувати їх при вирішенні конкретних практичних завдань;
- закріпленні володіння системним підходом, сучасною методологією, методичним апаратом, інструментарієм та технологічними прийомами обґрунтування управлінських рішень, впровадження рекомендацій на конкретних об'єктах господарювання.

Дослідна мета направлена на :

- здобуття і поглиблення навичок самостійної роботи з науковими, методичними, законодавчими та інструктивними матеріалами;
- розвиток вмінь у проведенні наукового пошуку і узагальненні різних методичних підходів та концепцій;
- пошук та розвиток сучасних наукових досягнень у певному напрямку економічної науки та уміння їх самостійно застосовувати при вирішенні прикладних проблем на сучасних господарюючих суб'єктах.

Оціночна мета пов'язана з:

- виявленням здібностей студента підбирати, систематизувати та аналізувати необхідну інформацію про діяльність об'єкту дослідження, проведення його економічної діагностики;
- виявленням уміння студента застосувати набуті знання при розв'язанні конкретних економічних задач на підприємствах та в організаціях;
- оцінкою ступеня підготовки випускника до самостійної практичної діяльності в умовах трансформації економічних відносин, сучасного виробництва, прогресу науки, техніки та культури та присвоєнням йому відповідної кваліфікації.

Сутність дипломної роботи магістра

За сутністю дипломна робота рівня підготовки магістра зі спеціальності «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» є підсумковою кваліфікаційною роботою та завершеним самостійним науковим дослідженням однієї з актуальних проблем, що стосуються економіки підприємств, організацій та установ. Вона відіграє роль кваліфікаційного документа, на підставі якого Державна екзаменаційна комісія (ДЕК) визначає рівень кваліфікації випускника, оволодіння ним теоретичними знаннями, набуття практичних навичок розробки раціональних управлінських рішень в конкретних соціально-економічних умовах діяльності підприємств, організацій та установ.

Зміст роботи та рівень її захисту є одним із основних критеріїв для оцінки якості реалізації відповідної освітньо-професійної програми підготовки магістра з підприємництва, торгівлі та біржової діяльності.

Магістерська робота повинна також включати апробацію отриманих результатів і висновків не менш як одним із наступних способів:

- доповідей на наукових конференціях (не нижче університетського рівня як внутрішніх, так і зовнішніх);
- публікацій (як мінімум однієї) в наукових журналах і збірниках.

ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПІДГОТОВКИ ТА ЗАВДАННЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Принципи організації підготовки дипломної роботи магістра.

Основними принципами при підготовці та виконанні дипломної роботи магістра з економіки є:

- обов'язковість написання дипломної роботи магістра;
- особиста відповідальність студента;
- самостійність виконання дипломної роботи;
- ініціативність та добровільність студента у виборі напрямку дослідження;
- інтегрованість висвітлення досліджуваних питань дипломної роботи із суміжними дисциплінами, передбаченими навчальним планом;
- обов'язковість виконання роботи на матеріалах конкретного об'єкта дослідження;
- корисність та практична цінність матеріалів дослідження;
- індивідуальність консультування студента та контроль керівником виконання поставлених завдань;
- оформлення роботи у відповідності до встановлених вимог;
- публічність захисту дипломної роботи.

Дотримання цих принципів створює передумови для якісного написання дипломної роботи та успішного її захисту.

Основними завданнями дипломної роботи магістра є:

- узагальнення та поглиблення теоретичних та методологічних знань з обраної теми дослідження;
- застосування методичних положень та проведення економічного дослідження підприємства з використанням сучасних методів та інструментарію;
- оцінка та розробка альтернативних підходів щодо вирішення поставлених проблем;

- наукове та практичне обґрунтування запропонованих рішень.

Дипломна робота магістра виконується кожним студентом самостійно. За всі відомості, викладені в дипломній роботі, обґрунтованість і достовірність висновків та положень, що в ній захищаються, несе відповідальність безпосередньо автор – майбутній фахівець.

Дипломна робота магістра має:

- засвідчити рівень теоретичної та практичної підготовки студента до професійної діяльності, передбаченої освітньо-кваліфікаційною характеристикою магістра напряму «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»;
- відобразити вміння студента ставити проблемні питання, визначати їх актуальність, формулювати мету та завдання дослідження, оцінювати соціально-економічні процеси в суспільстві, критично аналізувати літературні джерела, обґрунтувати власні узагальнення, висновки і пропозиції;
- продемонструвати рівень оволодіння сучасними методиками досліджень та обробки статистичних та інших фактичних матеріалів;
- показати рівень засвоєння теоретичних знань і вміння застосовувати їх при розв'язанні практичних проблем, робити висновки, вносити пропозиції та розробляти практичні рекомендації.

Виконання і захист дипломної роботи магістра є кінцевим етапом процесу здобуття повної вищої освіти та отримання кваліфікації магістра.

СТАДІЇ ТА ЕТАПИ ВИКОНАННЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Процес виконання дипломної роботи магістра можна поділити на три стадії – підготовчу, основну та заключну, кожна з яких складається з ряду етапів та робіт.

Підготовча стадія передбачає:

- визначення напряму дослідження;
- вибір теми дослідження;
- підбір об'єкту дослідження;
- затвердження теми дипломної роботи;
- складання та погодження плану роботи;
- складання та погодження графіку виконання дипломної роботи.

Основна стадія виконання роботи включає:

- підбір та обробка літературних джерел;
- проведення досліджень;
- написання дипломної роботи;
- оформлення дипломної роботи;
- попередній захист.

Заключна стадія полягає у:

- отриманні відгуку керівника;
- проходженні рецензування;
- підготовці до захисту роботи;
- публічному захисті дипломної роботи.

Зміст основних етапів виконання магістерської дипломної роботи розкривається нижче.

При виконанні магістерської роботи слід уникати таких типових помилок:

- зміст роботи не відповідає плану магістерської роботи або не розкриває тему повністю чи її частини;
- зміст розділів (підрозділів) не відбиває реальну проблемну ситуацію, стан об'єкта дослідження;
- безсистемний виклад матеріалу, повторення одних і тих самих положень;
- логічні помилки, невміння виокремити головне;
- мета дослідження не пов'язана з проблемою, сформульована абстрактно і не відбиває специфіки об'єкта та предмета дослідження;

- автор не виявив самостійності, робота є компіляцією або плагіатом;
- не зроблено глибокого і всебічного аналізу чинних нормативних документів, нової спеціальної літератури з теми дослідження;
- кількість використаних джерел є недостатньою для всебічного вивчення теми або переважно використовувались підручники, а не спеціальна наукова література;
- поверхово висвітлено стан практики, невдало поєднано теорію з практикою;
- кінцевий результат не відповідає меті дослідження, висновки не відповідають поставленим завданням або тексту роботи;
- у роботі немає посилань на першоджерела або вказані не ті, з яких запозичено матеріал;
- бібліографічний опис джерел у списку використаної літератури наведено довільно, без дотримання вимог державного стандарту;
- наведено таблиці, діаграми, схеми, які не складені самостійно, а запозичені з підручника, навчального посібника, монографії або наукової статті;
- обсяг та оформлення роботи не відповідають вимогам, робота виконана неохайно, з помилками.

ВИБІР НАПРЯМУ ДОСЛІДЖЕННЯ І ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТЕМИ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Вибір напрямку дослідження здійснюється, виходячи із наукових інтересів студента та тематики дослідження випускаючої кафедри. При цьому студентам надається право самостійно вибирати напрям своєї дипломної роботи.

При виборі теми слід виходити з її актуальності, наявності власних наукових напрацювань та перспектив своєї професійної орієнтації. Необхідно

також враховувати наявний досвід, можливості отримання необхідної статистичної та іншої практичної інформації, що відповідає фаху і відображає специфіку об'єкта дослідження (організації, підприємства, установи), на матеріалах якого вона буде розроблятися, власні науково-практичні інтереси, можливість ефективного використання економічної інформації щодо досліджуваного об'єкта та результатів, отриманих в роботі.

У процесі визначення теми дипломної роботи магістра потрібно керуватись переліком орієнтовних тем дипломних робіт, що пропонуються кафедрою економіки підприємств та відповідають плану її наукових досліджень.

Тема дипломної роботи може бути запропонована студенту призначеним науковим керівником роботи. Студент може запропонувати власну тему роботи, обґрунтувавши її актуальність та узгодивши її з науковим керівником.

Якщо кілька студентів однієї групи або потоку мають спільні інтереси, вони можуть взяти для розробки комплексну тему, для чого потрібні відповідні рішення керівника (керівників), завідувача випускаючої кафедри та декана факультету.

Вибір теми повинен бути здійснений вчасно, не пізніше встановленого відповідним положенням терміну.

Обрані студентами теми дипломних робіт узгоджуються з науковими керівниками, які передають їх на розгляд та затвердження випускаючої кафедри – економіки підприємства.

Зміни формулювання тем дипломних робіт допускаються тільки у виняткових випадках з відповідним обґрунтуванням та не пізніше, ніж за три місяці до визначеного терміну подання завершеної роботи. Такі зміни погоджуються з науковим керівником, керівництвом кафедри та факультету і оформляються відповідним наказом. Після цього керівник видає студенту завдання на виконання дипломної роботи і погоджує з ним календарний графік її виконання.

Порушення термінів виконання дипломної роботи є підставою для можливого перенесення захисту роботи на наступний навчальний рік.

ОБ'ЄКТ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Об'єкт дослідження – частина об'єктивної реальності, процес або явище, що породжує проблемну ситуацію і обране для вивчення. Як правило, об'єкт дослідження визначають як коло конкретних суспільних відносин, що буде досліджуватись у роботі.

Об'єктами спостереження дипломної роботи магістра зі спеціальності «Економіка підприємства» можуть бути:

1. Підприємства або фірми будь-яких організаційно-правових форм району та підприємства значних розмірів чи їх структурні підрозділи, що належать до АПК.

2. Науково-дослідні, проектно-конструкторсько-технологічні та інші науково-технічні організації та їх підрозділи, що сприяють розвитку аграрних підприємств.

3. Інвестиційні, страхові, посередницькі, фінансові, консалтингові, маркетингові компанії та фірми, а також біржі, фонди, комерційні банки та інші організації інфраструктури аграрного ринку.

Даний перелік не обмежує перелік можливих об'єктів спостереження дипломної роботи магістра. При виборі об'єкта спостереження важливо, щоб технологія виробництва продукції, виконання робіт або надання послуг були добре знайомі студенту.

Для магістерської дипломної роботи бажано аналізувати підприємства, установи чи організації району (області) або досліджувати одне підприємство, значне за розміром чи значенням у виробництві певного виду продукції.

СТРУКТУРА, ОБСЯГ ТА ЗМІСТ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Дипломна робота магістра повинна мати чітку та логічну побудову, послідовність та завершеність. Рекомендований обсяг дипломної роботи магістра має становити 100-110 аркушів друкарського тексту формату А-4.

Титульний лист дипломної роботи магістра оформляється за зразком. На початку роботи приводиться завдання на виконання дипломної роботи та календарний графік її виконання.

За структурою дипломна робота магістра складається з таких частин:

- анотація;
- зміст;
- вступ, орієнтовно 3-5 % від обсягу роботи;
- розділ 1 (теоретична частина), орієнтовно 20-25 % від обсягу роботи;
- розділ 2 (аналітична або дослідницька частина), орієнтовно 25-30 % від обсягу роботи;
- розділ 3 (конструктивна частина) – 30-35%;
- висновки та пропозиції (заклучна частина), орієнтовно 3-5 % від обсягу роботи;
- список використаних джерел;
- додатки (таблиці, схеми, діаграми, тощо).

Зміст (1-2 сторінки) відображає назви розділів та підрозділів, які тісно пов'язані з назвою теми дипломної роботи, але дослівно не повторює її. Зміст роботи повинен розкривати суть вибраної теми, структуру та складність проблеми, прийняту логіку дослідження. У змісті надають найменування розділів, підрозділів, пунктів, а також номери відповідних початкових сторінок, починаючи зі вступу і закінчуючи списком літератури і додатками. Заголовки змісту повинні точно повторювати заголовки по тексту дипломної роботи. Усі заголовки у змісті починаються з великої літери, крапка в кінці не ставиться. Останнє слово кожного заголовку подовжується крапками з відповідним

номером сторінки у крайньому правому положенні в рядку.

У вступі (до 3 сторінок) обґрунтовується актуальність обраної теми, характеризується стан проблеми, формулюється її мета, подається наукове та практичне значення, розкривається завдання дослідження, визначається об'єкт, предмет, методи та інформаційна база дослідження, інформується про апробацію роботи на практиці, наводяться дані щодо участі автора в конференціях, колоквіумах, круглих столах та щодо публікацій за темою магістерської роботи.

Розділ 1 (20-25 сторінок) основної частини складається з 3 підрозділів теоретичного характеру. В цьому розділі слід викласти суть досліджуваної проблеми та ступінь її сучасної розробки, узагальнення існуючих концепцій, визначити дискусійні аспекти, невирішені питання і проблеми теоретичного, методичного та прикладного характеру, розглянути еволюцію підходів до їх вирішення, викласти теоретичні основи обраної теми. Перший розділ є основою для розробки прикладних аспектів обраної теми, які студент повинен викласти в подальших розділах дипломної роботи магістра.

Розділ 2 (25-30 сторінок) включає 3-4 підрозділи аналітичного характеру на матеріалах конкретних об'єктів спостереження. В ньому має бути надана коротка організаційно-економічна характеристика об'єкта дослідження, умови господарювання, сучасні проблеми розвитку, результати аналізу та оцінки систематизованих матеріалів щодо його діяльності та галузі, до яких він відноситься.

Аналітичний матеріал повинен включати два напрями:

Перший – загальні, виробничі, організаційні, економічні, фінансові, маркетингові та інші характеристики об'єкту дослідження, тобто цей напрямок передбачає загальну характеристику діяльності підприємства, фірми, організації.

Другий – поглиблений аналіз досліджуваної проблеми. Проводиться аналіз ефективності виробництва, управління підприємством відповідно до теми магістерської роботи, класифікуються переваги, недоліки, пояснюється

вплив на основні показники господарчої діяльності підприємств, організацій чи установ.

Базовий аналітичний матеріал, проміжні розрахунки та отримані кількісні результати мають бути подані у розроблених в другому розділі (або у винесених в додатки) таблицях, рисунках, графіках, діаграмах тощо.

На основі обробки та узагальнення аналітичних матеріалів студент повинен виявити і відобразити у дипломній роботі сучасні тенденції та характер впливу зовнішніх та внутрішніх чинників на зміну режиму функціонування господарюючих суб'єктів. Досить важливим є те, що узагальнення теоретичних концепцій та висновки, що сформульовані студентом на базі вивчення наукової літератури і викладені у першому розділі, повинні бути підтверджені конкретним практичним матеріалом у другому розділі.

Розділ 3 – (30-35 сторінок) складається з 3-4 підрозділів рекомендаційного характеру, розроблених на матеріалах аналізу конкретних об'єктів дослідження та викладених у другому розділі роботи. Третій розділ має містити обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення процесів, явищ, об'єктів дослідження, заходи, що сприяють підвищенню ефективності діяльності підприємств, процесів і механізмів функціонування тощо.

Студент повинен розкрити зміст запропонованих заходів, що спрямовані на вирішення проблем функціонування об'єкта в цілому, обґрунтувати рекомендації щодо покращення окремих аспектів господарської діяльності, системи управління нею тощо. Тобто, викладаються розробки й обґрунтування вдосконалення окремих питань діяльності підприємств в аспекті теми, що досліджується. Рекомендації та пропозиції повинні мати глибоке наукове обґрунтування та впливати з результатів дослідження фактичного матеріалу.

Розробки та рекомендації мають базуватись на фактичних матеріалах об'єкта, використаного для досліджень. Реальне практичне значення пропозицій та рекомендацій доцільно підтвердити шляхом здійснення

необхідних техніко-економічних розрахунків та визначенням розміру очікуваного економічного ефекту, що буде отриманий внаслідок впровадження комплексу запропонованих заходів у практику.

У висновках та пропозиціях (до 5 сторінок) необхідно коротко викласти теоретико-методологічні аспекти досліджуваної проблеми, аналітичні оцінки та узагальнення, конкретні підсумки досліджень, що були проведені у дипломній роботі, акцентуючи увагу на рекомендаціях і пропозиціях, їх значущості та економічній ефективності для діяльності підприємств, організацій, установ.

Список використаних джерел – елемент бібліографічного апарата, котрий містить бібліографічні описи використаних джерел. Це одна із суттєвих частин магістерської роботи, що віддзеркалює самостійну творчу працю її автора і демонструє ступінь фундаментальності проведеного дослідження. Список використаних джерел розміщується після висновків та має самостійну нумерацію. Кількість використаних літературних джерел має бути на менше 70.

Бібліографічний опис складають безпосередньо за друкованим твором або виписують із каталогів і бібліографічних покажчиків повністю без пропусків будь-яких елементів, скорочення назв тощо.

Список літератури укладається в алфавітному порядку прізвищ авторів або назв книг. Зазначається автор (якщо є), назва, місце видання, видавництво, рік видання, загальна кількість сторінок у книзі.

Відомості про джерела, включені до списку, варто давати відповідно до вимог державного стандарту з обов'язковим наведенням назв праць.

Бібліографічний опис джерел складають відповідно до чинних стандартів із бібліотечної та видавничої справи. Зокрема потрібну інформацію можна одержати з наступних стандартів: ГОСТ 7.1-84 «Библиографическое описание документа. Общие требования и правила составления», ДСТУ 3582-97 «Інформація та документація. Скорочення слів в українській мові в бібліографічному описі. Загальні вимоги та правила»,

ГОСТ 7.12-93 «Библиографическая запись. Сокращение слов на русском языке. Общие требования и правила».

Джерела можна розміщувати у списку одним із таких способів: у порядку появи посилань у тексті, в алфавітному порядку прізвищ перших авторів або заголовків, у хронологічному порядку.

Назви використаних робіт не перекладають і подають мовою оригіналу.

Необхідно мати на увазі, що у списку використаних джерел обов'язково вказуються джерела, на які автор посилався в роботі, а також ті, на які немає посилань, але їх опрацювання допомогло авторові більш змістовно написати ті чи інші розділи.

У *додатки* виносяться вся інформація допоміжного характеру, що представлена у текстовій, табличній, графічній формі. Рекомендований обсяг додатків – не більше 20 сторінок.

ЗАГАЛЬНІ ВИМОГИ ДО РЕФЕРАТУ

У ДЕК, крім дипломної роботи магістра, подається реферат.

Написання реферату – заключний етап виконання магістерської роботи перед поданням її до захисту. Призначення реферату – ознайомлення членів ДЕК та присутніх на захисті наукових працівників з методикою дослідження, фактичними результатами і основними висновками роботи. Реферат друкують державною мовою. Реферат має стисло, але досить ґрунтовно розкривати основний зміст роботи, в ньому не повинно бути надмірних подробиць, а також інформації, якої нема в роботі. Реферат – своєрідна візитна картка магістерської роботи. У ньому викладають основні ідеї та висновки магістерського дослідження, внесок автора у проведене дослідження, ступінь новизни і практичну значущість результатів дослідження.

Структурно реферат складається із загальної характеристики роботи, коротко викладеного змісту, висновків та рекомендацій, списку

опублікованих автором праць та доповідей за темою магістерської роботи й анотацію українською мовою.

Загальна характеристика роботи, що подається в рефераті, має відповідати наведеним у вступі до роботи її кваліфікаційним ознакам:

- актуальність теми;
- оцінка сучасного стану проблеми на основі аналізу вітчизняної і зарубіжної наукової літератури із зазначенням провідних фірм, вчених і спеціалістів у даній предметній галузі;

- об'єкт та предмет дослідження;
- основна мета і завдання роботи;
- досліджувані проблеми, які виносяться на захист;
- теоретична та практична цінність роботи;
- характеристика методології дослідження;
- характеристика інформаційної бази дослідження;
- апробація результатів дослідження.

Заголовки рубрик не потрібно виділяти в окремі рядки, досить вирізнити їх жирним шрифтом або курсивом і розмістити в підбір із текстом. Крім того, вказують структуру роботи (наявність вступу, кількості розділів, додатків), повний обсяг диплому в сторінках, а також обсяг, що займають ілюстрації, таблиці, додатки (із зазначенням їх кількості), список використаних літературних джерел (із зазначенням кількості найменувань).

Формулюється наукова проблема, що вельми тісно пов'язується з назвою магістерської роботи, метою роботи і основними науковими положеннями, що захищаються в дипломі.

Далі стисло викладається зміст магістерської роботи за розділами.

Після формулювання вирішених задач у висновках викладають головні теоретичні та практичні результати роботи.

Список опублікованих праць магістранта (статей, тез доповіді на конференціях) за темою магістерської роботи подають відповідно до вимог державного стандарту з обов'язковим наведенням назв праць і прізвищ усіх

співавторів. Треба вказати теми виступів на конференціях, по яких нема публікацій, але є програми або інші документи; вказати, яка організація прийняла до використання рекомендації або проектні розробки.

За обсягом реферат має бути приблизно 7-8 сторінок.

На титульному листі подаються: назва випускаючої кафедри, прізвище, ім'я, по батькові магістранта; шифр і найменування спеціальності заголовком «Реферат магістерської роботи»; з теми: «.....», місто, рік, підписи магістранта і наукового керівника.

ПОРЯДОК ВИКОНАННЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Виконання дипломної роботи потребує глибоких теоретичних знань, вміння використати їх стосовно предмету й об'єкту дослідження. Добросовісне і старанне вивчення дисциплін, що викладаються в університеті, не виключає постійного самостійного вдосконалення і поглиблення одержаних знань за тими напрямками, які відповідають обраній темі випускної роботи. В період виконання роботи студента консулює науковий керівник. Крім того, студент, у випадку необхідності, може користуватись консультаціями викладачів інших кафедр університету.

На початку виконання роботи необхідно ознайомитись зі змістом спеціальної літератури за обраною темою. При підборі літератури слід користуватись предметними каталогами бібліотек, бібліографічними збірниками за відповідними галузями знань, реферативними журналами, інформацією з системи Інтернет. Корисні поради щодо підбору літератури можуть дати співробітники бібліотеки.

Матеріали за результатами діяльності підприємств, організацій чи установ, на базі яких виконується дипломна робота, збираються під час навчання та проходження практики. Їх необхідно збирати цілеспрямовано, не переписуючи без конкретної системи і відповідного осмислення. При обробці зібраного матеріалу особливу увагу рекомендується приділити наочності та

змістовності таблиць, рисунків, схем, графіків.

ОФОРМЛЕННЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Дипломна робота магістра повинна бути виконана і оформлена з додержанням усіх технічних вимог до наукових робіт, які викладені в «Методичних вказівках з оформлення курсових та дипломних робіт для студентів факультету економіки та бізнесу».

НАУКОВЕ КЕРІВНИЦТВО НАД ВИКОНАННЯМ ДИПЛОМНИХ РОБІТ

Для керівництва дипломною роботою магістра за кожним студентом закріплюється науковий керівник. Його основними функціями є:

- допомога студенту в формулюванні теми дипломної роботи, розробці її концепції, визначенні методики проведення дослідження;
- допомога в складанні плану роботи та виборі об'єкта дослідження;
- поради щодо вибору спеціальних літературних джерел, обробки та використання інформаційних матеріалів;
- консультації щодо структури та змісту дипломної роботи;
- контроль за виконанням окремих етапів роботи;
- складання відгуку на дипломну роботу магістра.

Керівниками та консультантами дипломних робіт магістра призначаються спеціалісти з числа професорсько-викладацького складу кафедри економіки підприємств.

ВІДГУК НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ

Дипломна робота, що підписана автором, подається науковому

керівникові для здійснення загальної оцінки та визначення можливості винесення її на захист. Після ознайомлення з дипломною роботою і в разі її схвалення, науковий керівник ставить свій підпис і надає письмовий відгук.

У датованому та підписаному відгуку наукового керівника відображається:

- актуальність дослідження;
- оцінка самостійності виконання дипломної роботи;
- рівень теоретичних знань, виявлений автором при вирішенні конкретних практичних завдань;
- глибина та комплексність підходу дослідження економічних, соціальних, політичних та правових проблем;
- прогресивність та очікувана ефективність запропонованих шляхів вирішення досліджуваної проблеми;
- аналіз позитивних сторін роботи.

Науковий керівник оцінює випускню роботу записом «рекомендується до захисту», а в разі негативної оцінки – «До захисту не рекомендується». У випадках негативного висновку щодо допуску на захист дипломної роботи це питання виноситься на розгляд засідання кафедри за участю наукового керівника.

РЕЦЕНЗУВАННЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Завершена дипломна робота магістра направляється на зовнішню рецензію. До рецензування залучаються провідні фахівці-практики.

Завдання рецензування – попередньо оцінити теоретико-методологічний рівень підготовки студента, рівень оволодіння ним науковими методами в процесі дослідження, вміння застосувати теоретичні знання до аналізу практичної діяльності підприємств, здатність формулювати висновки і пропозиції, що мають практичне значення.

Крім того, рецензування має на меті, по-перше, допомогти автору

більш досконало розібратися у вибраній ним темі та окремих питаннях, по-друге, оцінити ступінь засвоєння ним матеріалу та вміння письмово викладати його, по-третє, дати рекомендації щодо подальшої поглибленої роботи над обраною темою дослідження.

У рецензії необхідно розглянути та оцінити:

- правильність постановки проблеми, її обґрунтованість, актуальність і значення для практики;
- вміння визначити основні питання і викладати матеріал в логічній послідовності;
- позитивні сторони та недоліки при висвітленні теми, глибину розкриття, повноту вивчення літературних джерел, вміння застосовувати теорію до практичної діяльності, навички оволодіння методологією дослідження проблем;
- використання комп'ютерних технологій;
- новизну та практичне значення висновків і пропозицій;
- самостійність, творчий підхід студента до осмислення теоретичного і практичного матеріалу;
- мову і стилістику;
- вміння користуватися працями класиків вітчизняної та світової науки, законами України, документами Уряду, іншими нормативно-правовими актами, бібліографічними джерелами;
- оформлення науково-довідкового апарату і роботи в цілому.

В кінці рецензії за чотирьохбальною системою ставиться загальна оцінка дипломної роботи магістра. Рецензент має підписати рецензію із зазначенням свого прізвища, ім'я та по батькові, місця роботи і посади, завірити підписом.

Недоліки, виявлені рецензентом при вивченні магістерської роботи, за своїм характером та змістом можуть розглядатись як:

- *недоліки теоретичного характеру* – неповнота чи поверховість розгляду окремих питань, компілятивний характер магістерської роботи,

суперечливість позицій автора, невірна оцінка існуючих теоретичних положень, відсутність власних висновків та пропозицій тощо;

- *недоліки спеціально-юридичного характеру* – розгляд студентом нормативних актів чи окремих їх положень, що втратили чинність, як чинних; незнання нового законодавства; недостатнє орієнтування у тенденціях сучасної юридичної практики тощо;

- *недоліки техніко-юридичного характеру* – неповне чи неточне наведення у магістерській роботі назв та окремих положень нормативних актів, неточний їх переклад, невірне посилання на джерела їх опублікування тощо;

- *недоліки редакційного характеру* – невірні чи неточні посилання на літературні джерела, орфографічні та пунктуаційні помилки.

Крім зазначених, можуть мати місце й інші недоліки – порушення загальних вимог щодо магістерської роботи (перевищення обсягу, відсутність обов'язкових складових змісту, недоліки у зовнішньому оформленні магістерської роботи тощо), невиправдані запозичення з літератури.

ПІДГОТОВКА ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ ДО ЗАХИСТУ

Відповідальність за своєчасне виконання дипломної роботи покладається безпосередньо на студента. Студент зобов'язаний подавати дипломну роботу керівнику на першу перевірку частинами у встановлені терміни. У разі невиконання студентом календарного графіка керівник має право винести на засідання кафедри питання щодо відрахування студента.

Підписана автором дипломна робота разом з відгуком керівника та рецензією подається завідувачу кафедри, який вирішує питання щодо допуску студента до захисту, роблячи відповідний запис на титульному аркуші дипломної роботи. Рішення завідувача кафедри щодо недопущення студента до захисту має бути затверджене на засіданні кафедри.

Перед захистом студент повинен ознайомитися з рецензією та відгуком

керівника, проаналізувати їх та підготувати відповідь на зауваження. До захисту дипломних робіт допускаються студенти, що повністю виконали навчальний план, отримали визначений мінімум залікових балів за спеціальністю і позитивний відгук наукового керівника на дипломну роботу. *Студенти, що мають на момент подання до захисту дипломної роботи академічну заборгованість, до захисту не допускаються.*

ЗАХИСТ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Дипломні роботи захищають перед ДЕК на відкритому засіданні. Для виступу студентові надається до 10 хвилин, що відповідає письмовій доповіді, викладеній на 3 сторінках. Виступ студента на відкритому засіданні ДЕК повинен бути старанно підготовленим, стислим і змістовним.

Тези доповіді та демонстраційний матеріал студент готує заздалегідь. Не слід переказувати вступ та зміст всіх розділів роботи, зупинятися на технічній стороні розрахунків. По-перше, необхідно стисло визначити мету та завдання роботи, обґрунтувати актуальність теми, охарактеризувати об'єкт дослідження. По-друге, викласти висновки аналітичного дослідження, суть запропонованих заходів та обґрунтувати їх ефективність. Ці питання є основною частиною доповіді. По-третє, на завершення слід обґрунтувати, які із положень та розробок автора заслуговують на впровадження, подані до впровадження чи вже впроваджені на конкретних підприємствах. Під час доповіді необхідно звертати увагу членів ДЕК на демонстраційний матеріал, коротко пояснюючи його зміст.

Демонстраційний матеріал складається з титульного аркушу (з інформацією як і в дипломній роботі) та найважливіших таблиць та рисунків, що розкривають зміст проведеного дослідження.

Члени ДЕК можуть ставити студентові питання щодо змісту роботи, а також з окремих дисциплін. Відповіді студента мають бути конкретними, аргументованими і короткими. Після відповіді студента на запитання

оголошується відгук керівника і рецензія. Студент має відповісти на всі зауваження або погодитися з ними.

Результати захисту обговорюються на закритому засіданні ДЕК, де виводиться остаточна оцінка дипломної роботи та приймається рішення про присвоєння студентові кваліфікації магістра і видачу йому диплома державного зразка. Рішення ДЕК оголошується її головою в той же день. Після захисту дипломна робота магістра передається в архів Університету.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Дипломна робота магістра оцінюється ДЕК за національною чотирьохбальною шкалою, а також за 100-бальною шкалою та оцінкою ECTS, її рішення є остаточним. При оцінці дипломної роботи враховуються якість поданої роботи та рівень її захисту.

До змістовних аспектів дипломної роботи магістра належать:

- актуальність та значимість обраної теми дослідження;
- повнота висвітлення теоретичних, методичних та практичних положень теми;
- рівень досягнення поставлених цілей та завдань;
- практична спрямованість роботи;
- рівень обґрунтування запропонованих рішень та заходів;
- використання сучасних методів дослідження (програмних технологій);
- ступінь самостійності проведеного дослідження;
- рівень викладення дипломної роботи та її оформлення.

Якість захисту дипломної роботи магістра визначається:

- умінням стисло, послідовно та чітко викласти сутність і результати;
- здатністю аргументовано захищати викладені пропозиції;
- повнотою відповідей на поставлені питання;

- володінням культурою презентації роботи.

Основні умови одержання оцінки такі:

Відмінно. Дипломна робота є бездоганною, має елементи новизни та практичне значення, доповідь логічна і коротка, проголошена вільно, відгук і рецензія позитивні, відповіді на запитання членів ДЕК правильні, стислі.

Добре. Тема дипломної роботи розкрита, але мають місце недоліки непринципового характеру. В теоретичній частині поверхово зроблений аналіз літературних джерел, недостатньо використані інформаційні матеріали підприємств та організацій, мають місце окремі зауваження у відгуку та рецензії, доповідь логічна, проголошена з використанням письмового варіанту, відповіді на запитання членів ДЕК, в основному, правильні, оформлення роботи виконано в межах вимог.

Задовільно. Тема дипломної роботи в основному розкрита, але мають місце недоліки змістовного характеру. Нечітко сформульована мета роботи, теоретичний розділ має виражений компілятивний характер, добір інформаційних матеріалів не завжди обґрунтований, заходи і пропозиції непереконливо обґрунтовані, відгук і рецензія містять окремі зауваження, доповідь прочитана за текстом, не всі відповіді на запитання членів ДЕК правильні або повні. Є зауваження щодо оформлення роботи.

Незадовільно. Нечітко сформульована мета дипломної роботи. Розділи погано пов'язані між собою. Відсутній критичний огляд сучасних літературних джерел. Аналіз виконаний поверхово, запропоновані заходи випадкові і не мають системи, економічне обґрунтування неповне. Оформлення роботи не відповідає вимогам. Відповіді на запитання членів ДЕК неправильні або неповні.

Дипломна робота до захисту не допускається у випадках, коли вона подана керівникові на перевірку або на будь-який подальший етап проходження з порушеннями термінів, що встановлені регламентом, написана на тему, що своєчасно не була затверджена наказом по факультету, виконана не самостійно, структура не відповідає вимогам, відсутнє економічне

обґрунтування запропонованих заходів, недбало оформлена.

ТЕМАТИКА ДИПЛОМНИХ РОБІТ

1. Розробка проекту вдосконалення системи управління персоналом (назва підприємства).
2. Формування ефективної системи соціально-економічних відносин в (назва підприємства).
3. Економічне обґрунтування зростання продуктивності праці при виробництві (вид продукції, галузь) у (назва підприємства).
4. Удосконалення системи оплати праці в (назва підприємства).
5. Розробка системи стимулювання працівників (назва підприємства).
6. Побудова ефективної системи мотивації персоналу в (назва підприємства).
7. Ефективність формування і використання кадрового потенціалу (назва підприємства).
8. Формування ефективного мотиваційного механізму в діяльності (назва підприємства).

ОРІЄНТОВНИЙ ЗМІСТ ДИПЛОМНИХ РОБІТ

Тема 1: «Розробка проекту вдосконалення системи управління персоналом ... (назва підприємства)»

Вступ

Розділ 1. Теоретичні основи управління персоналом підприємства

1.1. Управління персоналом: суть, завдання, основні принципи

1.2. Кадрова політика підприємства

1.3. Сучасний стан ринку праці

Розділ 2. Сучасний стан управління персоналом ... (назва підприємства)

2.1. Стисла природно-економічна характеристика підприємства

2.2. Особливості формування персоналу ... (назва підприємства)

2.3. Оцінка рівня ефективності використання персоналу... (назва підприємства)

Розділ 3. Вдосконалення управління персоналом (назва підприємства)

3.1. Розробка мотиваційного механізму управління персоналом

3.2. Управління плинністю кадрів на підприємстві

3.3. Ефективність управління персоналом підприємства

Висновки та пропозиції

Список використаних джерел

Додатки

Тема 2: «Формування ефективної системи соціально-економічних відносин в (назва підприємства)»

Вступ

Розділ 1. Теоретичні засади механізму соціально-економічних відносин підприємства

1.1. Сутність механізму соціально-економічної мотивації працівника

1.2. Сучасний стан ринку праці на рівні області (країни)

1.3. Чинники формування соціально-трудова відносин

Розділ 2. Аналіз механізму соціально-економічних відносин в (назва підприємства)

2.1. Стисла природно-економічна характеристика підприємства

2.2. Наявність та використання персоналу підприємства

2.3. Аналіз ступеня задоволення соціально-економічних потреб працівників

підприємства

2.4. Оцінка ефективності системи соціально-трудових відносин

Розділ 3. Методичне забезпечення реалізації механізму соціально-економічних відносин на ... підприємстві

3.1. Формування трудової поведінки працівників під впливом системи мотивації підприємства

3.2. Підвищення ефективності системи соціально-економічних відносин на основі застосування методів економіко-математичного моделювання

3.3. Формування ефективної моделі мотивації на підприємстві

Висновки та пропозиції

Список використаних джерел

Додатки

Тема 3: «Економічне обґрунтування зростання продуктивності праці при виробництві (вид продукції, галузь) у (назва підприємства)»

Вступ

Розділ 1. Теоретичні основи продуктивності праці

1.1. Економічна сутність продуктивності праці

1.2. Сучасний стан використання персоналу та продуктивності праці на рівні області (країни)

1.3. Методичні підходи в оцінці продуктивності праці сільськогосподарських підприємств

Розділ 2. Сучасний стан продуктивності праці при виробництві (вид продукції, галузь) (назва підприємства)

2.1. Стисла природно-економічна характеристика підприємства

2.2. Наявність та використання основних виробничих ресурсів підприємства

2.3. Аналіз та оцінка забезпеченості та структури кадрів на підприємстві

2.4. Оцінка рівня та динаміки продуктивності праці при виробництві (вид продукції, галузь) на підприємстві

Розділ 3. Резерви зростання продуктивності праці при виробництві (вид продукції, галузь) на підприємстві

3.1. Вибір та обґрунтування заходів з підвищення ефективності виробництва

3.2. Удосконалення мотиваційного чинника підвищення продуктивності праці

3.3. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці

3.4 Вплив виявлених резервів на показники роботи підприємства і розрахунок економічного ефекту від запропонованих пропозицій

Висновки та пропозиції

Список використаних джерел

Додатки

Тема 4: «Удосконалення системи оплати праці в (назва підприємства)»

Вступ

Розділ 1. Теоретичні основи організації оплати праці на підприємстві

1.1. Сутність поняття «оплата праці», форми та системи оплати праці на підприємстві

1.2. Економічний механізм формування фонду оплати праці

1.3. Нормативно правове регулювання оплати праці в Україні

Розділ 2. Сучасний стан системи оплати праці в ... (назва підприємства)

2.1. Стисла природно-економічна характеристика території

2.2. Аналіз системи оплати праці на підприємстві

2.3. Оцінка ефективності використання фонду оплати праці

Розділ 3. Заходи по вдосконаленню системи оплати праці на підприємстві

3.1. Розробка проектних рішень по вдосконаленню системи оплати праці

- 3.2. Підвищення стимулюючої функції заробітної плати
- 3.3. Заохочувальні виплати як прийом удосконалення оплати праці

Висновки та пропозиції

Список використаних джерел

Додатки

Тема 5: «Розробка системи стимулювання працівників (назва підприємства)»

Вступ

Розділ 1. Теоретичні основи аналізу системи стимулювання праці в підприємстві

1.1. Місце мотивації у системі стимулювання праці

1.2. Методи аналізу системи стимулювання роботи з урахуванням змінюваного середовища

1.3. Сучасні особливості матеріального та нематеріального стимулювання працівників на підприємствах ... (назва галузі, регіону)

Розділ 2. Сучасний стан системи стимулювання працівників в ... (назва підприємства)

2.1. Стисла природно-економічна характеристика підприємства

2.2. Оцінка системи мотивування на підприємстві

2.3. Стан матеріального заохочення та преміювання персоналу на підприємстві

Розділ 3. Рекомендації щодо вдосконалення організації системи мотивації та стимулювання персоналу

3.1. Світовий досвід організації мотивування і стимулювання персоналу

3.2. Розробка концепції вдосконалення системи стимулювання праці на підприємстві

3.3. Підвищення ефективності матеріального стимулювання праці

Висновки та пропозиції
Список використаних джерел
Додатки

***Тема 6: «Побудова ефективної системи мотивації персоналу в
(назва підприємства)»***

Вступ

Розділ 1. Теоретичні основи стимулювання персоналу в підприємстві

1.1. Місце мотивації у системі стимулювання персоналу

1.2. Методи аналізу системи стимулювання праці з урахуванням змінюваного середовища

1.3. Сучасні системи і моделі мотивації ефективної праці

Розділ 2. Сучасний стан системи стимулювання персоналу в ... (назва підприємства)

2.1. Стисла природно-економічна характеристика підприємства

2.2. Стан матеріального заохочення та преміювання персоналу на підприємстві

2.3. Оцінка ефективності системи мотивування персоналу на підприємстві

Розділ 3. Рекомендації щодо вдосконалення організації системи мотивації та стимулювання персоналу

3.1. Інноваційні підходи до удосконалення системи мотивації персоналу підприємства

3.2. Побудова ефективної системи мотивації підприємства

3.3. Розробка системи матеріального стимулювання персоналу

Висновки та пропозиції
Список використаних джерел
Додатки

Тема 7: «Ефективність формування і використання кадрового потенціалу (назва підприємства)»

Вступ

Розділ 1. Теоретичні основи формування і використання кадрового потенціалу підприємства

1.1. Кадрова політика підприємства в умовах ринкової економіки

1.2. Методи формування і використання кадрового потенціалу підприємства

1.3. Економічний механізм визначення ефективності кадрової політики підприємства

Розділ 2. Дослідження процесів формування та використання кадрового потенціалу

2.1. Стисла природно-економічна характеристика підприємства

2.2. Аналіз кадрового потенціалу підприємства

2.3. Оцінка ефективності використання кадрового потенціалу підприємства

Розділ 3. Шляхи поліпшення формування і використання кадрового потенціалу

3.1. Обґрунтування основних напрямів розвитку кадрового потенціалу підприємства

3.2. Підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємства на основі застосування методів економіко-математичного моделювання

3.3. Використання зарубіжного досвіду формування та ефективного використання кадрового потенціалу підприємства

Висновки та пропозиції

Список використаних джерел

Додатки

*Тема 8: «Формування ефективного мотиваційного механізму в діяльності
..... (назва підприємства)»*

Вступ

Розділ 1. Теоретичні засади мотивації трудової діяльності персоналу підприємства

1.1 Огляд вітчизняних та зарубіжних концепцій на мотивацію трудової діяльності працівників

1.2 Методологічні основи впливу мотивації трудової діяльності на досягнення загальних цілей підприємства в умовах ринкової економіки

1.3 Проблеми пошуку механізмів мотивації трудової діяльності персоналу

Розділ 2. Дослідження впливу мотивації трудової діяльності персоналу на ... (назва підприємства)

2.1. Стисла природно-економічна характеристика підприємства

2.2. Характеристика системи мотивації працівників підприємства

2.3. Стан матеріального заохочення в системі трудової мотивації

2.4. Стан морального стимулювання праці

Розділ 3. Напрями вдосконалення мотивації трудової діяльності на підприємстві

3.1 Обґрунтування шляхів вдосконалення мотивації трудової діяльності

3.2 Пропозиції та рекомендації щодо подальшого вдосконалення мотивації діяльності працівників на досліджуваному підприємстві

3.3. Інноваційні підходи до удосконалення системи мотивації персоналу підприємства

Висновки та пропозиції

Список використаних джерел

Додатки

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ ДИПЛОМНИХ РОБІТ

Тема 1: *«Розробка проекту вдосконалення управління персоналом ...
(назва підприємства)»*

У **вступі** (до 3 сторінок) обґрунтовується актуальність обраної теми, характеризується стан проблеми, формулюються її мета, завдання дослідження, визначаються об'єкт, предмет, методи та інформаційна база дослідження, інформується про зміст роботи.

Розділ 1. (20-25 сторінок) основної частини складається з 3 підрозділів теоретичного характеру. В цьому розділі слід викласти суть проблеми управління персоналом підприємства та ступінь її сучасної розробки, проаналізувати сучасний стан розвитку ринку праці на рівні області або країни, а також визначити методичні підходи в оцінці ефективності управління персоналом підприємства.

Розділ 2. (25-30 сторінок) включає 3 підрозділи аналітичного характеру на матеріалах конкретного підприємства. В ньому має бути надана коротка природно-економічна характеристика підприємства, умови господарювання, сучасні проблеми формування та ефективності використання персоналу підприємства.

Базовий аналітичний матеріал, проміжні розрахунки та отримані кількісні результати мають бути подані у розроблених в другому розділі (або у винесених в додатки) таблицях, рисунках, графіках, діаграмах тощо.

На основі обробки та узагальнення аналітичних матеріалів студент повинен виявити і відобразити у дипломній роботі сучасні тенденції та характер впливу зовнішніх та внутрішніх чинників на управління. Досить важливим є те, що узагальнення теоретичних концепцій та висновки, що сформульовані на базі вивчення наукової літератури і викладені у першому розділі, повинні бути підтверджені конкретним практичним матеріалом у другому розділі.

Розділ 3. (30-35 сторінок) має містити обґрунтовані пропозиції щодо

вдосконалення управління персоналом підприємства, заходи, що сприяють підвищенню ефективності використання персоналу, має логічно продовжувати аналітичний (другий) розділ та носити проектно-рекомендаційний характер.

Шляхи вдосконалення управління персоналом підприємства можуть бути визначені за допомогою виконання та використання прогнозних розрахунків.

Підготовка пропозицій щодо вдосконалення управління персоналом підприємства на основі застосування методів економіко-математичного моделювання допоможе виявити тенденції розвитку ситуації, передбачити очікувані результати від розроблених проектів тощо.

Рекомендації та пропозиції повинні мати глибоке наукове обґрунтування та впливати з результатів дослідження фактичного матеріалу.

Розробки та рекомендації мають базуватись на фактичних матеріалах об'єкта, використаного для досліджень. Реальне практичне значення пропозицій та рекомендацій доцільно підтвердити шляхом здійснення необхідних техніко-економічних розрахунків та визначенням розміру очікуваного економічного ефекту, що буде отриманий внаслідок впровадження комплексу запропонованих заходів у практику.

У висновках та пропозиціях (до 5 сторінок) необхідно коротко викласти теоретичні аспекти досліджуваної проблеми управління персоналом підприємства, аналітичні оцінки та узагальнення, конкретні підсумки досліджень, що були проведені у дипломній роботі, акцентуючи увагу на рекомендаціях і пропозиціях, їх значущості та економічній ефективності для діяльності підприємства.

У списку використаних джерел (до 70 джерел) обов'язково вказуються джерела, на які студент посилався в роботі, а також ті, на які немає посилань, але їх опрацювання допомогло студентові більш змістовно написати ті чи інші розділи.

У додатки виносяться вся інформація допоміжного характеру, що представлена у текстовій, табличній, графічній формі або у вигляді форм первинної статистичної звітності і не увійшла до складу основної частини.

Рекомендований обсяг додатків – не більше 20 сторінок.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Балабанова Л.В., Стельмашенко О.В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навчальний посібник (гриф МОН України), Київ.- Знання, 2011р. -227с.

2. Богиня Д.П. Теоретико-методологические аспекты исследования конкурентоспособности рабочей силы / Д.П. Богиня // Конкурентоспособность в сфере труда. – К., 2001. – Вып.1. – С.10-18.

3. Бородина Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Е. Бородина // Экономика Украины. – 2003. – №7. – С.48-51.

4. Кибанова. А.Я. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512с.

5. Малиш О. Моделювання поведінки підприємства щодо вдосконалення персоналу / О. Малиш // Економіст. – 2003. – № 11. – С.19-22.

6. Стельмашенко, О. В. Стратегічне управління персоналом підприємства: конспект лекцій (для студ. ден. і заоч. форм навч. ІЕУ спец. 8.03060101 "Менеджм. орг. і адмініструв.") / О. В. Стельмашенко ; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського, Ін-т економіки і упр., Каф. маркетинг. менедж. – Донецьк : [ДонНУЕТ], 2011

7. Стельмашенко, О. В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч.-метод. рек. щодо вивч. дисц. в умовах ECTS (для студ. спец. 8.050201 «Менедж. орг.») / О. В. Стельмашенко; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. Михайла

Туган-Барановського, Каф. маркетинг. менедж. — Донецьк : [ДонНУЕТ], 2011

8. Управление персоналом организации : Ученик / Под.ред. А.Я.Кибанова.- 3-е изд., доп. и перераб. —М.: ИНФРА-М, 2006.- 638 с.

9. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие для вузов / Под ред. А.А. Крылова, Ю.В. Прушинского.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. -495 с.

10. Управление персоналом: энциклопедический словарь / подред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФА-М, 1998. — 288с.

11. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. —К.: Академвидав, 2006. -488 с. (Альма-матер).

Тема 2: «Формування ефективної системи соціально-економічних відносин в (назва підприємства)»

У **вступі** (до 3 сторінок) обґрунтовується актуальність обраної теми, характеризується стан проблеми, формулюються її мета, завдання дослідження, визначаються об'єкт, предмет, методи та інформаційна база дослідження, інформується про зміст роботи.

Розділ 1. (20-25 сторінок) основної частини складається з 3 підрозділів теоретичного характеру. В цьому розділі слід викласти суть проблеми ефективності системи соціально-економічних відносин та ступінь її сучасної розробки, проаналізувати сучасний стан соціально-економічних відносин на підприємствах на рівні області або країни, а також визначити методичні підходи в оцінці ефективності системи соціально-економічних відносин.

Розділ 2. (25-30 сторінок) включає 3 підрозділи аналітичного характеру на матеріалах конкретного підприємства. В ньому має бути надана коротка природно-економічна характеристика підприємства, умови господарювання, сучасні проблеми формування та ефективності використання персоналу підприємства, аналіз системи соціально-економічних відносин на

підприємстві.

Базовий аналітичний матеріал, проміжні розрахунки та отримані кількісні результати мають бути подані у розроблених в другому розділі (або у винесених в додатки) таблицях, рисунках, графіках, діаграмах тощо.

На основі обробки та узагальнення аналітичних матеріалів студент повинен виявити і відобразити у дипломній роботі сучасні тенденції та характер впливу зовнішніх та внутрішніх чинників на стан соціально-економічних відносин на підприємстві.

Досить важливим є те, що узагальнення теоретичних концепцій та висновки, що сформульовані на базі вивчення наукової літератури і викладені у першому розділі, повинні бути підтвержені конкретним практичним матеріалом у другому розділі.

Розділ 3. (30-35 сторінок) має містити обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення системи соціально-економічних відносин на підприємстві, заходи, що сприяють підвищенню ефективності діяльності підприємства, має логічно продовжувати аналітичний (другий) розділ та носити проектно-рекомендаційний характер.

Рекомендації та пропозиції повинні мати глибоке наукове обґрунтування та випливати з результатів дослідження фактичного матеріалу.

Розробки та рекомендації мають базуватись на фактичних матеріалах об'єкта, використаного для досліджень. Реальне практичне значення пропозицій та рекомендацій доцільно підтвердити шляхом здійснення необхідних техніко-економічних розрахунків та визначенням розміру очікуваного економічного ефекту, що буде отриманий внаслідок впровадження комплексу запропонованих заходів у практику.

У висновках та пропозиціях (до 5 сторінок) необхідно коротко викласти теоретичні аспекти досліджуваної проблеми, аналітичні оцінки та узагальнення, конкретні підсумки досліджень, що були проведені у дипломній роботі, акцентуючи увагу на рекомендаціях і пропозиціях, їх

значущості та економічній ефективності для діяльності підприємства.

У списку використаних джерел (до 70 джерел) обов'язково вказуються джерела, на які студент посилався в роботі, а також ті, на які немає посилань, але їх опрацювання допомогло студентові більш змістовно написати ті чи інші розділи.

У додатки виноситься вся інформація допоміжного характеру, що представлена у текстовій, табличній, графічній формі або у вигляді форм первинної статистичної звітності і не увійшла до складу основної частини.

Рекомендований обсяг додатків – не більше 20 сторінок.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрющенко А. І. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні / А. І. Андрющенко, І. М. Дубровський. - Харків: Вища школа, 2004. - 321 с.
2. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами. / Армстронг М. - 8-е изд.; пер. с англ.; [Под ред С. К. Мордовина]. - СПб.: Питер, 2007. - 832 с.
3. Балабанова Н. В. Роль диалога в механизме разрешения социальных противоречий в условиях социо-структурных изменений общества / Н. В. Балабанова // Харьковские социологические чтения: сб. науч. работ. - Харьков :УЗПП «Радар», 1998.-С. 7- 15.
4. Белопольський Н. Г. Енвіроніка - наука про розвиток і удосконалення суспільства і світу / Н. Г. Белопольський. - Донецьк - Маріуполь: ШП НАН України, 1997.-332 с.
5. Герасимчук В. Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання / В. Г. Герасимчук - К.: КНЕУ, 2000. - 360 с.
6. Гошко А. О. Стратегія і тактика планування діяльності органів місцевого самоврядування / А. О. Гошко - К.: Видавництво УАДУ, 1999. - 178 с.

7. Гриньова В. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства. Наукове видання / В. М. Гриньова, О. М. Ястремська. - Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. -192 с.
8. Гриньова В. М. Управління персоналом на промислових підприємствах Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. пр. В. М. Гриньова, О. Ф. Доровської, В. В. Архаров-Дніпропетровськ: ДНУ, 2002. - Вип. 143. С. 131
9. Дикань В. Л. Економіка праці / В. Л. Дикань, Ю. Н. Юрченко, А. Г. Дейнека, І. В. Воловельська. - Харків: Олант, 2003. - 396 с.
10. Дороніна М. С. Соціально-економічний механізм мотивації трудової поведінки / М. С. Дороніна, В. М. Лугова // Економіка розвитку. - 2006. - №2. - С. 18- 22.
11. Доронина М. С. Управление мотивацией. Научное издание / Доронина М.С., Наумик Е.Г., Соловьев О.В. - Харьков: Изд. ХНЗУ, 2006. - 240 с.
12. Методичні підходи до оцінювання роботи державних службовців в контексті посилення їх мотивації / Т. Л. Желюк // Управління розвитком : зб. наук, ст. - Харків: Вид. ХНЕУ, 2005. - №2. - С. 6 - 10.
13. Задоволення соціальних потреб населення як умова підвищення його довіри до влади: Монографія / [Є. Ф. Глухачов, Т. Б. Хомуленко, С. М. Климова та ін.] /; За заг. ред. доц. Є.Ф. Глухачова. - Харків: Видавництва ХарРІНАДУ "Магістр", 2005.-208 с.
14. Ковальчук В. Мотиви и стимулы / В. Ковальчук Служба кадров. - 1998. -№ 3. - с. 12-15.
15. Кокарев В. П. Мотивация в управлении / В. П. Кокорев СПб. : Питер, - 1997.- 184 с.
16. Колот А. М. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати// Україна: аспекти праці. - 2000. - № 6. - С. 15.
17. Колот А. М. Мотивация персонала: підручник / А. М. Колот - Вид. 2-ге, без змін. - К. : КНЕУ, 2006. - 340 с.

18. Лутай Л. А. Роль мотивації в управлінні дисципліною праці / Л. А. Лутай // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. - 2006.-№4 (38).-С. 130-138

19. Мотиваційні основи ефективної праці в умовах ринкової трансформації економіки: зб. наук, праць [ред. Богиня Д.П.] - К. : НАН України; Інститут економіки, 1996.-112 с.

Тема 3: «Економічне обґрунтування зростання продуктивності праці при виробництві (вид продукції, галузь) у (назва підприємства)»

У **вступі** (до 3 сторінок) обґрунтовується актуальність обраної теми, характеризується стан проблеми, формулюються її мета, завдання дослідження, визначаються об'єкт, предмет, методи та інформаційна база дослідження, інформується про зміст роботи.

Розділ 1. (20-25 сторінок) основної частини складається з 3 підрозділів теоретичного характеру. В цьому розділі слід викласти суть проблеми зростання продуктивності сільськогосподарського виробництва та ступінь її сучасної розробки, проаналізувати сучасний стан продуктивності праці при виробництві ... (вид продукції, галузь) на рівні області або країни, а також визначити методичні підходи в оцінці продуктивності праці в сільськогосподарському виробництві.

Розділ 2. (25-30 сторінок) включає 3 підрозділи аналітичного характеру на матеріалах конкретного підприємства. В ньому має бути надана коротка природно-економічна характеристика підприємства, умови господарювання, сучасні проблеми зростання продуктивності праці в сільськогосподарському виробництві.

Базовий аналітичний матеріал, проміжні розрахунки та отримані кількісні результати мають бути подані у розроблених в другому розділі (або у винесених в додатки) таблицях, рисунках, графіках, діаграмах тощо.

На основі обробки та узагальнення аналітичних матеріалів студент повинен виявити і відобразити у дипломній роботі сучасні тенденції та характер впливу зовнішніх та внутрішніх чинників, що впливають на розмір продуктивності праці в сільськогосподарському виробництві. Досить важливим є те, що узагальнення теоретичних концепцій та висновки, що сформульовані на базі вивчення наукової літератури і викладені у першому розділі, повинні бути підтверджені конкретним практичним матеріалом у другому розділі.

Розділ 3. (30-35 сторінок) має містити обґрунтовані пропозиції щодо підвищення продуктивності праці в сільськогосподарському виробництві, заходи, що сприяють підвищенню ефективності діяльності підприємства, має логічно продовжувати аналітичний (другий) розділ та носити проектно-рекомендаційний характер.

Резерви зростання продуктивності праці в сільськогосподарському виробництві можуть бути визначені за допомогою виконання та використання прогнозних розрахунків.

Підготовка пропозицій щодо зростання продуктивності праці на основі застосування методів економіко-математичного моделювання допоможе виявити тенденції розвитку галузі, передбачити очікувані результати від інвестиційних проектів тощо.

Рекомендації та пропозиції повинні мати глибоке наукове обґрунтування та випливати з результатів дослідження фактичного матеріалу.

Розробки та рекомендації мають базуватись на фактичних матеріалах об'єкта, використаного для досліджень. Реальне практичне значення пропозицій та рекомендацій доцільно підтвердити шляхом здійснення необхідних техніко-економічних розрахунків та визначенням розміру очікуваного економічного ефекту, що буде отриманий внаслідок впровадження комплексу запропонованих заходів у практику.

У висновках та пропозиціях (до 5 сторінок) необхідно коротко

викласти теоретичні аспекти досліджуваної проблеми зростання продуктивності праці в сільськогосподарському виробництві, аналітичні оцінки та узагальнення, конкретні підсумки досліджень, що були проведені у дипломній роботі, акцентуючи увагу на рекомендаціях і пропозиціях, їх значущості та економічній ефективності для діяльності підприємства.

У списку використаних джерел (до 70 джерел) обов'язково вказуються джерела, на які студент посилався в роботі, а також ті, на які немає посилань, але їх опрацювання допомогло студенту більш змістовно написати ті чи інші розділи.

У додатки виноситься вся інформація допоміжного характеру, що представлена у текстовій, табличній, графічній формі або у вигляді форм первинної статистичної звітності і не увійшла до складу основної частини.

Рекомендований обсяг додатків – не більше 20 сторінок.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Данюк В. М. Менеджмент персоналу : [навч. посібник] / Данюк В. М., Петюха В. М. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
2. Економіка праці і соціально-трудова відносини [Текст] : навчальний посібник / В.М. Ковальов, В.С. Рижиков, О.Л. Єськов; Ред. В.М Ковальов. - Київ : Центр навчальної літератури, 2006. - 256 с.
3. Економіка праці і соціально-трудова відносини. Навчальний посібник /За ред. В.М.Ковальова. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. - 256 с.
4. Економіка праці і соціально-трудова відносини: Навчальний посібник / Акіліна О.В., Ільч Л.М. - К.: Алерта, 2010. - 734с.
5. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. / За ред. Назарової. - К., 2010. - 573с.
6. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. - Тернопіль: ТДЕУ, 2006. - 373 с.
7. Єсінова Н. І. Економіка праці і соціально-трудова відносини:

Навчальний посібник / Ні. Єсінова. - К: Кондор, 2006 - 432с.

8. Завіновська Г.О. Економіка праці: Навчальний посібник / Г.О. Завіновська. - К: КНЕУ, 2007. - 304с.

9. Ляш О.І., Гринкевич СС. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / О.І. Ляш, СС Гринкевич. - Київ : "Ліра-К". 2010. - 476с.

10. Качан Є. П. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Є. П. Качан та ін. – К. : Знання, 2008. – 407 с.

11. Колот А.М. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Підручник // [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. - К : КНЕУ, 2009. -711с.

12. Костенко Т.Д., Підгора СО., Рижиков В.С., Панков В.А., Герасимов А.А., Ровенська В.В. Економічний аналіз і діагностика стану сучасного підприємства: Навчальний посібник. - Київ: Центр навчальної літератури, 2005-400с.

13. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: [навч. посібник] / Осовська Г.В., Крушельницька О.В. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.

Тема 4: «Удосконалення системи оплати праці в (назва підприємства)»

У **вступі** (до 3 сторінок) обґрунтовується актуальність обраної теми, характеризується стан проблеми, формулюються її мета, завдання дослідження, визначаються об'єкт, предмет, методи та інформаційна база дослідження, інформується про зміст роботи.

Розділ 1. (20-25 сторінок) основної частини складається з 3 підрозділів теоретичного характеру. В цьому розділі слід викласти суть проблеми організації оплати праці на підприємствах та ступінь її сучасної розробки, проаналізувати сучасний стан системи оплати праці на рівні області або

країни, а також дослідити економічний механізм формування фонду оплати праці на підприємствах.

Розділ 2. (25-30 сторінок) включає 3 підрозділи аналітичного характеру на матеріалах конкретного підприємства. В ньому має бути надана коротка природно-економічна характеристика підприємства, умови господарювання, сучасні проблеми оплати праці на підприємстві, стан використання фонду оплати праці та її вплив на показники діяльності підприємства.

Базовий аналітичний матеріал, проміжні розрахунки та отримані кількісні результати мають бути подані у розроблених в другому розділі (або у винесених в додатки) таблицях, рисунках, графіках, діаграмах тощо.

На основі обробки та узагальнення аналітичних матеріалів студент повинен виявити і відобразити у дипломній роботі сучасні тенденції та характер впливу оплати праці на рівень продуктивності праці та загалом на ефективність господарської діяльності. Досить важливим є те, що узагальнення теоретичних концепцій та висновки, що сформульовані на базі вивчення наукової літератури і викладені у першому розділі, повинні бути підтверджені конкретним практичним матеріалом у другому розділі.

Розділ 3. (30-35 сторінок) має містити обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення системи оплати праці на підприємстві, заходи, що сприяють підвищенню ефективності діяльності підприємства, має логічно продовжувати аналітичний (другий) розділ та носити проектно-рекомендаційний характер.

Економічне обґрунтування вдосконалення системи оплати праці може бути визначено за допомогою виконання та використання прогностичних розрахунків, економіко-математичного моделювання.

Рекомендації та пропозиції повинні мати глибоке наукове обґрунтування та випливати з результатів дослідження фактичного матеріалу.

Розробки та рекомендації мають базуватись на фактичних матеріалах об'єкта, використаного для досліджень. Реальне практичне значення

пропозицій та рекомендацій доцільно підтвердити шляхом здійснення необхідних техніко-економічних розрахунків та визначенням розміру очікуваного економічного ефекту, що буде отриманий внаслідок впровадження комплексу запропонованих заходів у практику.

У висновках та пропозиціях (до 5 сторінок) необхідно коротко викласти теоретичні аспекти досліджуваної проблеми, аналітичні оцінки та узагальнення, конкретні підсумки досліджень, що були проведені у дипломній роботі, акцентуючи увагу на рекомендаціях і пропозиціях, їх значущості та економічній ефективності для діяльності підприємства.

У списку використаних джерел (до 70 джерел) обов'язково вказуються джерела, на які студент посилався в роботі, а також ті, на які немає посилань, але їх опрацювання допомогло студенту більш змістовно написати ті чи інші розділи.

У додатки виноситься вся інформація допоміжного характеру, що представлена у текстовій, табличній, графічній формі або у вигляді форм первинної статистичної звітності і не увійшла до складу основної частини.

Рекомендований обсяг додатків – не більше 20 сторінок.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці: Навч. посібник. / Д. П. Богиня, О.А.Грішнова – К.: Знання-Прес, 2000. – 274 с.
2. Гончаренко А. Грейдуированная шкала. //Бизнес. / А. Гончаренко - 2008 г. - №49 (672). – С. 55-56.
3. Грачев М.В. Суперкадры: управление персоналом в международной корпорации: Учеб. пособие / М.В. Грачев. - М.: Дело. - 2004. - С.- 260.
4. Гриньова В. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства. Наукове видання / В. М. Гриньова, О. М. Ястремська. - Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. -192 с.
5. Губанов С. Система организации и поощрения труда: Методические разработки / С. Губанов. - Экономист. - 2002. - С.36-40.

6. Дикань В.Л. Економіка праці / В.Л. Дикань, Ю.Н. Юрченко, А.Г. Дейнека, І.В. Воловельська. - Харків: Олант, 2003. - 396 с.
7. Дороніна М.С. Соціально-економічний механізм мотивації трудової поведінки / М. С. Дороніна, В. М. Лугова // Економіка розвитку. - 2006. - №2. - С. 18- 22.
8. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник. / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева, И.А. Баткаева – М.: Инфра-М.- 2009. - С. 378.
9. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот - Вид. 2-ге, без змін. - К. : КНЕУ, 2006. - 340 с.
10. Колот А.М. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати// Україна: аспекти праці. - 2000. - № 6. - С. 15.
- 11.М. Махсма. Сучасні тенденції в оплаті праці зайнятих в аграрному секторі / М. Махсма // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 6. – С. 3-7.
- 12.Мартынов К. Стоит ли грейдинг выделки? / К.Мартынов //Кадровый менеджмент. – 2008. - № 4. - С.67.
- 13.Никитин С. Прибыль и зарплата в развитой рыночной экономике: динамичное взаимодействие. / С.Никитин, А.Никитин // Мировая экономика и международные отношения. -2000. -№ 7. – С. 72-80.
- 14.Пітель Н. Продуктивність і оплата праці в сільськогосподарських підприємствах / Н.Пітель // Економіка АПК. – 2002. – № 8. – С. 106-109.
- 15.Пример руководства по применению Модифицированного Метода Хейя. / Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: Учебно-практическое пособие. 3-е изд. – М.: Дело, 2000. – С. 272.
16. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання: монографія / М.В. Семикіна; ред. Д.П. Богиня; НАНУ, Ін-т економіки. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 425 с.: іл.
- 17.Сообщество менеджеров по персоналу. <http://www.hr-ua.com/>
- 18.Сообщество специалистов по управлению персоналом. <http://hrliga.com/>

19. Сурков С. Особенности мотивации персонала в период проведения изменений. / С. Сурков, Ю. Бойко, А. Лукашев // Мотивация и оплата труда. - 2008. - № 4. – С. 56.
20. Хендерсон Р.И. Компенсационный менеджмент. Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат. / Р.И. Хендерсон – СПб.: Питер, 2004. – С. 880.
21. Чемяков В.П. Грейдинг: / В.П. Чемяков – М.: Вершина. - 2008.
22. Шуленко И. Зарубежный опыт в области оплаты труда / И. Шуленко // Бизнес-информ. - 1997. - №1. - С. 54-56.

Тема 5: «Розробка системи стимулювання працівників (назва підприємства)»

У **вступі** (до 3 сторінок) обґрунтовується актуальність обраної теми, характеризується стан проблеми, формулюються її мета, завдання дослідження, визначаються об'єкт, предмет, методи та інформаційна база дослідження, інформується про зміст роботи.

Розділ 1. (20-25 сторінок) основної частини складається з 3 підрозділів теоретичного характеру. В цьому розділі слід викласти суть проблеми стимулювання працівників на ефективність господарської діяльності та ступінь її сучасної розробки, проаналізувати сучасний системи стимулювання персоналу на рівні галузі, області або країни, а також визначити методичні підходи аналізу системи стимулювання праці.

Розділ 2. (25-30 сторінок) включає 3 підрозділи аналітичного характеру на матеріалах конкретного підприємства. В ньому має бути надана коротка природно-економічна характеристика підприємства, умови господарювання, сучасні проблеми системи мотивування та її вплив на ефективність господарської діяльності.

Базовий аналітичний матеріал, проміжні розрахунки та отримані

кількісні результати мають бути подані у розроблених в другому розділі (або у винесених в додатки) таблицях, рисунках, графіках, діаграмах тощо.

На основі обробки та узагальнення аналітичних матеріалів студент повинен виявити і відобразити у дипломній роботі сучасні тенденції та характер системи матеріального заочення на продуктивність праці, а також її впливу на ефективність господарської діяльності. Досить важливим є те, що узагальнення теоретичних концепцій та висновки, що сформульовані на базі вивчення наукової літератури і викладені у першому розділі, повинні бути підтверджені конкретним практичним матеріалом у другому розділі.

Розділ 3. (30-35 сторінок) має містити обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення організації системи мотивації та стимулювання персоналу, заходи, що сприяють підвищенню ефективності діяльності підприємства, має логічно продовжувати аналітичний (другий) розділ та носити проектно-рекомендаційний характер.

Концепція вдосконалення системи стимулювання праці на підприємстві може бути розроблена за допомогою виконання та використання прогнозних розрахунків, застосування методів економіко-математичного моделювання.

Рекомендації та пропозиції повинні мати глибоке наукове обґрунтування та випливати з результатів дослідження фактичного матеріалу.

Розробки та рекомендації мають базуватись на фактичних матеріалах об'єкта, використаного для досліджень. Реальне практичне значення пропозицій та рекомендацій доцільно підтвердити шляхом здійснення необхідних техніко-економічних розрахунків та визначенням розміру очікуваного економічного ефекту, що буде отриманий внаслідок впровадження комплексу запропонованих заходів у практику.

У висновках та пропозиціях (до 5 сторінок) необхідно коротко викласти теоретичні аспекти досліджуваної проблеми впливу системи мотивації та стимулювання персоналу на ефективність господарської

діяльності, аналітичні оцінки та узагальнення, конкретні підсумки досліджень, що були проведені у дипломній роботі, акцентуючи увагу на рекомендаціях і пропозиціях, їх значущості та економічній ефективності для діяльності підприємства.

У списку використаних джерел (до 70 джерел) обов'язково вказуються джерела, на які студент посилався в роботі, а також ті, на які немає посилань, але їх опрацювання допомогло студентові більш змістовно написати ті чи інші розділи.

У додатки виноситься вся інформація допоміжного характеру, що представлена у текстовій, табличній, графічній формі або у вигляді форм первинної статистичної звітності і не увійшла до складу основної частини.

Рекомендований обсяг додатків – не більше 20 сторінок.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: Учебное пособие / Афонин А.С. – К.: МЗУУП, 1994. – 304с.
2. Белкин В. Работник и работодатель: логика взаимного притяжения / В. Белкин, Н. Белкина // Человек и труд. - 2003. - N 5. - С. 84-85.
3. Бортник В. А. Матеріальне стимулювання як чинник ефективності використання кадрового потенціалу / В. А. Бортник // Вісник Київський інститут бізнесу та технологій. - 2010. - № 2. - С.87-88.
4. Гребінчук О. Стимулювання праці на підприємстві та засоби моделювання / О. Гребінчук // Економіст. - 2009. - №4. - С.52-55.
5. Гріфін Р., Яцура В. Основи менеджменту: Підручник / Наук. Ред. В. Яцура, Д. Олесневич. / Гріфін Р., Яцура В. – Львів: БаК, 2001. – 352с.
6. Губа Є. В. Надбавки, доплати та премії в системі матеріального стимулювання праці / Є. В. Губа // Кадровик України. - 2011. - № 10 (58).

7. Дишлюк Н. Мотивація і поведінка людини в сфері праці / Н. Дишлюк // Україна: аспекти праці. - 1997. - N 3-4. - С. 9-11.
8. Єськов А.Л. Индивидуализация системы нематериального стимулирования в современных условиях / А.Л. Єськов, В.Е. Брижниченко // Вісник Технологічного університету. Поділля. - Хмельницький, 2002. - N5. - С. 27-30.
9. Жалило Б. Как построить систему стимулирования для сотрудника / Б. Жалило // Довідник кадровика. - 2003. - N 4. - С. 91-92.
10. Жуковський М. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2007. - №2. – С.54-59
11. Кирич Н. Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємств // Україна: аспекти праці. – 2008. - №3. – С. 39-42
12. Кодекс законів про працю України. – К.: Юрінком Інтер, 1999. – 190с.
13. Колонтаевский О. П. Мотивы и стимулы трудовой деятельности персонала / Колонтаевский О. П. // Вісн. Міжнар. Слов'ян, ун-ту. Сер. Екон. науки. - 2006. - № 1. - С. 42.
14. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот – К.: КНЕУ, 2002. – 337с.
15. Кошелупов І. Ф. Мотивація управлінського персоналу як складова стратегії підприємства : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.06.01 / Кошелупов І. Ф. ; Одес. держ. екон. ун-т. - Одеса, 2006. - 20 с.
16. Кузьмів О.Є., Мельник О.Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: навчальний посібник / Кузьмів О.Є., Мельник О.Г. – Львів: Національний університет «Львівська політехніка», «Інтелект-Захід», 2002. – 228с.
17. Покропивний С.Ф. Економіка підприємства: Підручник: / Покропивний С.Ф. - К.: КНЕУ, 2000. – 403с.
18. Сай І. Особливості формування трудових ресурсів в економіці//Економіка & держава. – 2008. - №2. – С.103-104

- 19.Стадник В.В., Йохна М.А. Менеджмент: Навчальний посібник / Стадник В.В., Йохна М.А. – К.: Академвидав, 2003. – 464с.
- 20.Сухомлин Л. Є. Удосконалення механізму стимулювання персоналу Хмельниц. нац. ун-т. - Хмельницький, 2005. - С. 9.
- 21.Тимохина Я. В. Модель управління мотивацією на промисловому підприємстві / Тимохина Я. В., Тимохин В. Н. // Міжнародний журнал "Економічна кібернетика". - Донецьк : ДонНУ, 2008. - № 5-6. - С. 72.
- 22.Череп А. Стимулювання праці - необхідний елемент ринкової економіки, що впливає на витрати виробництва / А. Череп // Економіка, фінанси, право. - 2005. - №2. - С.7-10.
- 23.Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Издание 3-е переработаное и дополненное / Шекшня С.В. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1998. – 300с.
- 24.Шульга А. Ю. Использование зарубежного опыта в системе оплаты труда / Шульга А. Ю. // Бизнес информ. - 2002. - № 9-10. - С. 60-62.
- 25.Щекин Г. В. Основы кадрового менеджмента: Учебник.– 4-е издание, исправленное / Щекин Г. В. – К.: МАУП, 2002. – 280с.

***Тема 6: «Побудова ефективної системи мотивації персоналу в
(назва підприємства)»***

У **вступі** (до 3 сторінок) обґрунтовується актуальність обраної теми, характеризується стан проблеми, формулюються її мета, завдання дослідження, визначаються об'єкт, предмет, методи та інформаційна база дослідження, інформується про зміст роботи.

Розділ 1. (20-25 сторінок) основної частини складається з 3 підрозділів теоретичного характеру. В цьому розділі слід викласти суть проблеми ефективного стимулювання персоналу та його вплив на ефективність

господарської діяльності та ступінь її сучасної розробки, проаналізувати сучасні системи і моделі мотивації ефективної праці на рівні галузі, області або країни, а також визначити методичні підходи аналізу системи стимулювання праці.

Розділ 2. (25-30 сторінок) включає 3 підрозділи аналітичного характеру на матеріалах конкретного підприємства. В ньому має бути надана коротка природно-економічна характеристика підприємства, умови господарювання, сучасні проблеми системи мотивування та її вплив на ефективність господарської діяльності.

Базовий аналітичний матеріал, проміжні розрахунки та отримані кількісні результати мають бути подані у розроблених в другому розділі (або у винесених в додатки) таблицях, рисунках, графіках, діаграмах тощо.

На основі обробки та узагальнення аналітичних матеріалів студент повинен виявити і відобразити у дипломній роботі сучасні тенденції та характер системи матеріального заохочення та преміювання на продуктивність праці, а також її впливу на ефективність господарської діяльності. Досить важливим є те, що узагальнення теоретичних концепцій та висновки, що сформульовані на базі вивчення наукової літератури і викладені у першому розділі, повинні бути підтвержені конкретним практичним матеріалом у другому розділі.

Розділ 3. (30-35 сторінок) має містити обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення організації системи мотивації та стимулювання персоналу, заходи, що сприяють підвищенню ефективності діяльності підприємства, має логічно продовжувати аналітичний (другий) розділ та носити проектно-рекомендаційний характер.

Концепція вдосконалення системи стимулювання праці на підприємстві може бути розроблена за допомогою виконання та використання прогнозних розрахунків, застосування методів економіко-математичного моделювання.

Рекомендації та пропозиції повинні мати глибоке наукове

обґрунтування та впливати з результатів дослідження фактичного матеріалу.

Розробки та рекомендації мають базуватись на фактичних матеріалах об'єкта, використаного для досліджень. Реальне практичне значення пропозицій та рекомендацій доцільно підтвердити шляхом здійснення необхідних техніко-економічних розрахунків та визначенням розміру очікуваного економічного ефекту, що буде отриманий внаслідок впровадження комплексу запропонованих заходів у практику.

У висновках та пропозиціях (до 5 сторінок) необхідно коротко викласти теоретичні аспекти досліджуваної проблеми впливу системи мотивації та стимулювання персоналу на ефективність господарської діяльності, аналітичні оцінки та узагальнення, конкретні підсумки досліджень, що були проведені у дипломній роботі, акцентуючи увагу на рекомендаціях і пропозиціях, їх значущості та економічній ефективності для діяльності підприємства.

У списку використаних джерел (до 70 джерел) обов'язково вказуються джерела, на які студент посилався в роботі, а також ті, на які немає посилань, але їх опрацювання допомогло студенту більш змістовно написати ті чи інші розділи.

У додатки виноситься вся інформація допоміжного характеру, що представлена у текстовій, табличній, графічній формі або у вигляді форм первинної статистичної звітності і не увійшла до складу основної частини.

Рекомендований обсяг додатків – не більше 20 сторінок.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. А.Р. Процьків, А. В. Круглянко Мотивація персоналу як невід'ємна складова успішної діяльності підприємства. [електронний ресурс] – режим доступу до ресурсу: <http://intkonf.org>
2. Власова Е. Система мотивации: как привлечь и удержать [Электронный

- ресурс] / Е. Власова, Т. Копачевская // Управление персоналом. - 2010. - №8. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html72402>
3. Гук К.С. Оптимізація системи матеріального стимулювання співробітників страхових компаній в Україні / К.С. Гук, В.Ф. Грищенко // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. -2009. - №1. -С. 149-160.
 4. Дикань В.Л. Економіка праці / В.Л. Дикань, Ю.Н. Юрченко, А.Г. Дейнека, І.В. Воловельська. - Харків: Олант, 2003. - 396 с.
 5. Діденко В.М. Менеджмент [Текст]: підручник / В.М. Діденко - К.: Кондор, 2008. - 584 с.
 6. Дороніна М.С. Соціально-економічний механізм мотивації трудової поведінки / М. С. Дороніна, В. М. Лугова // Економіка розвитку. - 2006. - №2. - С. 18- 22.
 7. Зенирова А. Нематериальная мотивация [Електронний ресурс] / А. Зенирова // Кадровик.РУ. -2008. -№6. - Режим доступа: <http://kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=11558>
 8. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник. / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева, И.А. Баткаева – М.: Инфра-М.- 2009. - С. 378.
 9. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот - Вид. 2-ге, без змін. - К. : КНЕУ, 2006. - 340 с.
 10. Колот А.М. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати// Україна: аспекти праці. - 2000. - № 6. - С. 15.
 11. Кредісов А.І. Менеджмент для керівників [Текст]: навч. посіб. / А.І. Кредісов, Є.Г. Панченко, В.А. Кредісов. -К.: Т-во «Знання», КОО, 1999. - 556 с.
 12. Кусакин В. Многоуровневая система мотивации персонала [Електронний ресурс] / В. Кусакин // Управление персоналом. - 2008. - №11. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1626>

- 13.Л. Л. Комариця, З. І. Кобеля Мотивація праці на підприємствах України. [електронний ресурс] – режим доступу до ресурсу: <http://www.rusnauka.com>
- 14.М. Махсма. Сучасні тенденції в оплаті праці зайнятих в аграрному секторі / М. Махсма // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 6. – С. 3-7.
- 15.Мартынов К. Стоит ли грейдинг выделки? / К.Мартынов //Кадровый менеджмент. – 2008. - № 4. - С.67.
- 16.Менеджмент [Текст]: навч. посібник/заред. В.І. Крамаренко. -К.: ЦУЛ,2003. -248 с.
- 17.Менеджмент трудової активності працівників підприємства, М.А. Коваленко, І.І. Грузнов, Л.Є. Сухомлин. - Херсон: Олди-плюс. - 2006. - 288 с.
- 18.Мотиваційний портрет офісу [Електронний ресурс] // Інтернет-портал «ТРУД»: робота в Києві та Україні. - 2009. - 14 жовтня. - Режим доступу: http://www.trud.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=174335&cat_id=52834
- 19.НефедоваК. Мотивация или мотивирование? Вот в чем вопрос! [Электронный ресурс] / К. Нефедова // Управление персоналом. - 2008. - №17. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1728>
- 20.Никитин С. Прибыль и зарплата в развитой рыночной экономике: динамичное взаимодействие. / С.Никитин, А.Никитин // Мировая экономика и международные отношения. -2000. -№ 7. – С. 72-80.
- 21.Пітель Н. Продуктивність і оплата праці в сільськогосподарських підприємствах / Н.Пітель // Економіка АПК. – 2002. – № 8. – С. 106-109.
- 22.Пример руководства по применению Модифицированного Метода Хейя. / Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: Учебно-практическое пособие. 3-е изд. – М.: Дело, 2000. – С. 272.
- 23.Робіне С.П. Основи менеджменту [Текст] / С.П. Робіне, Д.А. Де Ченцо;

- пер. з англ. А.Олійник. - К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2002. - 671 с.
- 24.Сардарян А. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века? [Электронный ресурс] / А. Сардарян, Т. Комарова, В. Хожемпо // Управление персоналом. - 2008. - №8. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html71557>
25. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання: монографія / М.В. Семикіна; ред. Д.П. Богиня; НАНУ, Ін-т економіки. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 425 с.: іл.
- 26.Сообщество менеджеров по персоналу. <http://www.hr-ua.com/>
- 27.Сообщество специалистов по управлению персоналом. <http://hrliga.com/>
- 28.Сурков С. Особенности мотивации персонала в период проведения изменений. / С. Сурков, Ю. Бойко, А. Лукашев //Мотивация и оплата труда. - 2008. - № 4. – С. 56.

Тема 7: «Ефективність формування і використання кадрового потенціалу (назва підприємства)»

У **вступі** (до 3 сторінок) обґрунтовується актуальність обраної теми, характеризується стан проблеми, формулюються її мета, завдання дослідження, визначаються об'єкт, предмет, методи та інформаційна база дослідження, інформується про зміст роботи.

Розділ 1. (20-25 сторінок) основної частини складається з 3 підрозділів теоретичного характеру. В цьому розділі слід викласти суть проблеми формування та ефективного використання кадрового потенціалу підприємства та ступінь її сучасної розробки, проаналізувати сучасний стан формування та ефективного використання кадрового потенціалу на рівні області або країни, а також визначити методичні підходи в оцінці ефективності використання кадрового потенціалу підприємства.

Розділ 2. (25-30 сторінок) включає 3 підрозділи аналітичного характеру на матеріалах конкретного підприємства. В ньому має бути надана коротка природно-економічна характеристика підприємства, умови господарювання, сучасні проблеми формування та ефективного використання кадрового потенціалу підприємства.

Базовий аналітичний матеріал, проміжні розрахунки та отримані кількісні результати мають бути подані у розроблених в другому розділі (або у винесених в додатки) таблицях, рисунках, графіках, діаграмах тощо.

На основі обробки та узагальнення аналітичних матеріалів студент повинен виявити і відобразити у дипломній роботі сучасні тенденції та характер впливу зовнішніх та внутрішніх чинників на формування та ефективність використання кадрового потенціалу підприємства. Досить важливим є те, що узагальнення теоретичних концепцій та висновки, що сформульовані на базі вивчення наукової літератури і викладені у першому розділі, повинні бути підтверджені конкретним практичним матеріалом у другому розділі.

Розділ 3. (30-35 сторінок) має містити обґрунтовані пропозиції щодо поліпшення формування і використання кадрового потенціалу підприємства, має логічно продовжувати аналітичний (другий) розділ та носити проектно-рекомендаційний характер.

Обґрунтування основних напрямів розвитку кадрового потенціалу підприємства може бути визначено за допомогою виконання та використання прогнозних розрахунків.

Підготовка пропозицій щодо підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємств на основі застосування методів економіко-математичного моделювання допоможе виявити тенденції розвитку галузі, передбачити очікувані результати від запропонованих заходів тощо.

Рекомендації та пропозиції повинні мати глибоке наукове обґрунтування та випливати з результатів дослідження фактичного матеріалу.

Розробки та рекомендації мають базуватись на фактичних матеріалах об'єкта, використаного для досліджень. Реальне практичне значення пропозицій та рекомендацій доцільно підтвердити шляхом здійснення необхідних техніко-економічних розрахунків та визначенням розміру очікуваного економічного ефекту, що буде отриманий внаслідок впровадження комплексу запропонованих заходів у практику.

У висновках та пропозиціях (до 5 сторінок) необхідно коротко викласти теоретичні аспекти досліджуваної проблеми розробки інвестиційного проекту соціально-економічного розвитку села, аналітичні оцінки та узагальнення, конкретні підсумки досліджень, що були проведені у дипломній роботі, акцентуючи увагу на рекомендаціях і пропозиціях, їх значущості та економічній ефективності для діяльності підприємства.

У списку використаних джерел (до 70 джерел) обов'язково вказуються джерела, на які студент посилався в роботі, а також ті, на які немає посилань, але їх опрацювання допомогло студентові більш змістовно написати ті чи інші розділи.

У додатки виноситься вся інформація допоміжного характеру, що представлена у текстовій, табличній, графічній формі або у вигляді форм первинної статистичної звітності і не увійшла до складу основної частини.

Рекомендований обсяг додатків – не більше 20 сторінок.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бабина О.Є. Потенціал як системна економічна категорія/ О.Є. Бабина// Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2011. - № 36 - С.23
2. Богдан Ю.М. Аналіз використання кадрового потенціалу підприємства / Ю.М. Богдан // Економічний вісник Донбасу: наук. журнал. – 2011. – № 1 (23). – С. 181-185.
3. Борисов А.Б. Великий економічний словник. — М.: Книжковий світ, 2003.-530с.

4. Довбенко В.І. Потенціал і розвиток підприємства: навчальний посібник / В.І. Довбенко, В.М. Мельник. – 2-е вид., випр. і доп. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2010. – 232 с.
5. Дубовиков М.М. Проблеми формування науково-технологічного та інноваційного потенціалу України/ М. М. Дубовиков, О. В. Величко// Економічний вісник Донбасу. - 2011. - № 3 (25) - С.158
6. Замора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О.І. Замора // Актуальні проблеми економіки. - 2009. - №4. - С. 85-91.
7. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. / С. Иванова, Д. Болдогоев и др. – М.: Алыпина бизнес Букс, 2008. – 278с.
8. Кирич Н. Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємства / Україна: аспекти праці, 2009. - №3. – с. 39-42
9. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : [навч. посібник] /Краснокутська Н. С. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
10. Кузьмак О. І. Особливості формування та використання сільського трудового потенціалу [Електронний ресурс] / О. І. Кузьмак. – Режим доступу : <http://rstu.rv.ua/metods/asp/vd/v39ek21.doc>
11. Куликов Г. Т. Мотивація праці найманих працівників. Монографія. /Відп. Ред. Д. П. Богиня.–К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – 339 с.
12. Маренков П.Л. Управление трудовыми ресурсами / П.Л. Маренков, Е.А. Апиларина. – М.: Издательство “Фенекс”, 2004. – 448с.
13. Мартин Г. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами / Г. Мартин, С. Хетрик; пер. с англ. Е.И. Титова; науч. ред. М.А. Беликова. – М.: ООО “Группа ИДТ”, 2008. – 336с.
14. Методологічні проблеми оцінки ефективності мотивації конкурентоспроможності у сфері праці / В. В. Онікієнко, М. В. Семикіна

- // Демографія та соціальна економіка – 2006. – № 1. – С. 157–165.
15. Михайлова Л. Економічні основи формування людського капіталу в АПК: монографія / Л. Михайлова. – Суми: «Довкілля», 2003. – 326с.
16. Михайлова Л. І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: [монографія] / Л. І. Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.
17. Москаленко В.О. Основні принципи формування кадрового потенціалу підприємства / В.О. Москаленко // Бізнес-Навігатор. – 2010. – №3(20) – С. 165 – 170.
18. Муравка П. П. Диференціація заходів по формуванні та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Тернопільської області на основі кластерного аналізу / П. П. Муравка // Сталий розвиток економіки, 2012. – №1 (11). – С.40-43.
19. Набока Р.М. Управління трудовим потенціалом на підприємствах легкої промисловості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами / В.А. Бортник. – К.: Вид-во КНУТД, 2010. – 21 с.
20. Одегов Ю.Г. Аудит и контролинг персонала: учеб. пособие / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: изд-во “Экзамен”, 2004. – 244с.
21. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К.: Кондор. 2007. – 224 с.
22. Пітюлич М. І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування. / М. І. Пітюлич, М. І. Бібен та ін. – Ужгород: Карпати, 1996. – 138 с.
23. Плетень Ю. І. Застосування коефіцієнтної методики для визначення трудового потенціалу підприємства / Ю. І. Плетень, Н. В. Ващенко // Торгівля і ринок України: Зб. наук. праць. – 2009. - № 2 (28). – С.240-247.
24. Померанцева Е. Модели управления персоналом, исследования, разработка, внедрение. / Е. Померанцева. – М.: Вершина, 2006. – 256с.

25. Приймак В. І. Вимірювання величини трудового потенціалу регіону з урахуванням його якісних характеристик / В. І. Приймак, М. М. Баранкевич, В. М. Цицак, О. Р. Голубник // Вісн. Львів. ун-ту. Сер. екон. – 2003. – Вип. 32. – С. 363-372.
26. Приймак В. І. Інтегральна оцінка розвитку трудового потенціалу регіону з урахуванням його якісних характеристик / В. І. Приймак, М. М. Баранкевич, В. М. Цицак. // Регіональна економіка. – 2004. – № 2. – С. 45–53.
27. Приймак В. І., Вєрба І. І. Удосконалення політики регулювання ринку праці в Україні / В. І. Приймак, І. І. Вєрба // Вісн. Львів. держ. фінанс.-екон. Ін.-ту. Екон. науки. – 2003. – № 4. – С. 109
28. Прохорова М.В. Персонал приносящий прибыль. Технологии рационального управления персоналом / М.В. Прохорова, Ю.И. Кондратьева. – М.: Эссимо, 2009. – 623с.
29. Саєнко М. До питання про розробку Державної програми розвитку трудового потенціалу в Україні / М. Саєнко // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 3. – С. 10–11.
30. Смоляр Л.Г. Дослідження тенденції розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України / Л.Г. Смоляр, О.О. Грамотенко // Економіка та держава. – 2008. – №5. – С. 96 – 99.
31. Сообщество менеджеров по персоналу. <http://www.hr-ua.com/>
32. Сообщество специалистов по управлению персоналом. <http://hrliga.com/>
33. Управління потенціалом підприємства : навч. посібник / [Должанський І. З., Загорна Т. О., Удалик О. О., Герасименко І. М.]. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 362 с.
34. Фоміченко І. П. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / І. П. Фоміченко, С. О. Баркова // Науковий Вісник ДДМА. – 2011. – № 2 (8Е).

**Тема 8: «Формування ефективного мотиваційного механізму в діяльності
..... (назва підприємства)»**

У **вступі** (до 3 сторінок) обґрунтовується актуальність обраної теми, характеризується стан проблеми, формулюються її мета, завдання дослідження, визначаються об'єкт, предмет, методи та інформаційна база дослідження, інформується про зміст роботи.

Розділ 1. (20-25 сторінок) основної частини складається з 3 підрозділів теоретичного характеру. В цьому розділі слід викласти суть проблеми ефективного стимулювання персоналу та його вплив на ефективність господарської діяльності та ступінь її сучасної розробки, проаналізувати сучасні системи і моделі мотивації ефективної праці на рівні галузі, області або країни, а також визначити методичні підходи аналізу системи стимулювання праці.

Розділ 2. (25-30 сторінок) включає 3 підрозділи аналітичного характеру на матеріалах конкретного підприємства. В ньому має бути надана коротка природно-економічна характеристика підприємства, умови господарювання, сучасні проблеми системи мотивування та її вплив на ефективність господарської діяльності.

Базовий аналітичний матеріал, проміжні розрахунки та отримані кількісні результати мають бути подані у розроблених в другому розділі (або у винесених в додатки) таблицях, рисунках, графіках, діаграмах тощо.

На основі обробки та узагальнення аналітичних матеріалів студент повинен виявити і відобразити у дипломній роботі сучасні тенденції та характер системи матеріального заохочення та преміювання на продуктивність праці, а також її впливу на ефективність господарської діяльності. Досить важливим є те, що узагальнення теоретичних концепцій та висновки, що сформульовані на базі вивчення наукової літератури і викладені у першому розділі, повинні бути підтвержені конкретним практичним матеріалом у другому розділі.

Розділ 3. (30-35 сторінок) має містити обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення організації системи мотивації та стимулювання персоналу, заходи, що сприяють підвищенню ефективності діяльності підприємства, має логічно продовжувати аналітичний (другий) розділ та носити проектно-рекомендаційний характер.

Концепція вдосконалення системи стимулювання праці на підприємстві може бути розроблена за допомогою виконання та використання прогнозних розрахунків, застосування методів економіко-математичного моделювання.

Рекомендації та пропозиції повинні мати глибоке наукове обґрунтування та впливати з результатів дослідження фактичного матеріалу.

Розробки та рекомендації мають базуватись на фактичних матеріалах об'єкта, використаного для досліджень. Реальне практичне значення пропозицій та рекомендацій доцільно підтвердити шляхом здійснення необхідних техніко-економічних розрахунків та визначенням розміру очікуваного економічного ефекту, що буде отриманий внаслідок впровадження комплексу запропонованих заходів у практику.

У висновках та пропозиціях (до 5 сторінок) необхідно коротко викласти теоретичні аспекти досліджуваної проблеми впливу системи мотивації та стимулювання персоналу на ефективність господарської діяльності, аналітичні оцінки та узагальнення, конкретні підсумки досліджень, що були проведені у дипломній роботі, акцентуючи увагу на рекомендаціях і пропозиціях, їх значущості та економічній ефективності для діяльності підприємства.

У списку використаних джерел (до 70 джерел) обов'язково вказуються джерела, на які студент посилався в роботі, а також ті, на які немає посилань, але їх опрацювання допомогло студентові більш змістовно написати ті чи інші розділи.

У додатки виноситься вся інформація допоміжного характеру, що

представлена у текстовій, табличній, графічній формі або у вигляді форм первинної статистичної звітності і не увійшла до складу основної частини.

Рекомендований обсяг додатків – не більше 20 сторінок.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. А.Р. Процьків, А. В. Круглянко Мотивація персоналу як невід’ємна складова успішної діяльності підприємства. [електронний ресурс] – режим доступу до ресурсу: <http://intkonf.org>
2. Власова Е. Система мотивации: как привлечь и удержать [Электронный ресурс] / Е. Власова, Т. Копачевская // Управление персоналом. - 2010. - №8. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html72402>
3. Гук К.С. Оптимізація системи матеріального стимулювання співробітників страхових компаній в Україні / К.С. Гук, В.Ф. Грищенко // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. -2009. - №1. -С. 149-160.
4. Дикань В.Л. Економіка праці / В.Л. Дикань, Ю.Н. Юрченко, А.Г. Дейнека, І.В. Воловельська. - Харків: Олант, 2003. - 396 с.
5. Діденко В.М. Менеджмент [Текст]: підручник / В.М. Діденко - К.: Кондор, 2008. - 584 с.
6. Дороніна М.С. Соціально-економічний механізм мотивації трудової поведінки / М. С. Дороніна, В. М. Лугова // Економіка розвитку. - 2006. - №2. - С. 18- 22.
7. Зенирова А. Нематериальная мотивация [Электронный ресурс] / А. Зенирова // Кадровик.РУ. -2008. -№6. - Режим доступа: <http://kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=11558>
8. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник. / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева, И.А. Баткаева – М.: Инфра-М.- 2009. - С. 378.

9. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот - Вид. 2-ге, без змін. - К. : КНЕУ, 2006. - 340 с.
10. Колот А.М. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати// Україна: аспекти праці. - 2000. - № 6. - С. 15.
- 11.Кредісов А.І. Менеджмент для керівників [Текст]: навч. посіб. / А.І. Кредісов, Є.Г. Панченко, В.А. Кредісов. -К.: Т-во «Знання», КОО, 1999. - 556 с.
- 12.КусакинВ. Многоуровневая система мотивации персонала [Электронный ресурс] / В. Кусакин // Управление персоналом. - 2008. - №11. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1626>
- 13.Л. Л. Комариця, З. І. Кобеля Мотивація праці на підприємствах України. [електронний ресурс] – режим доступу до ресурсу: <http://www.rusnauka.com>
- 14.М. Махсма. Сучасні тенденції в оплаті праці зайнятих в аграрному секторі / М. Махсма // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 6. – С. 3-7.
- 15.Мартынов К. Стоит ли грейдинг выделки? / К.Мартынов //Кадровый менеджмент. – 2008. - № 4. - С.67.
- 16.Менеджмент [Текст]: навч. посібник/заред. В.І. Крамаренко. -К.: ЦУЛ,2003. -248 с.
- 17.Менеджмент трудової активності працівників підприємства, М.А. Коваленко, І.І. Грузнов, Л.Є. Сухомлин. - Херсон: Олди-плюс. - 2006. - 288 с.
- 18.Мотиваційний портрет офісу [Електронний ресурс] // Інтернет-портал «ТРУД»: робота в Києві та Україні. - 2009. - 14 жовтня. - Режим доступу: http://www.trud.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=174335&cat_id=52834
- 19.НефедоваК. Мотивация или мотивирование? Вот в чем вопрос! [Электронный ресурс] / К. Нефедова // Управление персоналом. - 2008. - №17. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1728>

20. Никитин С. Прибыль и зарплата в развитой рыночной экономике: динамичное взаимодействие. / С.Никитин, А.Никитин // Мировая экономика и международные отношения. -2000. -№ 7. – С. 72-80.
21. Питель Н. Продуктивність і оплата праці в сільськогосподарських підприємствах / Н.Питель // Економіка АПК. – 2002. – № 8. – С. 106-109.
22. Пример руководства по применению Модифицированного Метода Хейя. / Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: Учебно-практическое пособие. 3-е изд. – М.: Дело, 2000. – С. 272.
23. Робіне С.П. Основи менеджменту [Текст] / С.П. Робіне, Д.А. Де Ченцо; пер. з англ. А.Олійник. - К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2002. - 671 с.
24. Сардарян А. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века? [Электронный ресурс] / А. Сардарян, Т. Комарова, В. Хожемпо // Управление персоналом. - 2008. - №8. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html71557>
25. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання: монографія / М.В. Семикіна; ред. Д.П. Богиня; НАНУ, Ін-т економіки. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 425 с.: іл.
26. Сообщество менеджеров по персоналу. <http://www.hr-ua.com/>
27. Сообщество специалистов по управлению персоналом. <http://hrliga.com/>
28. Сурков С. Особенности мотивации персонала в период проведения изменений. / С. Сурков, Ю. Бойко, А. Лукашев // Мотивация и оплата труда. - 2008. - № 4. – С. 56.