|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
|  |
| МИНОБРНАУКИ РОССИИ |
| Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования **«МИРЭА - Российский технологический университет»****РТУ МИРЭА****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |

 |
|  |
|  УТВЕРЖДАЮ Директор Института технологий управления\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.В. Гайдамашко |
|  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_2021 г. |

**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**Направления**

**38.04.03 – Управление персоналом**

**Магистерская программа**

**Управление персоналом организаций**

**Москва 2021**

|  |  |
| --- | --- |
| Программа ГИА разработана | д.э.н., проф. Данилина Е.И. |
|  | *(степень, звание, Фамилия И.О. разработчиков)* |

|  |
| --- |
| Программа ГИА рассмотрена и принята |
| на заседании кафедры | Организационно-кадровой работы в органах государственной власти |
|  | *(название кафедры)* |

Протокол заседания кафедры от «\_25\_\_» \_августа\_\_ 2021 г. № \_1\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Заведующий кафедрой |  | С.С. Сапожников |
|  | *(подпись)* | *(И.О. Фамилия)* |

1. Общие положения

Программа итоговой (государственной итоговой) аттестации составлена

в соответствии с Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры (СМКО МИРЭА 7.5.1/03.П.30-16);

требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Минобрнауки России от «\_08\_» апреля 20\_15\_ г. №\_367\_\_ (ФГОС ВО);

учебным планом и календарным учебным графиком по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом и программе Управление персоналом организаций.

Итоговая (государственная итоговая) аттестация в полном объеме относится к базовой части программы магистратуры и завершается присвоением квалификации «Магистр».

В итоговую (государственную итоговую) аттестацию выпускников по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом входит защита выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации), включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

2. Требования к выпускной квалификационной работе и порядок ее выполнения

Выпускная квалификационная работа рассматривается как самостоятельная заключительная работа обучающегося, в которой систематизируются, закрепляются и расширяются теоретические знания и практические умения и навыки, полученные при освоении дисциплин и прохождении практик, предусмотренных программой магистратуры.

Выпускная квалификационная работа демонстрирует уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

Выпускная квалификационная работа выполняется в виде магистерской диссертации.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

1. Совершенствование системы управления персоналом организации (на примере……).
2. Совершенствование документационного обеспечения системы управления персоналом (на примере…).
3. Совершенствование информационного обеспечения системы управления персоналом (на примере…).
4. Совершенствование кадровой политики организации (на примере…)
5. Совершенствование реализации кадровой политики организации (на примере…).
6. Совершенствование социальной политики организации (на примере...)
7. Совершенствование стратегии управления персоналом организации (на примере…).
8. Совершенствование кадрового планирования в организации (на примере…).
9. Совершенствование маркетинга персонала организации (на примере…).
10. Совершенствование системы мотивации персонала организации (на примере……).
11. Совершенствование системы материальной мотивации персонала организации (на примере……).
12. Совершенствование системы оплаты труда в организации (на примере……).
13. Совершенствование нематериальной мотивации персонала организации (на примере……).
14. Совершенствование деловой оценки персонала (на примере……).
15. Совершенствование оценки кандидатов в кадровый резерв (на примере……).
16. Совершенствование организации труда персонала (на примере…).
17. Совершенствование организационной культуры (на примере……).
18. Совершенствование формирования и подготовки кадрового резерва организации (на примере……).
19. Совершенствование организации социальной защиты персонала (на примере……).
20. Совершенствование организации удержания персонала организации (на примере…).
21. Совершенствование управления текучестью кадров организации (на примере…).
22. Совершенствование отбора персонала организации (на примере…).
23. Совершенствование подбора персонала в организации (на примере…).
24. Совершенствование ротации персонала организации (на примере…).
25. Совершенствование планирования карьеры персонала в организации (на примере…).
26. Совершенствование обучения персонала организации (на примере…).
27. Совершенствование взаимодействия организации со службами занятости (или рекрутинговыми агентствами) (на примере…).
28. Совершенствование управления карьерой работников в организации (на примере…).
29. Совершенствование обеспечения безопасности труда персонала организации (на примере…).
30. Совершенствование управления персоналом организации в условиях неполной занятости (на примере…).
31. Совершенствование аттестации персонала организации (на примере…).
32. Совершенствование повышения квалификации персонала организации (на примере…).
33. Совершенствование разделения труда в системе управления персоналом организации (на примере…).
34. Совершенствование кооперации труда в системе управления персоналом организации (на примере…).
35. Совершенствование разработки и реализации решений по управлению персоналом (на примере…).
36. Совершенствование адаптации персонала организации (на примере…).
37. Совершенствование управления социальным развитием организации (на примере…).
38. Совершенствование управления конфликтами в организации (на примере...).
39. Совершенствование социально-психологического климата в организации (на примере...).

 Темы выпускных квалификационных работ могут быть предложены обучающимися по их письменному заявлению с обоснованием целесообразности разработки темы для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности.

3. Критерии оценки результатов защиты выпускных квалификационных работ

1. Актуальность и обоснованность ВКР.

2. Практическая значимость результатов, выводов и рекомендаций.

3. Теоретическая обоснованность определения понятия и сущности объекта исследования.

4. Экономическая обоснованность необходимости совершенствования объекта исследования.

5. Организационная обоснованность необходимости совершенствования объекта исследования.

6. Аргументированность рекомендаций по совершенствованию объекта исследования.

7. Правильность расчетов экономической эффективности рекомендаций.

8. Объективность оценки социально-экономической эффективности рекомендаций.

9. Соответствие оформления пояснительной записки требованиям Методических указаний к выполнению выпускной квалификационной работы.

10. Логичность и содержательность выступления.

11. Качество содержания и оформления презентаций.

12. Предметность и полнота ответов на вопросы.

 Программа государственной итоговой аттестации разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.