

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»**

**БАШКИРСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)**

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин

**ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ**  
на 2024-2025 учебный год

Направление подготовки  
**38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»**

Направление (профиль) программы  
**КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

1. Анализ и идентификация способов удержания и развития наиболее ценных сотрудников (НЦС) в организации (на примере ...).
2. Анализ и оценка моделей и механизмов оплаты труда на предприятии (на примере ...).
3. Анализ соответствия стратегии управления персоналом стратегии развития организации (на примере ...).
4. Аттестация как метод оценки работников предприятия (на примере ...).
5. Аудит персонала и его роль в развитии организации (на примере ...).
6. Взаимосвязь организационной культуры предприятия с формированием кадровой политики (на примере ...).
7. Влияние дисбаланса рабочего времени на работников.
8. Влияние организационной культуры на мотивацию и стимулирование труда в организации (на примере...).
9. Влияние системы мотивации на текучесть кадров (на примере...).
10. Влияние социально-психологического климата на эффективность трудовой деятельности организации (на примере...)
11. Влияние стилей руководства на формирование лояльности персонала (на примере...).
12. Внедрение профессиональных стандартов в практику управления персоналом образовательной организации (на примере...).
13. Высвобождение персонала как инструмент стратегического управления организации (на примере...).
14. Идентификация ключевых компетенций и динамических способностей организации (на примере ...).
15. Инструменты управления рабочим временем персонала как фактор роста эффективности труда (на примере...).
16. Использование методов стимулирования для решения задач кадровой политики (на примере ...).
17. Использование методов стимулирования для решения задач кадровой политики (на примере...).
18. Использование модели компетенций в системе подбора персонала отдела продаж (на примере ...).
19. Использование современных управленческих инноваций (психологического анализа и др.) для повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников банка (на примере ...).
20. Исследование структуры баланса рабочего и личного времени молодых специалистов (на примере...).
21. Кадровый потенциал организации и повышение эффективности его использования (на примере...).
22. Кадровый резерв как фактор конкурентоспособности предприятия (на примере...).
23. Компенсационный пакет как инструмент повышения мотивации персонала коммерческого банка (на примере...).
24. Корпоративная культура как инструмент кадровой политики (на примере ...).

25. Корпоративный университет в системе обучения специалистов Сбербанка России (на примере ...).
26. Лояльность персонала как фактор стабилизации организации: оценка и факторы ее определяющие (на примере...).
27. Методы подбора персонала в кадровом агентстве (на примере...).
28. Мониторинг персонала как основной механизм поддержания адекватной кадровой политики (на примере...).
29. Моральное и материальное стимулирование труда в организации, как способ развития корпоративной культуры (на примере...).
30. Обоснование выбора карьерной стратегии в зависимости от типа личности (на примере...).
31. Обоснование методов обеспечения максимальной эффективности взаимодействия HR-службы с рекрутинговыми агентствами (на примере ...).
32. Обучение и развитие персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия (на примере ...).
33. Оптимизация социально-профессиональной и квалификационной структуры предприятия (на примере...).
34. Организационные методы управления стрессами (на примере...).
35. Организация деятельности службы управления персоналом и оценка ее эффективности (на примере...).
36. Организация непрерывного потока соискателей в системе подбора персонала (на примере...).
37. Организация профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала (на примере...).
38. Организация процесса управления карьерой персонала (на примере...).
39. Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов в организации (на примере...).
40. Организация системы непрерывного обучения персонала организации (на примере...).
41. Основные механизмы повышения эффективности труда персонала (на примере...).
42. Основные направления социально-психологической помощи и поддержки безработных (на примере центра занятости).
43. Основные направления стабилизации трудового коллектива в ЖКХ (на примере...).
44. Основные факторы, влияющие на удовлетворенность трудом работников промышленных предприятий (на примере ...).
45. Особенности адаптации молодых специалистов в силовых структурах (на примере...).
46. Особенности мотивации и стимулирования персонала на промышленных предприятиях (на примере ...).
47. Особенности стимулирования и мотивации персонала на предприятиях в сфере обслуживания (на примере ...).

48. Оценка внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом (на примере...).
49. Оценка и выбор методов привлечения и развития молодых специалистов (на примере ...).
50. Оценка и диагностика эффективности труда персонала в организации (на примере ...).
51. Оценка и повышение эффективности инвестиций, вложенных в человеческий капитал (на примере ...).
52. Оценка персонала как основа принятия управленческих решений (на примере ...).
53. Оценка результативности труда персонала (на примере ...).
54. Оценка результатов деятельности сотрудника в целях повышения эффективности его труда (на примере ...).
55. Оценка эффективности использования рабочего времени в организации (на примере...).
56. Оценка эффективности мотивационной системы в организации.
57. Оценка эффективности системы монетарного и немонетарного мотивирования персонала (на примере ...).
58. Повышение производительности труда и совершенствование научной организации труда на предприятии (на примере...).
59. Повышение результативности управления кадровым резервом в организации (на примере...).
60. Построение модели взаимодействия корпоративной культуры и управления персоналом (на примере...).
61. Построение эффективной системы подбора, приема и адаптации персонала (на примере...).
62. Применение корпоративной «дорожной карты» как инновационного метода в управлении знаниями в организации (на примере...).
63. Применение системы сбалансированных показателей (ССП) в реализации стратегии управления развитием персонала предприятия (на примере ...).
64. Пути совершенствования организации работы с кадровыми документами (на примере...).
65. Развитие и управление карьерой работника в условиях инновационной экономики (на примере...).
66. Развитие корпоративного спорта как направления работы с персоналом (на примере...).
67. Разработка и внедрение модели компетенций в оценку кадрового резерва руководителей на предприятии (на примере...).
68. Разработка концепции стратегического управления персоналом предприятия (на примере...).
69. Разработка направлений повышения эффективности мотивации персонала (на примере...).
70. Разработка направлений совершенствования режима и дисциплины труда в организации (на примере...).
71. Разработка норм и нормативов численности персонала (на примере...).

72. Разработка предложений по совершенствованию систем материального и морального поощрения персонала на предприятии (организации) (на примере...).
73. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала (на примере...).
74. Разработка программы исследования и снижения текучести кадров организации (на примере...).
75. Разработка программы по совершенствованию системы управления кадровым резервом организации (предприятия) (на примере...).
76. Разработка программы по формированию системы обучения в организации (на примере...).
77. Разработка эффективного бизнес-процесса управления персоналом, занятым в разработке и производстве гражданской продукции (на примере...).
78. Роль внутрифирменного обучения в развитии человеческого капитала предприятия (на примере...).
79. Роль инновационных методов стимулирования и мотивации персонала в стабилизации кадрового состава предприятий (на примере...).
80. Система обучения персонала организации как фактор повышения качества человеческого капитала (на примере...).
81. Совершенствование методов аттестации персонала предприятия (на примере ...).
82. Современные методы стимулирования персонала на предприятии (на примере...).
83. Социальная защита работников в условиях экономической нестабильности (на примере ...).
84. Социальная направленность инновационных технологий в управлении персоналом (на примере...).
85. Социальная политика на предприятии и ее роль в трудовой активности коллектива (на примере...).
86. Специфика обучения муниципальных служащих (на примере ...).
87. Специфика управления персоналом на разных этапах жизненного цикла организации (на примере...).
88. Сравнение и оценка эффективности различных подходов к созданию системы управления корпоративными знаниями (на примере ...).
89. Технологии отбора персонала в организации (на примере ...).
90. Управление знаниями как важнейшая задача HR-департамента (на примере ...).
91. Управление компетенциями в системе управления предприятием (на примере...).
92. Управление развитием организационной культурой на основе ее диагностики и оценки (на примере ...).
93. Управление талантами в организации (на примере ...).
94. Управление текучестью кадров и трудовой адаптацией персонала в организации (на примере...).

95. Управление трудовой дисциплиной персонала организации (на примере...).
96. Управление удаленным персоналом в организации (на примере...).
97. Управление формированием и развитием кадрового резерва промышленного предприятия (на примере...)
98. Управленческая команда как основной источник динамических способностей организации (на примере ...).
99. Факторы, влияющие на эффективность труда рабочих на крупных промышленных предприятиях (на примере...).
100. Формирование благоприятных условий труда в системе социально-трудовых отношений (на примере...).
101. Формирование и интеграция политики управления персоналом с бизнес-стратегией компании (на примере ...).
102. Формирование и развитие системы управления персоналом в организации (на примере...).
103. Формирование и развитие системы управления производительностью труда персонала (на примере...).
104. Формирование и совершенствование кадровой политики организации (на примере...).
105. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом (на примере ...).
106. Формирование лояльности молодых специалистов (на примере ...).
107. Формирование мотивационного профиля персонала (на примере...).
108. Формирование эффективной стратегии управления персоналом в организации (на примере ...).
109. Формирование кадрового резерва как способ эффективного управления карьерой персонала (на примере...).
110. Формирование модели компетенций для развития персонала организации (на примере...).
111. Формы и методы реализации инноваций в кадровой работе (на примере...).
112. Характеристика и развитие элементов системы организационного обучения в компании (на примере ...).
113. Цифровое преобразование области управления персоналом на предприятии (на примере...).
114. Эффективность корпоративной культуры как инструмент управления персоналом в малом бизнесе (на примере...).
115. Эффективность подбора персонала через кадровые агентства (на примере...).
116. Эффективность системы подбора персонала компании (на примере...).
117. Эффективность современных подходов к подбору персонала (на примере...).