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 ФГАОУ ВО 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 организации
Квалификация выпускника:	Специалист в области управления персоналом
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 ФГАОУ ВО РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 01.09.2026

1. Итоговая (государственная итоговая) аттестация по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом и направленности (профилю) Управление персоналом организации 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.

ВКР должна иметь следующую структуру составных частей работы:
- титульный лист;
- задание;
- календарный план;
- реферат;
- оглавление;
- введение;
- основная часть (главы ВКР);
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Титульный лист является первым листом работы. Он должен содержать все установленные реквизиты.

Задание по бакалаврской работе, подписанное научным руководителем, располагается сразу за титульным листом. Задание составляется и выдается руководителем. Оно включает:

- тему работы и реквизиты приказа об ее утверждении;
- срок сдачи работы;
- основные исходные данные к работе: основная информация, источники и документы, которые надо изучить на преддипломной практике;
- содержание расчетно-пояснительной записки: очень краткое изложение содержания глав – смысловое дублирование их названия;
- перечень иллюстрационного материала: таблицы и рисунки с их нумерацией и названиями:
- дата выдачи задания;
- подписи руководителя бакалаврской работы и студента, принявшего задание к исполнению.

Задание утверждается зав. кафедрой. Объем: две-три страницы.

Календарный план следует после задания и содержит главы и параграфы со сроком их сдачи руководителю. Объем: одна – две страницы. Реферат является краткой общей характеристикой бакалаврской работы и содержит:

- тему, автора и руководителя работы;
- число страниц, таблиц, рисунков, приложений и источников;
- названия глав работы;
- актуальность исследования в очень кратком концентрированном изложении;
- предмет исследования;
- объект исследования;
- цель бакалаврской работы;
- практическую значимость бакалаврской работы.

Объем реферата: одна страница (в крайнем случае – до двух).

Оглавление включает перечень наименований всех разделов и подразделов работы с указанием номеров страниц, на которых размещается начало материала.

Введение – общая характеристика бакалаврской работы. Объем введения: две - три страницы, обосновывается актуальность темы ВКР, показывается ее взаимосвязь с проблемными вопросами управления персоналом. Необходимо указать учёных, которые занимались исследованием данных вопросов, как российских, так и зарубежных. С описанием их вклада в вопрос исследования.

Затем формулируется цель, предмет и объект исследования, перечисляются задачи, решению которых будет уделено основное внимание при изложении материалов темы.

Цель работы – основной результат работы.

Задачи, которые решались в соответствии с целью представляются в форме перечисления с использованием глаголов (обосновать, разработать, установить..., выявить...,). Задачи необходимо формулировать как можно более корректно, поскольку описание их решения составляет содержание ВКР. Задачи отражают содержание глав и основных (не всех!) параграфов. Задач не может быть больше, чем глав и параграфов.

Предмет исследования – что исследуется, совершенствуется, проектируется в работе. Он определяется темой ВКР.

Объект исследования – где (на базе чего) выполнено исследование: предприятие, учреждение, орган государственной власти и управления или иная организация. В виде исключения возможно проведение исследования по нескольким объектам.

Информационная база – общая характеристика групп источников, использованных в работе.

Методика исследования – основные методы, использованные в работе.

Практическая значимость раскрывает возможность применения результатов исследования в практической деятельности объекта исследования и аналогичных предприятий, организаций, органов государственной власти и управления, органов местного самоуправления.

Структура работы кратко и концентрированно (двумя – тремя предложениями) раскрывает содержание введения, каждой главы, заключения. Здесь же дается число таблиц и рисунков, количество источников в списке источников и приложений.

Основная часть ВКР включает в себя четыре главы, разделенные на разделы. Глава должна содержать, минимум, два раздела, за исключением четвертой. При этом не стоит делать структуру главы излишне дробной. Как правило, выделяются два – четыре раздела. В отдельных исключительных случаях по согласованию с зав. кафедрой число глав может быть другим. Это допускается в работах полностью проектного характера, специфических работах по заказу будущего работодателя с учетом его требований и в других особых случаях. Каждая глава может заканчиваться краткими выводами, к которым пришел студент в результате проведенного исследования, но это требование не является обязательным и определяется руководителем работы, если это возможно и уместно в соответствии со спецификой ВКР.

Первая глава ВКР отражает теоретические основы темы. При написании ВКР необходимо раскрыть:

- основные определения по теме;
- историческую справку по исследуемому вопросу с указанием ученых кто занимался данным вопросом и что было предложено;
- законы, закономерности, принципы;
- методы, способы, методики;
- функции, задачи;
- алгоритмы.

Наличие элементов для раскрытия, указанных выше определяется спецификой темы, возможно исключение отдельных элементов, или введение других, не указанных выше.

Вторая глава – аналитическая. Здесь раскрывается практика применения изложенных теоретических вопросов в первой главе, на примере объекта исследования.

Первый раздел этой главы содержит организационно-экономическую характеристику объекта исследования. Это больше относится к субъектам

бизнеса – коммерческим организациям, в том числе и государственным (муниципальным) унитарным предприятиям и компаниям с государственным капиталом. Аналогично поступают, если объектом исследования является некоммерческая организация. Если объектом исследования является орган государственной власти и управления, орган местного самоуправления, некоммерческая организация, у которой отсутствуют какая-либо деятельность, связанная с получением дохода, можно привести организационную и функциональную характеристики. Объектом исследования может подразделение крупной организации. В этом случае сначала приводится общая характеристика всей организации дается кратко, но достаточно для получения представления о ней. Затем, уже более подробно характеризуется подразделение.

В данном разделе нельзя ограничиваться только текстовым описанием объекта. Показатели, характеризующие объект желательно приводить в таблицах и (или) графиках, организационные структуры, структуры управления – в виде схем на рисунках. Возможны и уместны и иные иллюстрации, повышающие информативность раздела, ускоряющие и углубляющие получение представление об объекте исследования.

В зависимости от специфики темы содержание данного раздела может отличаться от рекомендованного выше по согласованию с руководителем и (или) зав. кафедрой в случае нетрадиционной, но допустимой темы и структуры работы.

Следующие разделы второй главы обычно содержат подробный анализ предмета исследования в соответствии с темой на объекте исследования. В зависимости от темы этих разделов может быть несколько, но при этом не стоит делать их много. Помимо первого, достаточно одного – трех разделов.

Если позволяют данные, анализ проводится в динамике за последние три – пять лет (если требуется, можно рассматривать более длительные периоды). В зависимости от темы в соответствии с рекомендациями руководителя используются современные методы исследования. Недопустимо ограничиваться только описательной характеристикой. Анализ должен проводиться на основе конкретных данных, полученных автором ВКР, а также на материалах, собранных им при прохождении производственной и преддипломной практики.

В данной главе выявляются и формулируются проблемные задачи объекта исследования в соответствии с темой работы, которые предстоит решить в следующей главе. Проблемными задачами следует считать противоречия между существующим и надлежащим или желаемым

состоянием объекта исследования в рамках темы работы. Этому может посвящен отельный раздел главы или выводы к главе.

Анализ проводится не только специальными методами, относящими к теме, но и по необходимости сопровождается экономическими исследованиями.

Следует отметить, что экономические исследования, как в организационно-экономической характеристике предприятия, так и в рамках исследуемых в теме вопросов проводится строго в соответствии с темой, целью и задачами работы. Проведение экономических исследований, не имеющих прямого или косвенного, до достаточно тесного отношения к теме работы нецелесообразно.

Если тема ВКР носит проектный характер, а объект исследования проектируется, то указанными выше методами анализируется состояние внешней среды проектируемого объекта, например, состояние рынка и т.д.

Исследования, проведенные в данной главе, обязательно иллюстрируются таблицами и рисунками (графиками, схемами и иными иллюстрациями). Они должны быть уместны, информативны, хорошо читаться.

Третья глава посвящена разработке рекомендаций и мероприятий по решению проблемных задач, сформулированных, во второй главе. В этой главе данная работа ведется, как правило, неэкономическими специальными методами: организационно-технологическими, социально-психологическими, специфическими методами управления персоналом и общего менеджмента. Как правило, один раздел главы посвящен разработке одной рекомендации или мероприятия, но возможна и проработка нескольких близких по смыслу рекомендаций и мероприятий.

Здесь недопустимо ограничиваться общими словесными рекомендациями. Необходима тщательная проработка рекомендаций и мероприятий специальными методами в соответствии с темой работы и приведение соответствующих методических и результативных иллюстраций.

В работах проектного характера разделы третьей главы посвящены разработке отдельных разделов нового проекта (описания и бизнес-модели, характеристике продукта, анализу конкурентов и (или) плану маркетинга, организационно-технологическому плану, финансовому плану и анализу экономической и иной эффективности проекта). В этом случае число разделов может быть более четырех, но без излишнего дробления.

Четвертая глава содержит экономическую расчетно-аналитическую часть, характеристику результатов исследования и их интерпретацию. Данная глава может не делится на разделы. Здесь проводится расчет затрат на

реализацию запланированных в предыдущей главе мероприятий и рекомендаций и расчет их экономической эффективности. Возможно проведение дополнительных экономических исследований и расчетов, если это требуется по теме работы. Если запланированные в третьей главе мероприятия и рекомендации не дают прямого экономического эффекта в виде увеличения валового дохода (выручки), чистого дохода, прибыли, рентабельности, то можно рассчитать уменьшение затрат, трудоемкости, времени и т.п. В случае, если специфика работы не позволяет рассчитать и это, следует выполнить расчеты затрат на проводимые мероприятия и описать (рассчитать, доказать, проанализировать) иной эффект: социальный, организационно-технологический, управленческий, трудовой и т.д.

В конце данной главы делаются выводы об эффективности и целесообразности разработанных рекомендаций и мероприятий.

Заключение – итог работы, обусловленный логикой проведения исследования, оно синтезирует, обобщает обработанную в основной части научную информацию. Результат синтеза – последовательное, логически стройное изложение полученных итогов и их соотнесение с целью и задачами, поставленными и сформулированными во введении ВКР.

Заключение ВКР должно содержать:

- краткие основные выводы теоретической главы;

- результаты анализа, проведенного во второй главе, и самое главное – выявленные проблемные задачи, требующие решения в третьей главе, выводы по ВКР обычно начинаются словами «выявлено», «установлено», «обосновано», «обобщено» и т.п.;

- краткую, но достаточно полную и емкую сущность рекомендаций и мероприятий по решению проблемных задач, выявленных во второй главе и кратко характеризуются методы, на основе которых они разработаны и, самое главное, - основные результаты реализации разработанных мероприятий и рекомендаций. Рекомендации могут начинаться словами: «предложено», «разработано», «развито», «усовершенствовано», «внедрено (реализовано)», «позволило получить экономический (социальный) эффект» и т.п.

Заключение должно представлять собой не простой перечень полученных результатов проведенного исследования, а их синтез, т.е. формулирование того нового, что внесено студентом в изучение и решение проблемных задач

НЕ рекомендуется составлять заключение путем механического объединения выводов по главам.

Оптимально, если заключение будет в большей части идентично докладу на защите бакалаврской работы. Работа над заключением по этому

принципу позволит сделать его кратким, содержательным и обоснованным, при этом время на подготовку работы будет использовано более продуктивно и экономно. Дальнейшая небольшая корректировка доклада, сделанного на основе такого заключения, позволит сделать его еще более концентрированным и кратким, что может повысить качество защиты работы.

Список использованных источников (не менее 30 наименований, их них не менее 3/4 за последние пять лет). Источники должны быть актуальными. Ссылки на источники – подстрочные в форме сносок на соответствующей странице.

Приложения содержит вспомогательные материалы: копии документов, справочные материалы, подлежащие последующей обработке, иллюстрации вспомогательного характера и др. Они не являются обязательным элементом бакалаврской работы.

2.3. Порядок выполнения выпускной квалификационной работы.

Подготовка ВКР и ее защита проходит по определенному графику в соответствии с учебным планом.

Этап выполнения ВКР Документ Участники

Выбор темы и научного руководителя Заявление на утверждение темы и научного руководителя ВКР Студент, потенциальный научный руководитель

Утверждение темы ВКР Заявление на утверждение темы и научного руководителя ВКР Зав. кафедрой в присутствии студента.

Составление плана работы План ВКР Студент, научный руководитель

Утверждение задания и календарного плана Задание, календарный план Студент, научный руководитель, зав. кафедрой

Подготовка глав:

первой Текст главы Студент, научный руководитель

второй Текст главы Студент, научный руководитель

третьей Текст главы Студент, научный руководитель

четвертой Текст главы Студент, научный руководитель

Подготовка введения, заключения, Текст ВКР Студент, научный руководитель

приложений, оформление работы

Проверка оригинальности Электронный текст ВКР, Ответственный от кафедры

отзыв или подпись руководителя на титульном листе

Утверждение ВКР и допуск к защите Полностью оформленная ВКР Зав. кафедрой

Предзащита ВКР Полностью оформленная ВКР, Студент, научный руководитель

доклад для защиты, иллюстрационные материалы (презентация и др.)

Защита ВКР ВКР, иллюстрационные материалы Студент, научный руководитель, ГЭК

Данный график примерный и корректируется зав. кафедрой в каждом учебном году. Конкретные даты этапов подготовки и защиты ВКР утверждаются его распоряжением по кафедре.

2.4. Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ.

1. Анализ трудового потенциала организации и повышение эффективности его использования.
2. Кадровое планирование организации и пути его совершенствования.
3. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.
4. Технологии найма персонала и их эффективность.
5. Управление наймом персонала в организации.
6. Организация процесса отбора персонала и его расстановки.
7. Маркетинг персонала как технология управления.
8. Система трудовой адаптации персонала в организации.
9. Организация системы деловой оценки персонала.
10. Повышение эффективности использования персонала в организации.
11. Аттестация персонала: назначение, организация и правовое регулирование.
12. Организация системы развития персонала.
13. Непрерывная система обучения персонала в организации.
14. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.
15. Управление деловой карьерой персонала.
16. Формирование и развитие кадрового резерва организации.
17. Аутсорсинг и эффективность его использования в организации.
18. Особенности управления персоналом в растущих компаниях.
19. Управление движением персонала в организации.
20. Стимулирование труда как элемент системы управления персоналом.
21. Организация системы оплаты труда.

22. Разработка организационной структуры системы управления персоналом.

23. Организация службы управления персоналом.

24. Управление организационной культурой в системе управления персоналом.

25. Кадровые риски в организации и методы их предупреждения.

26. Политика вознаграждения персонала в организации и оценка ее эффективности.

27. Формирование системы трудовой мотивации персонала.

28. Формирование и развитие лояльности, вовлеченности и сплоченности персонала.

29. Организация трудовой мобильности персонала.

30. Формирование и развитие организационной культуры компании.

31. Оценка эффективности службы управления персонала.

32. Оценка затрат на персонал организации и пути их оптимизации.

33. Аудит персонала и направления его развития.

34. Аудит и контроллинг системы управления персоналом.

35. Роль кадровых агентств в регулировании рынка труда.

36. Механизмы разрешения трудовых споров и конфликтов.

37. Лидерство и власть как инструменты влияния на персонал.

38. Управление по целям как метод повышения эффективности персонала.

39. Организация инновационных изменений в системе управления персоналом.

40. HR-бенчмаркинг в системе управления персоналом.

41. Совершенствование организации труда на предприятии.

42. Технология центра оценки персонала.

43. Современные методы обучения и развития персонала.

44. Управление производительностью персонала (Performance Management).

45. Компенсационная политика организации.

46. Внутрикорпоративная социальная ответственность бизнеса.

47. Аутсорсинг как технология оптимизации численности персонала.

48. Организационная культура в системе управления персоналом.

49. Организация процесса высвобождения персонала.

50. Свободная тема по инициативе студента по соглашению с научным руководителем.

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 организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала;

ПК-5 - Способен принимать участие в администрировании процессов и осуществлять организацию документооборота по управлению персоналом;

ПК-6 - Способен применять современные цифровые технологии в управлении персоналом;

ПК-7 - Способен адаптироваться к работе в условиях цифровизации бизнес-процессов управления персоналом;

ПК-8 - Способен организовать и провести оценку и аттестацию персонала;

ПК-9 - Способен организовать мероприятия по развитию персонала;

УК-1 - Способен осмысленно подходить к решению задач, выявлять проблемы, ставить цели, вырабатывать 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	Оценка «отлично» выставляется за ВКР, которая отвечает следующим требованиям: • полное и глубокое раскрытие теоретического содержания темы; • глубокая всесторонняя оценка практического материала; • творческий подход к решению проблемных вопросов; • глубина выводов и обоснованность предложений; • корректная формулировка научного аппарата; • направленность исследования на решение проблемы, имеющей важное значение для развития конкретного предприятия (организации, учреждения); • практическая апробация результатов исследования подтверждена актом о внедрении; • оформление ВКР соответствует требованиями ФГОС ВО по направлению и локальным актам РУТ (МИИТ); • на все вопросы членов ГЭК по содержанию ВКР студентом даны полные и аргументированные ответы.
Хорошо	Оценка «хорошо» выставляется за ВКР, соответствующую следующим требованиям: • содержание раскрыто достаточно полно; • научный аппарат в целом сформулирован корректно, имеются несущественные несоответствия; • практическая значимость работы в целом не вызывают сомнения; • теоретические положения основательно проанализированы; • выводы и предложения в целом корректны, но недостаточно обоснованы; • на большинство вопросов членов ГЭК даны правильные ответы с незначительными несоответствиями; • оформление ВКР в целом соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки и локальных актов РУТ (МИИТ), но имеются несущественные несоответствия требованиям ГОСТов.
Удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется за ВКР, в которой: • теоретические вопросы раскрыты недостаточно основательно и глубоко; • выводы в целом корректны, но предложения, вытекающие из выводов, недостаточно обоснованы и аргументированы; • в ответах на вопросы членов ГЭК студентом допущены существенные неточности; • в оформлении допущены несущественные несоответствия требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки, локальных актов РУТ (МИИТ) и ГОСТов.

Шкала оценивания	Критерии
Удовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется за ВКР, в которой теоретические и практические вопросы предмета исследования раскрыты на недостаточном уровне обобщения, имеются признаки несамостоятельного выполнения работы, на большинство вопросов членов ГЭК студент не дал корректных ответов, а в оформлении работы имеются существенные несоответствия требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки и локальным актам РУТ (МИИТ). Решение об итоговой оценке за защиту принимается на закрытом заседании ГЭК путем открытого голосования ее членов простым большинством голосов. При равном числе голосов председатель комиссии (или замещающее его лицо) обладает правом решающего голоса. Результаты защиты объявляются в тот же день после оформления протокола заседания ГЭК и оформляются в соответствии с нормативно-правовыми актами РУТ (МИИТ).

Авторы:

профессор, профессор, д.н. кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами» А.Б. Письменная

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян