

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 38.04.01 Экономика, утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ) Тимониным В.С.

ПРОГРАММА ИТОГОВОЙ (ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ИТОГОВОЙ) АТТЕСТАЦИИ

ВЫПОЛНЕНИЕ И ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
РАБОТЫ

Направление подготовки: 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль): Экономика труда

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: 03.06.2024

1. Итоговая (государственная итоговая) аттестация по направлению подготовки 38.04.01 Экономика и направленности (профилю) Экономика труда 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 по направлению подготовки 38.04.01 Экономика 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. Организация труда как условие эффективного использования персонала.
2. Регламентация и организация управленческого труда в транспортной компании.
3. Совершенствование организации рабочих мест персонала организации.
4. Использование гибких форм организации труда и рабочего времени в организации.
5. Анализ эффективности системы нормирования труда в организации.
6. Нормирование труда в системе управления предприятием.
7. Нормирование труда и оптимизация бизнес-процессов в транспортной компании.
8. Нормирование труда и оптимизация численности персонала организации.
9. Нормирование труда как фактор повышения производительности труда на предприятии.
10. Оплата труда как инструмент регулирования текучести персонала в транспортной компании.
11. Управление производительностью труда в транспортной компании.
12. Анализ трудовых показателей в транспортной компании.
13. Выбор модели оплаты труда с учётом технологических особенностей транспортной компании.
14. Основные подходы к совершенствованию системы оплаты труда в организации.
15. Повышение конкурентоспособности организации на рынке труда на основе совершенствования системы материального стимулирования.
16. Стимулирующая функция заработной платы и её реализация в организации.

17. Анализ сбалансированности инструментов материального и нематериального стимулирования сотрудников организации.

18. Материальное стимулирование персонала как фактор стратегии управления человеческими ресурсами организации.

19. Материальное стимулирование персонала как фактор повышения производительности труда.

20. Оптимизация трудовых ресурсов: критерии, методы, оценка.

21. Бережливое производство как инструмент сокращения трудовых потерь.

22. Бережливое производство как инструмент оптимизации численности и совершенствования бизнес-процессов в транспортной компании.

23. Экономико-правовое регулирование трудовых отношений в организации.

24. Управление системой материальной мотивации персонала в организации.

25. Управление эффективностью труда в организации.

26. Анализ и оценка эффективности труда в организации.

27. Компенсационный и социальный пакет компании: сравнительный анализ.

28. Влияние применения аутстаффинга и аутсорсинга на организацию и оплату труда персонала в транспортной компании.

29. Анализ, бюджетирование и планирование средств на персонал организации.

30. Оценка эффективности издержек на труд в организации.

3. Перечень компетенций, которые должны быть сформированы у обучающихся в результате освоения образовательной программы.

ОПК-1 - Способен применять знания (на продвинутом уровне) фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач;

ОПК-2 - Способен применять продвинутые инструментальные методы экономического анализа в прикладных и (или) фундаментальных исследованиях;

ОПК-3 - Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в экономике;

ОПК-4 - Способен принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной

деятельности и нести за них ответственность;

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

ПК-1 - Способен регламентировать процесс оплаты труда, разработку методологии формирования системы оплаты труда и мониторинга ключевых показателей эффективности с организацией работы по совершенствованию процесса;

ПК-2 - Способен осуществлять руководство деятельностью по формированию системы организации и нормирования труда (разработка режимов труда и отдыха, мероприятий по исследованию и проектированию трудовых процессов, классификация методов исследования рабочего времени, стандартизация норм труда) на отраслевом (холдинговом) уровне;

ПК-3 - Способен работать с информационными системами и базами данных по организации и нормированию труда персонала;

ПК-4 - Способен работать с информационно-аналитическими автоматизированными системами организации по вопросам организации и оплаты труда;

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, выработывая 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 – высокий 2. Качество анализа проблемы, наличие и качество вносимых предложений по совершенствованию управления человеческими ресурсами – высокое 3. Степень самостоятельности исследования и анализа социально-экономических задач и процессов – в полной мере 4. 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 недочетами 2. Качество анализа проблемы, наличие и качество вносимых предложений по совершенствованию управления человеческими ресурсами проблемной области – высокое 3. Степень самостоятельности исследования и анализа социально-экономических задач и процессов – в полной мере 4. 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 недочетами 2. Качество анализа проблемы, наличие и качество вносимых предложений по совершенствованию управления человеческими ресурсами проблемной области – низкое 3. 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 мере4. 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