

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 первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

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: 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: 22.04.2025

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

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, вырабатывать 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	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	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 влечение материалом. 6. Общий уровень культуры общения с аудиторией – низкий.
Удовлетворительно	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