

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
базового высшего образования
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 на транспорте

Квалификация выпускника: Специалист в области управления
персоналом на транспорте

Форма обучения: Очная

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 08.06.2026

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

1. Итоговая (государственная итоговая) аттестация по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом и направленности (профилю) Управление персоналом на транспорте 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. Наставничество как технология развития персонала
2. Повышение качества трудовой жизни как инструмент управления человеческими ресурсами в организации
3. Повышение эффективности адаптации персонала как фактора роста производительности труда
4. Управление процессом командообразования в организации
5. Управление кадровыми рисками в организации
6. Разработка системы привлечения молодых работников в организации
7. Совершенствование технологий мотивации персонала в современной организации
8. Совершенствование инструментов привлечения и удержания работников в организации
9. Система обучения как фактор повышения мотивации персонала организации
10. Разработка карьерных траекторий работников как инструмент развития персонала
11. Совершенствование системы мотивации персонала организации
12. Совершенствование методов управления персоналом на различных этапах жизненного цикла организации
13. Совершенствование системы оценки персонала организации
14. Совершенствование системы стимулирования персонала организации
15. Совершенствование системы адаптации персонала в организации
16. Совершенствование кадрового планирования в организации.
17. Совершенствование профориентации и трудовой адаптации персонала
18. Совершенствование оценки затрат на персонал организации
19. Совершенствование управления конфликтными ситуациями в организации
20. Совершенствование системы оценки эффективности труда персонала организации
21. Повышение эффективности использования трудового потенциала организации
22. Управление организационной культурой предприятия
23. Современные технологии управления персоналом
24. Совершенствование управления талантами в современной организации
25. Совершенствование бренда работодателя как способа привлечения и удержания молодых специалистов в организации

26. Совершенствование внутренних коммуникаций в системе управления персоналом современной организации

27. Совершенствование управления системой компенсаций и льгот в организации

28. HR-аналитика как инструмент управления человеческими ресурсами современной организации

29. Влияние организации труда на повышение эффективности профессиональной деятельности персонала

30. Совершенствование планирования персонала организации

31. Совершенствование нормирования труда персонала современной организации

32. Разработка стратегии оптимизации расходов на персонал организации

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

ОПК-1 - Способен применять знания в области экономики и управления для решения типовых профессиональных задач;

ОПК-2 - Способен понимать устройство и историю развития транспортной системы;

ОПК-3 - Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач с использованием современного инструментария;

ОПК-4 - Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач;

ПК-1 - Способен разрабатывать и реализовывать кадровые процедуры, документы и локальные нормативные акты в организации в соответствии с трудовым законодательством, кадровой политикой и стратегией управления персоналом;

ПК-2 - Способен применять современные технологии работы с персоналом (подбор, адаптация, наставничество, оценка, мотивация) для обеспечения организации квалифицированными кадрами, повышения эффективности их трудовой деятельности и оптимизации организационного поведения;

ПК-3 - Способен анализировать организационную структуру и трудовые процессы, проектировать рабочие места, применять методы организации и нормирования труда для роста производительности;

ПК-4 - Способен применять инструменты HR-аналитики и цифровые технологии для мониторинга, оценки эффективности системы управления персоналом и принятия обоснованных управленческих решений на основе данных;

ПК-5 - Способен формировать и развивать корпоративную культуру, бренд работодателя и систему управления талантами, а также применять психолого-социологические методы диагностики организационного климата и медиации трудовых конфликтов;

ПК-6 - Способен реализовывать отраслевую стратегию управления персоналом на транспорте, обеспечивая кадровую безопасность, проектирование отраслевых систем оплаты труда, организацию профориентационной работы и обучения с учетом специфики транспортной сферы;

УК-1 - Способен осмысленно подходить к решению задач, выявлять проблемы, ставить цели, выработать стратегию действий;

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

УК-3 - Способен организовать работу команды для достижения поставленной цели;

УК-4 - Способен к продуктивной коммуникации;

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

УК-6 - Способен к рефлексии, самоанализу и самооценке;

УК-7 - Способен поддерживать должный уровень психологической, эмоциональной и физической подготовки для обеспечения полноценной социальной и профессиональной жизни;

УК-8 - Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций;

УК-9 - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности;

УК-10 - Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им;

УК-11 - Способен понимать роль России в современном мире, формировать национальную идентичность и патриотизм.

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
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