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

БАШКИРСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин

СПИСОК ПРИМЕРНЫХ ТЕМ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ на 2026/2027 учебный год

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**
Направленность (профиль) программы **Кадровый менеджмент**

2026

1. Анализ и оценка моделей и механизмов оплаты труда на предприятии (на примере…).
2. Анализ кадрового потенциала и повышение эффективности его использования (на примере…).
3. Анализ соответствия стратегии управления персоналом стратегии развития организации (на примере…).
4. Аттестация и оценка персонала как основа принятия управленческих решений (на примере…).
5. Аудит кадровой документации и оптимизация кадрового делопроизводства (на примере…).
6. Аудит персонала и оценка эффективности деятельности HR-службы организации (на примере…).
7. Влияние корпоративной культуры на мотивацию и стимулирование труда (на примере…).
8. Влияние организационной культуры на уровень текучести кадров в организации (на примере…).
9. Влияние стилей руководства на формирование лояльности персонала (на примере…).
10. Внедрение профессиональных стандартов в практику управления персоналом образовательной организации (на примере…).
11. Внедрение технологий искусственного интеллекта (ИИ) в процессы рекрутмента и оценки персонала (на примере…).
12. Высвобождение персонала как инструмент стратегического управления организацией (на примере…).
13. Диагностика и развитие управленческой команды как источника динамических способностей организации (на примере…).
14. Инструменты управления рабочим временем персонала как фактор роста эффективности труда (на примере…).
15. Интеграция HR-стратегии с бизнес-стратегией на основе системы сбалансированных показателей (ССП) (на примере…).
16. Использование HR-аналитики для принятия управленческих решений в сфере персонала (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. Исследование структуры баланса рабочего и личного времени молодых специалистов (на примере…).

20. Кадровый резерв как фактор конкурентоспособности предприятия (на примере…).

21. Компенсационный пакет как инструмент повышения мотивации персонала коммерческого банка (на примере…).

22. Корпоративная культура как инструмент реализации кадровой политики (на примере…).

23. Корпоративный университет в системе обучения специалистов крупной компании (на примере…).

24. Мониторинг персонала как механизм поддержания адекватной кадровой политики (на примере…).

25. Мотивация и стимулирование труда торгового персонала в розничной сети (на примере…).

26. Нематериальное стимулирование и повышение вовлеченности персонала в организации (на примере…).

27. Обоснование выбора карьерной стратегии в зависимости от типа личности (на примере…).

28. Обучение и развитие персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия (на примере…).

29. Оптимизация кадрового документооборота при переходе на электронный документооборот (КЭДО) (на примере…).

30. Оптимизация системы адаптации персонала в условиях высокой текучести кадров (на примере…).

31. Оптимизация системы оплаты труда на основе ключевых показателей эффективности (KPI) (на примере…).

32. Организационные методы управления стрессами и профилактика выгорания персонала (на примере…).

33. Организация непрерывного потока соискателей в системе подбора персонала (на примере…).

34. Организация процесса управления карьерой персонала и построение карьерных стратегий (на примере…).

35. Организация системы непрерывного обучения и профессиональной подготовки персонала (на примере…).

36. Основные направления стабилизации трудового коллектива в условиях нестабильности (на примере…).

37. Основные факторы, влияющие на удовлетворенность трудом работников (на примере…).

38. Особенности адаптации молодых специалистов в силовых структурах (на примере…).

39. Особенности мотивации и стимулирования персонала на промышленных предприятиях (на примере…).

40. Особенности управления персоналом в сфере общественного питания и ресторанного бизнеса (на примере…).

41. Оценка внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом (на примере…).

42. Оценка и диагностика эффективности труда персонала в организации (на примере…).

43. Оценка и повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал (на примере…).

44. Оценка персонала как основа принятия управленческих решений (на примере…).

45. Оценка результативности труда персонала и разработка системы KPI (на примере…).

46. Оценка социально-психологического климата и его влияние на эффективность трудовой деятельности (на примере…).

47. Оценка эффективности использования рабочего времени в организации (на примере…).

48. Оценка эффективности системы монетарного и немонетарного мотивирования персонала (на примере…).

49. Оценка эффективности взаимодействия HR-службы с рекрутинговыми агентствами (на примере…).

50. Повышение производительности труда и совершенствование научной организации труда (на примере…).

51. Повышение результативности управления кадровым резервом в организации (на примере…).

52. Построение модели взаимодействия корпоративной культуры и управления персоналом (на примере…).

53. Построение эффективной системы подбора, приема и адаптации персонала (на примере…).

54. Применение Agile-подходов и гибких методологий в управлении проектами по развитию персонала (на примере…).

55. Применение психографического анализа для повышения эффективности деятельности сотрудников (на примере…).

56. Применение системы сбалансированных показателей (ССП) в реализации стратегии управления развитием персонала (на примере…).

57. Проектирование системы управления знаниями в организации (на примере…).

58. Профилактика профессионального выгорания и разработка программы корпоративного благополучия (wellbeing) (на примере…).

59. Развитие и управление карьерой работника в условиях инновационной экономики (на примере…).

60. Развитие корпоративного спорта и оздоровительных программ как направления работы с персоналом (на примере…).

61. Развитие системы наставничества и коучинга в организации (на примере…).

62. Разработка и внедрение модели компетенций для развития персонала организации (на примере…).

63. Разработка концепции стратегического управления персоналом предприятия (на примере…).

64. Разработка направлений повышения эффективности системы мотивации персонала (на примере…).

65. Разработка норм и нормативов численности персонала (на примере…).

66. Разработка программы исследования и снижения текучести кадров организации (на примере…).

67. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала (на примере…).

68. Разработка системы грейдирования должностей и ее внедрение в организации (на примере…).

69. Разработка эффективного бизнес-процесса управления персоналом (на примере…).

70. Реализация социальной политики и социальная защита работников в условиях экономической нестабильности (на примере…).

71. Роль внутрифирменного обучения в развитии человеческого капитала предприятия (на примере…).

72. Роль инновационных методов стимулирования и мотивации персонала в стабилизации кадрового состава (на примере…).

73. Система обучения персонала организации как фактор повышения качества человеческого капитала (на примере…).

74. Совершенствование методов аттестации и оценки персонала предприятия (на примере…).

75. Совершенствование организационной структуры и оптимизация численности персонала (на примере…).

76. Совершенствование процесса управления текучестью кадров и трудовой адаптацией (на примере…).

77. Совершенствование режима и дисциплины труда в организации (на примере…).

78. Совершенствование системы адаптации и закрепления молодых специалистов в организации (на примере…).

79. Совершенствование системы материального и нематериального стимулирования труда (на примере…).

80. Совершенствование системы оценки персонала на основе методологии OKR (на примере…).

81. Совершенствование технологий подбора и отбора персонала в организации (на примере…).

82. Социально-психологические аспекты управления персоналом в условиях гибридной занятости (на примере…).

83. Специфика обучения и управления муниципальными служащими (на примере…).

84. Специфика управления персоналом на разных этапах жизненного цикла организации (на примере…).

85. Сравнительный анализ подходов к созданию системы управления корпоративными знаниями (на примере…).

86. Стратегии удержания и развития наиболее ценных сотрудников (НЦС) в организации (на примере…).

87. Тайм-менеджмент как инструмент повышения эффективности труда персонала (на примере…).

88. Технологии отбора персонала в организации и оценка их эффективности (на примере…).

89. Управление вовлеченностью и лояльностью персонала в современной организации (на примере…).

90. Управление знаниями как важнейшая задача HR-департамента (на примере…).

91. Управление конфликтами и профилактика стрессов в трудовом коллективе (на примере…).

92. Управление компетенциями в системе управления предприятием (на примере…).

93. Управление развитием организационной культуры на основе ее диагностики и оценки (на примере…).

94. Управление талантами (Talent Management) в современной организации (на примере…).

95. Управление трудовой дисциплиной персонала организации (на примере…).

96. Управление удаленным и гибридным персоналом: оценка эффективности и вызовы (на примере…).

97. Формирование благоприятных условий труда в системе социально-трудовых отношений (на примере…).

98. Формирование и интеграция кадровой политики с бизнес-стратегией компании (на примере…).

99. Формирование и продвижение HR-бренда (бренда работодателя) как инструмента привлечения талантов (на примере…).

100. Формирование мотивационного профиля персонала и его использование в управлении (на примере…).

101. Анализ и оценка моделей и механизмов оплаты труда на предприятии (на примере…).

102. Анализ кадрового потенциала и повышение эффективности его использования (на примере…).

103. Анализ соответствия стратегии управления персоналом стратегии развития организации (на примере…).

104. Аттестация и оценка персонала как основа принятия управленческих решений (на примере…).

105. Аудит кадровой документации и оптимизация кадрового делопроизводства (на примере…).

106. Аудит персонала и оценка эффективности деятельности HR-службы организации (на примере…).

107. Влияние корпоративной культуры на мотивацию и стимулирование труда (на примере…).

108. Влияние организационной культуры на уровень текучести кадров в организации (на примере…).

109. Влияние стилей руководства на формирование лояльности персонала (на примере…).

110. Внедрение профессиональных стандартов в практику управления персоналом образовательной организации (на примере…).

111. Внедрение технологий искусственного интеллекта (ИИ) в процессы рекрутмента и оценки персонала (на примере…).

112. Высвобождение персонала как инструмент стратегического управления организацией (на примере…).

113. Диагностика и развитие управленческой команды как источника динамических способностей организации (на примере…).

114. Инструменты управления рабочим временем персонала как фактор роста эффективности труда (на примере…).

115. Интеграция HR-стратегии с бизнес-стратегией на основе системы сбалансированных показателей (ССП) (на примере…).

116. Использование HR-аналитики для принятия управленческих решений в сфере персонала (на примере…).

117. Использование методов стимулирования для решения задач кадровой политики (на примере…).

118. Использование модели компетенций в системе подбора персонала отдела продаж (на примере…).

119. Исследование структуры баланса рабочего и личного времени молодых специалистов (на примере…).

120. Кадровый резерв как фактор конкурентоспособности предприятия (на примере…).

121. Компенсационный пакет как инструмент повышения мотивации персонала коммерческого банка (на примере…).

122. Корпоративная культура как инструмент реализации кадровой политики (на примере…).

123. Корпоративный университет в системе обучения специалистов крупной компании (на примере…).

124. Мониторинг персонала как механизм поддержания адекватной кадровой политики (на примере…).

125. Мотивация и стимулирование труда торгового персонала в розничной сети (на примере…).

126. Нематериальное стимулирование и повышение вовлеченности персонала в организации (на примере…).

127. Обоснование выбора карьерной стратегии в зависимости от типа личности (на примере…).

128. Обучение и развитие персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия (на примере…).

129. Оптимизация кадрового документооборота при переходе на электронный документооборот (КЭДО) (на примере…).

130. Оптимизация системы адаптации персонала в условиях высокой текучести кадров (на примере…).

131. Оптимизация системы оплаты труда на основе ключевых показателей эффективности (KPI) (на примере…).

132. Организационные методы управления стрессами и профилактика выгорания персонала (на примере…).

133. Организация непрерывного потока соискателей в системе подбора персонала (на примере…).

134. Организация процесса управления карьерой персонала и построение карьерных стратегий (на примере…).

135. Организация системы непрерывного обучения и профессиональной подготовки персонала (на примере…).

136. Основные направления стабилизации трудового коллектива в условиях нестабильности (на примере…).

137. Основные факторы, влияющие на удовлетворенность трудом работников (на примере…).

138. Особенности адаптации молодых специалистов в силовых структурах (на примере…).

139. Особенности мотивации и стимулирования персонала на промышленных предприятиях (на примере…).

140. Особенности управления персоналом в сфере общественного питания и ресторанного бизнеса (на примере…).

141. Оценка внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом (на примере…).

142. Оценка и диагностика эффективности труда персонала в организации (на примере…).

143. Оценка и повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал (на примере…).

144. Оценка персонала как основа принятия управленческих решений (на примере…).

145. Оценка результативности труда персонала и разработка системы KPI (на примере…).

146. Оценка социально-психологического климата и его влияние на эффективность трудовой деятельности (на примере…).

147. Оценка эффективности использования рабочего времени в организации (на примере…).

148. Оценка эффективности системы монетарного и немонетарного мотивирования персонала (на примере…).

149. Оценка эффективности взаимодействия HR-службы с рекрутинговыми агентствами (на примере…).

150. Повышение производительности труда и совершенствование научной организации труда (на примере…).

151. Повышение результативности управления кадровым резервом в организации (на примере…).

152. Построение модели взаимодействия корпоративной культуры и управления персоналом (на примере…).

153. Построение эффективной системы подбора, приема и адаптации персонала (на примере…).

154. Применение Agile-подходов и гибких методологий в управлении проектами по развитию персонала (на примере…).

155. Применение психографического анализа для повышения эффективности деятельности сотрудников (на примере…).

156. Применение системы сбалансированных показателей (ССП) в реализации стратегии управления развитием персонала (на примере…).

157. Проектирование системы управления знаниями в организации (на примере…).

158. Профилактика профессионального выгорания и разработка программы корпоративного благополучия (wellbeing) (на примере…).

159. Развитие и управление карьерой работника в условиях инновационной экономики (на примере…).

160. Развитие корпоративного спорта и оздоровительных программ как направления работы с персоналом (на примере…).

161. Развитие системы наставничества и коучинга в организации (на примере…).

162. Разработка и внедрение модели компетенций для развития персонала организации (на примере…).

163. Разработка концепции стратегического управления персоналом предприятия (на примере…).

164. Разработка направлений повышения эффективности системы мотивации персонала (на примере…).

165. Разработка норм и нормативов численности персонала (на примере…).

166. Разработка программы исследования и снижения текучести кадров организации (на примере…).

167. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала (на примере…).

168. Разработка системы грейдирования должностей и ее внедрение в организации (на примере…).

169. Разработка эффективного бизнес-процесса управления персоналом (на примере…).

170. Реализация социальной политики и социальная защита работников в условиях экономической нестабильности (на примере…).

171. Роль внутрифирменного обучения в развитии человеческого капитала предприятия (на примере…).

172. Роль инновационных методов стимулирования и мотивации персонала в стабилизации кадрового состава (на примере…).

173. Система обучения персонала организации как фактор повышения качества человеческого капитала (на примере…).

174. Совершенствование методов аттестации и оценки персонала предприятия (на примере…).

175. Совершенствование организационной структуры и оптимизация численности персонала (на примере…).

176. Совершенствование процесса управления текучестью кадров и трудовой адаптацией (на примере…).

177. Совершенствование режима и дисциплины труда в организации (на примере…).

178. Совершенствование системы адаптации и закрепления молодых специалистов в организации (на примере…).

179. Совершенствование системы материального и нематериального стимулирования труда (на примере…).

180. Совершенствование системы оценки персонала на основе методологии OKR (на примере…).

181. Совершенствование технологий подбора и отбора персонала в организации (на примере…).

182. Социально-психологические аспекты управления персоналом в условиях гибридной занятости (на примере…).

183. Специфика обучения и управления муниципальными служащими (на примере…).

184. Специфика управления персоналом на разных этапах жизненного цикла организации (на примере…).

185. Сравнительный анализ подходов к созданию системы управления корпоративными знаниями (на примере…).

186. Стратегии удержания и развития наиболее ценных сотрудников (НЦС) в организации (на примере…).

187. Тайм-менеджмент как инструмент повышения эффективности труда персонала (на примере…).

188. Технологии отбора персонала в организации и оценка их эффективности (на примере…).

189. Управление вовлеченностью и лояльностью персонала в современной организации (на примере…).

190. Управление знаниями как важнейшая задача HR-департамента (на примере…).

191. Управление конфликтами и профилактика стрессов в трудовом коллективе (на примере…).

192. Управление компетенциями в системе управления предприятием (на примере…).

193. Управление развитием организационной культуры на основе ее диагностики и оценки (на примере…).

194. Управление талантами (Talent Management) в современной организации (на примере…).

195. Управление трудовой дисциплиной персонала организации (на примере…).

196. Управление удаленным и гибридным персоналом: оценка эффективности и вызовы (на примере…).

197. Формирование благоприятных условий труда в системе социально-трудовых отношений (на примере…).

198. Формирование и интеграция кадровой политики с бизнес-стратегией компании (на примере…).

199. Формирование и продвижение HR-бренда (бренда работодателя) как инструмента привлечения талантов (на примере…).

200. Формирование мотивационного профиля персонала и его использование в управлении (на примере…).

*Примечание.

Выпускные квалификационные работы выполняются на материалах предприятий и организаций, где студент прошел преддипломную практику.

Представленные темы носят рекомендательный характер и с согласия руководителя могут быть скорректированы.