МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ

_____ Ю.И. Соколов

«26» июня 2019

Кафедра: Экономика труда и управление человеческими ресурсами
Авторы: Епишкин Илья Анатольевич, кандидат экономических наук, доцент

АННОТИРОВАННАЯ ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки:	38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа:	Стратегическое управление персоналом
Квалификация выпускника:	Магистр
Форма обучения:	Очно-заочная
Год начала обучения:	2019

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии	Одобрено на заседании кафедры
Протокол № 8	Протокол № 13
«25» июня 2019 г.	«24» июня 2019 г.
Председатель учебно-методической комиссии _____М.В. Ишханян	Заведующий кафедрой _____И.А. Епишкин

Москва 2019

1. Состав государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом в соответствии с решением Ученого совета университета включает в себя:

В состав ГАК входят:
- председатель (из сторонней организации),
- шесть членов кафедры,
- секретарь.

Сроки проведения итоговой государственной аттестации определяются учебным планом магистерской программы и конкретизируются кафедрой «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» по согласованию с деканатом Института экономики и финансов.

Основные функции ГАК вытекают из назначения итоговой государственной аттестации и заключаются в:
- комплексной оценке уровня подготовки выпускника и соответствия его подго-товки требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры);
- решении вопроса о присвоении квалификации магистра экономики направления «Управление персоналом» по результатам итоговой государственной аттестации и выдаче выпускнику соответствующего диплома о высшем образовании;
- выдаче рекомендаций о поступлении в аспирантуру;
- разработке рекомендаций по совершенствованию подготовки выпускников на основании результатов работы комиссии.

2. Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ

1. Регулирование текучести рабочих кадров в транспортной организации.
2. Организация труда как условие эффективного использования рабочей силы.
3. Регламентация и организация управленческого труда в транспортной компании.
4. Анализ эффективности системы нормирования труда в организации
5. Нормирование труда в системе управления предприятием
6. Определение норм управляемости по различным уровням управления пред-приятий ж/д транспорта и их использование в целях оптимизации организаци-онной структуры предприятий холдинга ОАО «РЖД»
7. Проблемы мотивации топ-менеджеров в компании.
8. Мотивация как способ удержания персонала.
9. TheBalancedScorecard (сбалансированная система показателей) - новые воз-можности для эффективного управления компанией ОАО «РЖД».
10. Оптимизация трудовых ресурсов: критерии, методы, оценка
11. Управление мотивацией персонала в ОАО «РЖД».
12. Управление эффективностью персонала в ОАО «РЖД».
13. Анализ сбалансированности инструментов материального и нематериального стимулирования сотрудников ОАО «РЖД»

14. Теории мотивации и их применение в практике менеджмента на транспорте
15. Выбор модели оплаты труда персонала в транспортной организации (мотивационные аспекты)
16. Информационные системы в управлении социально-трудовой сферой
17. Особенности управления человеческими ресурсами в современной транс-портной компании.
18. Стратегия управления человеческими ресурсами в компании.
19. Управление человеческим капиталом и знаниями в организации.
20. Управление знаниями в организации.
21. Организационные и/или психологические механизмы управления знаниями в организации
22. Применение современных методик оценки стоимости интеллектуального ка-питала на предприятиях ж/д транспорта
23. Стратегическое планирование человеческих ресурсов в организации.
24. Мировые тенденции развития практики управления персоналом.
25. Компенсационный и социальный пакет современной компании: сравнительный анализ.
26. Аутстаффинг и аутсорсинг - новые направления работы с персоналом.
27. Внутрифирменное развитие человеческих ресурсовкак инструмент реализации стратегии бизнеса.
28. Мотивация деятельности коллектива (на примере …).
29. Система мотивации персонала как инструмент реализации стратегии пред-приятия.
30. Совершенствование мотивационного механизма в организации на примере …
31. Ключевые факторы успешности внедрения информационных систем управления персоналом в …
32. Применение инновационных бизнес-технологий в сфере HR в компании …
33. Управление комплектованием и движением персонала в организации (на при-мере …).
34. Разработка модели стимулирования наставников в …
35. Анализ изменений в оценке эффективности бизнес-процессов управления человеческими ресурсами компании ОАО «РЖД» в условиях структурных преобразований
36. Повышение конкурентоспособности ОАО «РЖД» как работодателя для молодых специалистов.
37. Повышение роли персонала в обеспечении качественного обслуживания кли-ентов ОАО «РЖД»