

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
специализированного высшего образования
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: Специалист в области стратегического
управления персоналом

Форма обучения: Очно-заочная

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 38.04.03 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 завершённую 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.

ПК-1 - Способен разрабатывать и реализовывать стратегию управления человеческим капиталом транспортной компании, интегрируя её с общей бизнес-стратегией и стратегией устойчивого развития, с учетом трансформации организационной структуры и корпоративной культуры;

ПК-2 - Способен проектировать и внедрять комплексные системы управления эффективностью персонала, включая современные технологии подбора, оценки, обучения и развития, а также системы совокупного вознаграждения, ориентированные на повышение производительности труда в транспортных компаниях;

ПК-3 - Способен применять методы HR-аналитики и цифровые технологии для прогнозирования потребности в персонале, исследования рынка труда, бюджетирования расходов на персонал и принятия обоснованных управленческих решений на основе данных (data-driven HR);

ПК-4 - Способен управлять проектами в сфере развития человеческого капитала и социального развития персонала, обеспечивая эффективные кросс-культурные коммуникации, соблюдение нормативно-правовых требований и развитие личного бренда HR-лидера;

ПК-5 - Способен осуществлять научно-исследовательскую деятельность в области стратегического управления персоналом, анализировать современные HR-тренды и оценивать эффективность применяемых технологий управления человеческими ресурсами для разработки инновационных решений.

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
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 владение материалом. 6. Общий уровень культуры общения с аудиторией – низкий.

Шкала оценивания	Критерии
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