

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по научной и учебной работе
Башкирского кооперативного института (филиала)
Российского университета кооперации

_____Андреева Н.Ю.

**Примерная тематика выпускных квалификационных работ по
направлению подготовки 38.03.02. Менеджмент (кадровый менеджмент)
для набора 2020 г.**

1. Совершенствование системы управления предприятием (организацией).
2. Совершенствование системы управления производственным предприятием.
3. Совершенствование системы управления коммерческой организацией.
4. Совершенствование системы управления кооперативной организацией.
5. Совершенствование системы управления предприятием малого бизнеса.
6. Совершенствование системы управления коммерческим банком.
7. Совершенствование системы управления страховой компанией.
8. Совершенствование системы управления туристской фирмой.
9. Совершенствование системы управления потребительским обществом.
10. Выявление и использование резервов роста производительности труда на предприятии.
11. Роль команды в системе управления организацией.
12. Кадровая политика и стратегия развития организации.
13. Совершенствование организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами.
14. Совершенствование взаимосвязей кадровой службы с другими подразделениями оргструктуры организации.
15. Совершенствование подбора, отбора и мотивации сотрудников в организации (на примере предприятия, фирмы).
16. Совершенствование управления конфликтами в организации.
17. Совершенствование управления стрессами в организации.
18. Совершенствование управления безопасностью труда персонала.
19. Формирование системы морального поощрения работников организации.

20. Совершенствование системы повышения квалификации персонала на предприятии (организации).

21. Совершенствование системы поощрения (премирования) персонала организации.

22. Совершенствование системы развития персонала организации (предприятия) (на конкретном примере).

23. Совершенствование системы управления персоналом в государственной службе.

24. Совершенствование условий труда персонала определенных категорий.

25. Организация работы по развитию карьеры руководителей и специалистов на предприятии.

26. Разработка модели компетенций в системе стимулирования персонала предприятия.

27. Современное состояние и проблемы управления человеческими ресурсами в условиях перехода к рыночной экономике.

28. Выявление негативных факторов воздействия психологического климата на здоровье персонала организации.

29. Использование компетентностного подхода в управлении персоналом организации.

30. Разработка моделей должностных компетенций в управлении персоналом организации.

31. Эффективность лидерского поведения в управлении персоналом организации.

32. Развитие эффективного лидерства как фактора успешности деятельности современных организаций.

33. Основные направления и методы развития кадрового потенциала организации.

34. Социально-психологические проблемы формирования и развития трудового коллектива.

35. Стратегическое планирование и управление персоналом предприятия (организации).

36. Структура управления на предприятии и ее совершенствование (на примере организации, фирмы).

37. Оценка деловых качеств работника при отборе и подборе кадров.

38. Оценка экономической и социальной эффективности системы управления персоналом организации.

39. Организация системы профессионального развития персонала.

40. Совершенствование организации обучения персонала.

41. Подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров на предприятии.

42. Организация системы непрерывного обучения персонала организации.

43. Совершенствование управления деловой карьерой персонала.

44. Формирование системы планирования деловой карьеры персонала

45. Разработка направлений совершенствования режима и дисциплины труда в организации.
46. Разработка концепции стратегического управления персоналом предприятия.
47. Разработка предложений по совершенствованию систем материального и морального поощрения персонала на предприятии (организации).
48. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала.
49. Проблемы совершенствования стимулирования персонала.
50. Совершенствование системы оценки и аттестации руководящих кадров организации.
51. Разработка программы закрепления молодых специалистов в организации.
52. Совершенствование системы обучения и повышения квалификации персонала предприятия.
53. Совершенствование процесса найма персонала в организации.
54. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
55. Социально–экономические факторы повышения эффективности труда на предприятии.
56. Совершенствование технологии оценки персонала при найме.
57. Совершенствование организации процесса деловой оценки персонала в организации.
58. Совершенствование процесса отбора персонала.
59. Разработка программы исследования и снижения текучести кадров организации.
60. Разработка программы по совершенствованию системы управления кадровым резервом организации (предприятия).
61. Управление карьерой персонала организации.
62. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала.
63. Управление конфликтами и стрессами в организации.
64. Совершенствование видов и направлений адаптационной работы в организации.
65. Управление процессом адаптации работника в организации.
66. Формирование модели компетенций для развития персонала организации.
67. Разработка проекта внедрения оценки персонала на основе компетентностного подхода.
68. Формирование благоприятных условий труда в системе социально-трудовых отношений.
69. Разработка программы по формированию системы обучения в организации (на конкретном примере).
70. Разработка программы повышения эффективности использования рабочего времени на предприятии.

71. Формирование кадрового резерва как способ эффективного управления карьерой персонала.
72. Совершенствование индивидуального рабочего стиля руководителя.
73. Формирование управленческой команды в организации.
74. Совершенствование регламентации труда производственного персонала.
75. Совершенствование кадрового планирования в организации.
76. Разработка направлений прогнозирования потребности в персонале организации.
77. Разработка проекта оценки результативности управленческого персонала.
78. Совершенствование процесса планирования потребности в персонале организации.
79. Совершенствование маркетинговой деятельности в области персонала.
80. Разработка и использование требований организации/работодателя к персоналу.
81. Определение и обеспечение потребности организации в персонале.
82. Формирование и совершенствование имиджа организации/работодателя на рынке труда.
83. Использование аутсорсинга в управлении персоналом организации.
84. Совершенствование коммуникационных связей организации с субъектами рынка труда.
85. Оптимизация социально-профессиональной и квалификационной структуры персонала организации.
86. Этика менеджеров и основные принципы организационной культуры современного предприятия.
87. Совершенствование профессиональной «модели» менеджера по управлению персоналом.
88. Разработка квалификационной характеристики и компетенций менеджера по управлению персоналом.
89. Разработка проекта совершенствования системы управления человеческими ресурсами организации.
90. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления человеческими ресурсами организации.
91. Система управления персоналом и оценка ее эффективности на предприятии.
92. Совершенствование организационной структуры системы управления человеческими ресурсами организации.
93. Совершенствование взаимосвязей кадровой службы с другими подразделениями оргструктуры организации.
94. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом организации.
95. Разработка проекта совершенствования системы управления персоналом организации.

96. Реинжиниринг системы управления человеческими ресурсами организации.

97. Обоснование структуры и штатной численности службы управления персоналом организации.

98. Совершенствование стратегического управления человеческими ресурсами как части стратегического управления организации.

99. Разработка проекта реализации стратегии управления человеческими ресурсами организации.

100. Разработка системы материального и морального стимулирования по итогам работы за год.