

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 бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ) Тимониным В.С.

ПРОГРАММА ИТОГОВОЙ (ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ИТОГОВОЙ) АТТЕСТАЦИИ

ВЫПОЛНЕНИЕ И ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
РАБОТЫ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом в железнодорожной отрасли

Квалификация выпускника: Бакалавр

Форма обучения: Очная

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: 10.06.2024

1. Итоговая (государственная итоговая) аттестация по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом и направленности (профилю) Управление персоналом в железнодорожной отрасли в соответствии с учебным планом проводится в форме: Защиты выпускной квалификационной работы.

2. Выпускная квалификационная работа.

2.1. Вид выпускной квалификационной работы: Бакалаврская работа

2.2. Требования к выпускной квалификационной работе.

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполняется в виде бакалаврской работы и представляет собой самостоятельную и логически завершенную выпускную квалификационную работу, связанную с решением задач того вида (видов) деятельности, к которым готовится бакалавр.

Бакалаврская работа является итоговой квалификационной работой, выполненной обучающимися на основе научных исследований, проведенных под руководством научного руководителя, в которой обучающийся должен показать владение общекультурными и профессиональными компетенциями.

2.3. Порядок выполнения выпускной квалификационной работы.

Разработка темы ВКР начинается с подбора и изучения правовой, кадровой, экономической и прочей документации (в зависимости от темы), а также специальной литературы. На основе изучения и осмысления литературных источников и после консультации с руководителем, выпускник определяет объем фактического материала, необходимого по каждому разделу работы, место и время его сбора. Фактический материал оформляется в виде таблиц, графиков и т.д. Их последующая аналитическая обработка должна выявить проблемы и дать основу для предложений по их решению и для разработки комплекса соответствующих мероприятий.

После изучения необходимой литературы и практического материала, выпускник, по согласованию с руководителем, корректирует план работы, уточняет формулировки отдельных вопросов, их последовательность и объем. Выпускником составляется план-график выполнения квалификационной работы, который включает в себя основные разделы работы и сроки их выполнения.

Для достижения цели написания бакалаврской работы обучающийся должен:

- провести теоретическое исследование по сущности изучаемого явления и процесса;
- проанализировать изучаемое явление или процесс, выявить тенденции и закономерности развития на основе конкретных данных отрасли, группы предприятий хозяйствующего субъекта;
- разработать конкретные предложения по совершенствованию и развитию исследуемого явления или процесса.

Тема бакалаврской работы должна быть актуальной, представлять практический интерес.

Окончательно оформленная и сброшюрованная работа включает в себя следующие документы и структурные элементы:

- отзыв руководителя;
- титульный лист;
- бланк задания по выпускной квалификационной работе;
- приложения (разрабатываются при необходимости);
- копия ВКР на электронном носителе.

Пояснительная записка должна в краткой и четкой форме раскрывать творческий замысел работы, содержать описание методов исследования, принятых методик расчета и сами расчеты, описание исследований, если они проводились, и выводы по ним, технико-экономическое сравнение вариантов или определение стоимостных характеристик проекта. Все это должно быть иллюстрировано графиками, таблицами, диаграммами, схемами и т.п.

Выпускная квалификационная работа (бакалаврская работа) должна содержать теоретические основы раскрываемой темы, практическую часть данной тематики, раскрываемую на примере базовой организации.

При выполнении расчетов следует использовать электронно-вычислительную технику.

Бакалаврская работа в общем случае должна содержать несколько разделов (глав), включающие логически выделенные подглавки, а также:

- содержание;
- введение (с обоснованием актуальности темы);
- глава 1;
- глава 2;
- глава 3;
- заключение (выводы и предложения)
- список литературы;
- приложения.

2.4. Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ.

1. Анализ движения и текучести кадров на предприятии и разработка мероприятий по их снижению (на примере...).
2. Анализ и идентификация способов удержания и развития наиболее ценных сотрудников в организации (на примере...).
3. Анализ и оценка моделей и механизмов оплаты труда на предприятии (на примере...).
4. Анализ современных подходов к построению компенсационных пакетов на предприятиях (на примере...).
5. Анализ соответствия стратегии управления персоналом стратегии развития организации (на примере ...).
6. Анализ и развитие системы оплаты труда на предприятии сферы.
7. Анализ и совершенствование организации труда руководителей на предприятии (на примере...).
8. Анализ и совершенствование организационной культуры на предприятии (на примере...)
9. Анализ и совершенствование системы аттестации персонала (на примере ...)
10. Анализ и совершенствование системы мотивации деятельности персонала на предприятии сферы.
11. Анализ и совершенствование системы подготовки и повышения квалификации кадров на предприятии сферы.
12. Анализ и совершенствование системы управления персоналом на предприятии (на примере ...)
13. Аттестация как метод оценки работников предприятия (на примере...).
14. Аттестация рабочих мест (на примере)
15. Аудит персонала и его роль в развитии организации (на примере...).
16. Аудит системы управления персоналом организации (на примере...).
17. Аудит эффективности системы HR-менеджмента (на примере ...).
18. Бюджетирование и бизнес планирование кадровых служб (на примере...).
19. Виды рекрутинговой деятельности, практика и особенности их применения.
20. Влияние организационной культуры на мотивацию и стимулирование труда в организации (на примере ...).
21. Влияние стилей руководства на формирование лояльности персонала (на примере...).
22. Влияние организационной культуры на конкурентоспособность организации (на примере...)

23. Внедрение модели профессиональных компетенций в HR-процессы организации ... сферы.

24. Внешние коммуникации службы управления персоналом: пути повышения эффективности.

25. Внутренние коммуникации службы управления персоналом: пути повышения эффективности.

26. Внутрифирменное обучение персонала на основе корпоративного учебного центра (на примере...).

27. Документационное обеспечение управления персоналом организации: пути оптимизации.

28. Зарубежный опыт управления персоналом (на примере.....страны) и практика его применения в России.

29. Защита персонала организации от переманивания конкурентами (на примере ...)

30. Инновационные технологии дополнительного обучения персонала (на примере ...).

31. Использование компетентностного подхода для оценки потребности в обучении персонала (на примере ...).

32. Использование модели компетенций в системе подбора персонала отдела продаж (на примере ...).

33. Корпоративная культура компании: проблемы формирования и развития (на примере).

34. Корпоративный университет в системе обучения специалистов (на примере...).

35. Лояльность персонала как фактор стабилизации организации: оценка и условия формирования (на примере ...).

36. Лояльность персонала как объект управления в системе HR-менеджмента.

37. Методы подбора персонала в кадровом агентстве (на примере ООО...).

38. Мотивация и стимулирование работы персонала в малой (крупной) организации.

39. Направления улучшения имиджа организации-работодателя на рынке труда (на примере...)

40. Обоснование методов обеспечения максимальной эффективности взаимодействия HR-службы с рекрутинговыми агентствами (на примере...).

41. Обоснование выбора карьерной стратегии в зависимости от типа личности.

42. Обучение и развитие персонала как фактор повышения

конкурентоспособности предприятия (на примере...).

43. Организационная культура в системе управления персоналом (на примере ...)

44. Управление стрессами в организации: регулирование и профилактика (на примере...).

45. Организация и оценка эффективности работы кадровой службы (на примере ...)

46. Организация трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере...)

47. Основные механизмы повышения эффективности труда персонала (на примере...).

48. Основные направления социально-психологической помощи и поддержки безработных (на примере городского центра занятости).

49. Основные факторы, влияющие на удовлетворенность трудом работников предприятий (на примере ООО...).

50. Особенности адаптации молодых специалистов в силовых структурах (на примере...).

51. Особенности мотивации и стимулирования персонала на промышленных предприятиях (на примере...).

52. Особенности стимулирования и мотивации персонала на предприятиях в сфере обслуживания (на примере...).

53. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере ...)

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

ОПК-1 - Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

ОПК-2 - Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

ОПК-3 - Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

ОПК-4 - Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное

сопровождение и учет;

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

ОПК-6 - Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности;

ПК-1 - Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом, в том числе планирование, поиск, отбор и подбор персонала, а также администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом с применением современных информационных технологий;

ПК-2 - Способен применять основные методы и инструменты оценки персонала;

ПК-3 - Способен осуществлять деятельность по построению системы мотивации и стимулирования труда;

ПК-4 - Способен организовывать деятельность по управлению человеческими ресурсами в компании с применением актуальных цифровых технологий;

ПК-5 - Способен организовать деятельность по развитию и обучению персонала;

УК-1 - Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

УК-2 - Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

УК-4 - Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах);

УК-5 - Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах;

УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;

УК-7 - Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;

УК-8 - Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в

профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов;

УК-9 - Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах;

УК-10 - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности;

УК-11 - Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности.

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

Критерии оценки результатов защиты выпускной квалификационной работы

Шкала оценивания	Критерии
Отлично	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	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

Шкала оценивания	Критерии
Удовлетворительно	<p>1. Уровень теоретической, научно-исследовательской и практической проработки проблемы – высокий с некоторыми недочетами</p> <p>2. Качество анализа проблемы, наличие и качество вносимых предложений по совершенствованию управления человеческими ресурсами проблемной области – низкое</p> <p>3. Степень самостоятельности исследования и анализа социально-экономических задач и процессов – не в полной мере с ошибками.</p> <p>4. Навыки разработки рекомендаций - слабые.</p> <p>5. Навыки публичной дискуссии, защиты собственных идей, предложений и рекомендаций – свободное владение материалом.</p> <p>6. Общий уровень культуры общения с аудиторией – низкий.</p>
Неудовлетворительно	<p>1. Уровень теоретической, научно-исследовательской и практической проработки проблемы – неудовлетворительный</p> <p>2. Качество анализа проблемы, наличие и качество вносимых предложений по совершенствованию управления человеческими ресурсами - очень низкое.</p> <p>3. Степень самостоятельности исследования и анализа социально-экономических задач и процессов – очень низкая</p> <p>4. Навыки разработки рекомендаций - рекомендации не разработаны.</p> <p>5. Навыки публичной дискуссии, защиты собственных идей, предложений и рекомендаций – отсутствуют.</p> <p>6. Общий уровень культуры общения с аудиторией – плохой.</p>

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