

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))



Программа итоговой (государственной итоговой) аттестации, как компонент образовательной программы высшего образования - программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденной проректором РУТ (МИИТ) Тугаевым М.Ю.

ПРОГРАММА ИТОГОВОЙ (ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ИТОГОВОЙ) АТТЕСТАЦИИ

ВЫПОЛНЕНИЕ И ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
РАБОТЫ

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

Квалификация выпускника: Магистр

Форма обучения: Очно-заочная

Программа итоговой (государственной итоговой) аттестации в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 04.05.2022

1. Итоговая (государственная итоговая) аттестация по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом и направленности (профилю) Стратегическое управление персоналом в соответствии с учебным планом проводится в форме: Защиты выпускной квалификационной работы.

2. Выпускная квалификационная работа.

2.1. Вид выпускной квалификационной работы: Диссертация

2.2. Требования к выпускной квалификационной работе.

Выпускная квалификационная работа магистра в соответствии с решением Ученого совета университета включает в себя защиту выпускной квалификационной работы в форме магистерской диссертации и представляет собой самостоятельную и логически завершенную выпускную квалификационную работу, связанную с решением задач того вида (видов) деятельности, к которым готовится магистр.

2.3. Порядок выполнения выпускной квалификационной работы.

Процесс выполнения магистерской диссертации включает следующие этапы:

изучение требований, предъявляемых к данной работе;

выбор темы, назначение научного руководителя;

согласование с научным руководителем индивидуального плана работы над магистерской диссертацией;

изучение литературы по проблеме, определение целей, задач и методов исследования;

непосредственная разработка проблемы (темы);

обобщение полученных результатов;

рецензирование работы;

подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы.

Магистерская диссертация, её тематика и научный уровень должны отвечать программе обучения. Выполнение указанной работы должно свидетельствовать о том, что ее автор способен надлежащим образом вести научный поиск, распознавать профессиональные проблемы, знать общие методы и приемы их решения. Магистерская диссертация отличается от бакалаврской работы – глубиной теоретической проработки проблемы, от дипломной работы специалиста – научной направленностью.

Магистерская диссертация должна отвечать следующим требованиям:
авторская самостоятельность;
полнота исследования;
внутренняя логическая связь, последовательность изложения;
грамотное изложение на русском литературном языке;
высокий теоретический уровень;
практическая значимость и ориентированность на решение прикладной задачи.

2.4. Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ.

1. Управление эффективностью работы персонала в организации.
 2. Организация труда как условие эффективного использования персонала компании.
 3. Адаптация персонала организации: проблемы и пути совершенствования.
 4. Совершенствование системы обучения персонала в организации.
 5. Создание эффективной системы развития персонала в компании.
 6. Развитие системы управления знаниями в организациях.
 7. Совершенствование ключевых показателей деятельности работников подразделений по управлению персоналом.
 8. Повышение уровня внутренней клиентоориентированности служб управления персоналом компании.
 9. Практика использования HR-аналитики для принятия решений по управлению персоналом в компании.
 10. Разработка инструментов оценки влияния безлюдных технологий на производительность труда в компании.
 11. Разработка инструментов внедрения идеологии здорового образа жизни в компании.
 12. Формирование корпоративной политики в области менеджмента здоровья в организации.
 13. Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации.
 14. Сопротивление персонала организационным изменениям и методы его преодоления в компании.
3. Перечень компетенций, которые должны быть сформированы у обучающихся в результате освоения образовательной программы.

ОПК-1 - Способен применять при решении профессиональных задач

знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;

ОПК-2 - Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;

ОПК-3 - Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;

ОПК-4 - Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;

ОПК-5 - Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач;

ПК-1 - Способен с использованием аналитических инструментов и цифровых технологий разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике;

ПК-2 - Способен разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом в условиях цифровой трансформации;

УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий;

УК-2 - Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;

УК-3 - Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

УК-4 - Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия;

УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

4. Критерии оценки результатов итоговой (государственной итоговой) аттестации.

Критерии оценки результатов защиты выпускной квалификационной работы

Шкала оценивания	Критерии
Отлично	<ol style="list-style-type: none">1. Уровень теоретической, научно-исследовательской и практической проработки проблемы – высокий2. Качество анализа проблемы, наличие и качество вносимых предложений по совершенствованию управления человеческими ресурсами – высокое3. Степень самостоятельности исследования и анализа социально-экономических задач и процессов – в полной мере4. Навыки разработки рекомендаций - профессиональные.5. Навыки публичной дискуссии, защиты собственных идей, предложений и рекомендаций – свободное владение материалом.6. Общий уровень культуры общения с аудиторией – отличный.
Хорошо	<ol style="list-style-type: none">1. Уровень теоретической, научно-исследовательской и практической проработки проблемы – высокий с некоторыми недочетами2. Качество анализа проблемы, наличие и качество вносимых предложений по совершенствованию управления человеческими ресурсами проблемной области – высокое3. Степень самостоятельности исследования и анализа социально-экономических задач и процессов – в полной мере4. Навыки разработки, внедрения и адаптации программных приложений - профессиональные.5. Навыки публичной дискуссии, защиты собственных идей, предложений и рекомендаций – свободное владение материалом.6. Общий уровень культуры общения с аудиторией - хороший
Удовлетворительно	<ol style="list-style-type: none">1. Уровень теоретической, научно-исследовательской и практической проработки проблемы – высокий с некоторыми недочетами2. Качество анализа проблемы, наличие и качество вносимых предложений по совершенствованию управления человеческими ресурсами проблемной области – низкое3. Степень самостоятельности исследования и анализа социально-экономических задач и процессов – не в полной мере с ошибками.4. Навыки разработки рекомендаций - слабые.5. Навыки публичной дискуссии, защиты собственных идей, предложений и рекомендаций – свободное владение материалом.6. Общий уровень культуры общения с аудиторией – низкий.

Шкала оценивания	Критерии
Удовлетворительно	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уровень теоретической, научно-исследовательской и практической проработки проблемы – низкий. 2. Качество анализа проблемы, наличие и качество вносимых предложений по совершенствованию управления человеческими ресурсами - низкое. 3. Степень самостоятельности исследования и анализа социально-экономических задач и процессов – не в полной мере 4. Навыки разработки рекомендаций - очень слабые. 5. Навыки публичной дискуссии, защиты собственных идей, предложений и рекомендаций – практически отсутствуют. 6. Общий уровень культуры общения с аудиторией – плохой.

Авторы:

заведующий кафедрой, доцент, к.н.
кафедры «Экономика труда и
управление человеческими
ресурсами»

И.А. Епишкин

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян