

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ

 Ю.И. Соколов

«08» сентября 2017

Кафедра: Экономика труда и управление человеческими ресурсами
Авторы: Епишкин Илья Анатольевич, кандидат экономических наук, доцент
Воробьева Виктория Георгиевна

**АННОТИРОВАННАЯ ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки:	38.03.01 Экономика
Профиль:	Экономика труда
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	Очная
Год начала обучения:	2015

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии Протокол № <u>1</u> «06» сентября 2017 г. Председатель учебно-методической комиссии  _____ Л.Ф. Кочнева	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 2 «04» сентября 2017 г. Заведующий кафедрой  _____ И.А. Епишкин
--	--

1. Состав государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация по направлению подготовки 38.03.01 Экономика в соответствии с решением Ученого совета университета включает в себя:

38.03.01 «Экономика» профиль «Экономика труда» в соответствии с решением ученого совета университета включает в себя защиту выпускной квалификационной работы в форме бакалаврской работы

2. Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ

1. Регулирование текучести рабочих кадров в транспортной организации.
2. Управление производительностью труда в транспортной компании.
3. Анализ трудовых показателей в транспортной организации.
4. Организация труда как условие эффективного использования рабочей силы.
5. Регламентация и организация управленческого труда в транспортной компании.
6. Анализ эффективности системы нормирования труда в организации.
7. Нормирование труда в системе управления предприятием.
8. Определение норм управляемости по различным уровням управления предприятий железнодорожного транспорта и их использование в целях оптимизации организационной структуры предприятий холдинга ОАО «РЖД».
9. Совершенствование системы оплаты труда на основе оценки человеческого капитала работника.
10. Выбор модели оплаты труда в условиях выхода на IPO.
11. Оценка персонала в системе организации и оплаты труда.
12. Зависимость финансовой эффективности компании от вовлеченности сотрудников.
13. Процесс внедрения новой системы оплаты труда в компании.
14. Оценка справедливости системы оплаты труда в компании.
15. Мотивация как способ удержания персонала.
16. The Balanced Scorecard (сбалансированная система показателей) – новые возможности для эффективного управления компанией ОАО «РЖД».
17. Оптимизация трудовых ресурсов: критерии, методы, оценка.
18. Бережливое производство как инструмент оптимизации численности и совершенствования бизнес-процессов.
19. Повышение конкурентоспособности ОАО «РЖД» на рынке труда на основе комплексного мониторинга уровня заработных плат.
20. Экономико-правовое регулирование трудовых отношений в ОАО «РЖД».
21. Стимулирующая функция заработной платы и её реализация в ОАО «РЖД».
22. Анализ форм оплаты труда и их стимулирующей роли.
23. Управление мотивацией персонала в ОАО «РЖД».
24. Управление эффективностью персонала в ОАО «РЖД».
25. Анализ сбалансированности инструментов материального и нематериального стимулирования сотрудников ОАО «РЖД».
26. Оценка эффективности и/или перспективы развития трёхуровневой системы премирования работников ОАО «РЖД» (на примере какого-то подразделения или в компании в целом).

27. Теории мотивации и их применение в практике менеджмента на транспорте.
28. Выбор модели оплаты труда персонала в транспортной организации (мотивационные аспекты).
29. Анализ рынка труда региона (на примере какого-то подразделения).
30. Информационные системы в управлении социально-трудовой сферой.
31. Глобальная экономика и роль человека в организации.
32. Особенности управления человеческими ресурсами в современной транспортной компании.
33. Стратегия управления человеческими ресурсами в компании.
34. Управление человеческим капиталом и знаниями в организации.
35. Управление знаниями в организации.
36. Организационные и/или психологические механизмы управления знаниями в организации.
37. Применение современных методик оценки стоимости интеллектуального капитала на предприятиях железнодорожного транспорта.
38. Стратегическое планирование человеческих ресурсов в организации.
39. Мировые тенденции развития практики управления персоналом.
40. Компенсационный и социальный пакет современной компании: сравнительный анализ.
41. Аутстаффинг и аутсорсинг – новые направления работы с персоналом.
42. Внутрифирменное развитие человеческих ресурсов как инструмент реализации стратегии бизнеса.
43. Мотивация деятельности коллектива (на примере ...).
44. Особенности внедрения принципов проектного управления в трудовых коллективах ОАО «РЖД» (в подразделениях ОАО «РЖД» или в управленческих подразделениях ОАО «РЖД»).
45. Диагностика кадрового потенциала компании с целью оптимизации деятельности (организации / подразделения / бизнес-процесса).
46. Система мотивации персонала как инструмент реализации стратегии предприятия.
47. Применение экономически обоснованной системы стимулирования персонала как ключевой фактор стратегии управления человеческими ресурсами организации и роста производительности труда сотрудников.
48. Ключевые факторы успешности внедрения информационных систем управления персоналом в ...
49. Оценка эффективности затрат на персонал в компании ...
50. Управление комплектованием и движением персонала в организации (на примере ...).
51. Анализ изменений в оценке эффективности бизнес-процессов управления человеческими ресурсами компании ОАО «РЖД» в условиях структурных преобразований.
52. Повышение конкурентоспособности ОАО «РЖД» как работодателя для молодых специалистов.
53. Повышение роли персонала в обеспечении качественного обслуживания клиентов ОАО «РЖД».

54. Оценка экономической эффективности целевой подготовки студентов высших учебных заведений для подразделений ОАО «РЖД».
55. Совершенствование системы целевой подготовки молодых специалистов в отраслевых высших учебных заведениях Российской Федерации.
56. Оценка экономической эффективности программы работы с молодежью холдинга ОАО «РЖД».