

Частное образовательное учреждение высшего образования
«Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»
Факультет подготовки бакалавров
Кафедра управления и связей с общественностью

**Примерная тематика выпускных квалификационных работ для
студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
(профиль «Управление персоналом организации»)**

Человеческие ресурсы трудовой деятельности

1. Разработка проекта взаимодействия организации-работодателя с внешним рынком труда.
2. Совершенствование взаимодействия организации-работодателя с кадровыми агентствами.
3. Совершенствование системы управления персоналом в государственной службе.
4. Совершенствование основных направлений социально-психологической помощи и поддержки безработных на региональном рынке труда.
5. Организация профессиональной подготовки и переподготовки безработных на региональном рынке труда.
6. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов в регионе (городе, муниципальном округе, районе).
7. Совершенствование работы службы занятости населения региона (города, муниципального округа, района) по обеспечению занятости слабозащищенных слоев населения.
8. Организация деятельности рекрутинговых агентств.

Система управления персоналом организации

9. Разработка проекта совершенствования системы управления персоналом организации.
10. Формирование целей системы управления персоналом организации.
11. Формирование функций системы управления персоналом организации.
12. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом организации.
13. Разработка организационной структуры системы управления персоналом.
14. Совершенствование взаимосвязей кадровой службы с другими подразделениями оргструктуры организации.
15. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом организации.

16. Совершенствование документационного обеспечения системы управления персоналом организации.
17. Совершенствование информационно-технологического обеспечения системы управления персоналом организации.
18. Совершенствование нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом организации.
19. Совершенствование правового обеспечения системы управления персоналом организации.
20. Организация документационного обеспечения системы управления персоналом вновь созданной организации.
21. Разработка кадрового документооборота при найме (адаптации, аттестации, деловой оценке и др.) персонала организации.
22. Разработка регламентирующих документов при обеспечении безопасности труда персонала организации.
23. Разработка документационного обеспечения при регламентации труда персонала организации.
24. Развитие системы управления персоналом малой организации.
25. Реинжиниринг системы управления персоналом организации.
26. Обоснование структуры и штатной численности службы управления персоналом организации.

Стратегическое управление персоналом организации

27. Разработка организационно-методического процесса формирования кадровой политики организации.
28. Разработка стратегии управления персоналом организации.
29. Совершенствование стратегического управления персоналом как части стратегического управления организацией.
30. Совершенствование подходов к реализации стратегии управления персоналом организации.
31. Совершенствование стратегии управления персоналом на основе общей стратегии управления организацией.

Планирование работы с персоналом организации

32. Совершенствование регламентации труда управленческого персонала.
33. Совершенствование регламентации труда производственного персонала.
34. Совершенствование кадрового планирования в организации.
35. Разработка содержания труда персонала определенных категорий и его использование в кадровом планировании.
36. Разработка направлений прогнозирования потребности в персонале организации.

37. Совершенствование процесса планирования потребности в персонале организации.
38. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
39. Совершенствование структуры и содержания оперативного плана работы с персоналом.
40. Разработка качественной потребности в персонале организации.
41. Совершенствование использования методов определения количественной потребности в персонале организации.
42. Совершенствование процесса нормирования труда персонала организации.
43. Разработка и использование требований организации-работодателя к персоналу.
44. Совершенствование маркетинговой деятельности в области персонала.
45. Определение и обеспечение потребности организации в персонале.
46. Определение и использование запросов целевых групп персонала к организации-работодателю.
47. Формирование и совершенствование имиджа организации-работодателя на рынке труда.
48. Совершенствование коммуникационных связей организации с субъектами рынка труда.
49. Разработка и совершенствование информационной функции маркетинга персонала.
50. Использование аутсорсинга в управлении персоналом организации.
51. Оптимизация социально-профессиональной и квалификационной структуры персонала организации.
52. Совершенствование качественного и количественного состава работающих в организации.
53. Разработка трудовых показателей в бизнес-плане развития организации.
54. Разработка проекта плана по труду на предприятии.
55. Совершенствование организации работы по нормированию труда на предприятии.
56. Совершенствование планирования и реализации мероприятий НОТ на предприятии.
57. Организация и пути совершенствования нормирования управленческого труда.
58. Совершенствование подходов использования персонала организации.
59. Формирование профессиональной «модели» менеджера по управлению персоналом.
60. Разработка квалификационной характеристики и компетенций менеджера по управлению персоналом.

Технология управления персоналом организации

61. Совершенствование технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом.
62. Совершенствование процесса найма персонала.
63. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
64. Разработка процесса выбора и использования источников покрытия потребности в персонале.
65. Совершенствование использования путей покрытия потребности в персонале.
66. Совершенствование технологии оценки персонала при найме.
67. Совершенствование деятельности организации-работодателя при приеме персонала на работу.
68. Совершенствование процесса отбора персонала.
69. Совершенствование методов отбора персонала.
70. Использование результатов процесса отбора персонала для его дальнейшего развития.
71. Организация процесса деловой оценки персонала.
72. Совершенствование этапов деловой оценки персонала.
73. Совершенствование использования методов оценки персонала.
74. Разработка методики подготовки и проведения деловой оценки персонала.
75. Использование результатов деловой оценки персонала.
76. Разработка процесса организационно-методической подготовки деловой оценки персонала.
77. Разработка проекта использования «оценочных центров» в организации.
78. Разработка проекта совершенствования процесса социализации персонала.
79. Разработка проекта развития профориентации и трудовой адаптации персонала.
80. Разработка проекта профориентационной работы организации.
81. Совершенствование процесса введения в должность.
82. Разработка и использование инструментария первичного развития персонала.
83. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала.
84. Совершенствование видов и направлений адаптационной работы в организации.
85. Совершенствование организации труда персонала.
86. Совершенствование организации рабочих мест персонала.
87. Разработка путей улучшения использования персонала.
88. Организация процесса высвобождения персонала.
89. Совершенствование методов работы администрации при высвобождении персонала.
90. Использование методов аутплейсмента в управлении персоналом.
91. Выбор методов высвобождения персонала в зависимости от состояния рынка труда.

92. Разработка проекта использования информационных технологий управления персоналом.

93. Совершенствование технологий управления персоналом для организаций с сетью филиалов.

94. Совершенствование технологий управления дистанционным персоналом.

95. Совершенствование технологий поиска и подбора персонала.

96. Формирование модели компетенций для оценки/развития персонала организации.

97. Разработка модели внедрения оценки персонала на основе компетентностного подхода.

98. Разработка модели оценки персонала на основе методики «360».

99. Формирование корпоративных профессиональных стандартов рабочих мест.

100. Совершенствование управления социально-психологической адаптацией персонала в организации.

101. Разработка системы электронных рабочих мест.

102. Оптимизация системы управления персоналом на основе аутсорсинга.

103. Совершенствование системы найма персонала как фактора социального развития организации.

104. Совершенствование системы деловой оценки персонала в целях социального развития организации.

105. Разработка программы закрепления молодых специалистов в организации.

106. Совершенствование организации труда персонала на малом предприятии.

107. Совершенствование организации рабочих мест на основе аттестации и рационализации.

108. Разработка технологий профессионального отбора персонала с учетом психофизиологических особенностей и потенциальных способностей кандидата.

109. Организация профессиональной, психофизиологической и социальнопсихологической адаптации личности в коллективе.

110. Разработка модели планирования численности персонала организации.

111. Разработка автоматизированной системы деловой оценки персонала.

112. Формирование модели дистанционного обучения персонала.

113. Создание системы оценки затрат на персонал с использованием информационных технологий.

114. Совершенствование технологии поиска персонала на основе создания базы данных претендентов и вакансий.

115. Развитие технологии управления персоналом на основе делегирования полномочий.

116. Совершенствование индивидуального рабочего стиля руководителя.

Технология управления развитием персонала организации

117. Организация системы развития персонала.

118. Совершенствование управления социальным развитием организации.

119. Совершенствование организации обучения персонала.

120. Совершенствование использования форм и методов обучения персонала.

121. Совершенствование технологии подготовки и реализации обучения персонала организации.

122. Организация системы непрерывного обучения персонала организации.

123. Разработка модели «корпоративного университета» при обучении персонала организации.

124. Оценка результатов обучения и их использование в процессе развития персонала организации.

125. Организация проведения аттестации персонала.

126. Совершенствование управления деловой карьерой персонала.

127. Формирование системы планирования деловой карьеры персонала.

128. Совершенствование управления служебно-профессиональным продвижением персонала.

129. Совершенствование управления кадровым резервом для замещения руководящих должностей в организации.

130. Совершенствование процесса контроля за работой с кадровым резервом.

131. Совершенствование использования обучения персонала в управлении его деловой карьерой.

132. Совершенствование управления нововведениями в кадровой работе.

133. Разработка проекта организации системы дистанционного обучения персонала.

134. Совершенствование развития персонала организации на основе технологии коучинга.

135. Разработка модели оценки эффективности системы обучения персонала.

136. Разработка проекта оценки результативности управленческого персонала.

137. Разработка подходов к формированию кадрового резерва на основе технологии «оценочного центра».

138. Развитие технологий формирования команды (проекта, управленческой и др.).

139. Организация аттестации рабочих мест по условиям труда.

140. Организация управления персоналом проекта.

141. Перепроектирование системы управления персоналом в связи с ребрендингом компании.

142. Разработка направлений развития корпоративной системы обучения персонала.

143. Разработка проекта системы управления компенсационным комплексом организации.

144. Формирование социально ответственной организации.

145. Разработка организационного проекта системы управления социальным развитием организации.

146. Разработка системы показателей оценки социальной эффективности управления персоналом.

147. Разработка модели системы управления социальным развитием организации с учетом особенностей внешней среды.

148. Проектирование системы управления персоналом с учетом целей социального развития организации.

149. Совершенствование управления социальным развитием организации на основе трансформирования корпоративной культуры.

150. Реконструкция системы управления социальным развитием организации в связи с изменением системы рабочих мест.

151. Совершенствование системы управления социальным развитием компании в связи с освоением новых рынков.

152. Создание системы управления социальным развитием в связи со сменой профиля деятельности организации.

153. Разработка модели социального развития организации на основе создания целевой программы обучения персонала.

154. Разработка модели создания социальной инфраструктуры организации.

155. Разработка модели перспективного плана социального развития организации как части стратегии управления персоналом.

156. Разработка модели развития социальной подсистемы как элемента кадровой политики организации.

157. Разработка системы диагностики уровня социального развития организации.

158. Разработка модели совершенствования управления инновационными процессами в социальной сфере организации.

159. Организация социально-профессионального перемещения персонала как фактор стабилизации трудового коллектива

160. Совершенствование практики создания и использования внутрифирменных социальных программ.

161. Разработка условий повышения качества трудовой жизни персонала в организации.

162. Разработка системы стимулирования инновационной активности персонала организации.

163. Формирование инновационной восприимчивости персонала организации.

164. Совершенствование функций управления персоналом в условиях инновационной деятельности организации.

165. Разработка модели повышения инновационного потенциала персонала организации.

166. Разработка мероприятий по снижению сопротивления персонала внедрению инновациям.

Управление поведением персонала организации

167. Разработка системы управления мотивацией персонала.

168. Совершенствование системы оплаты труда персонала.

169. Разработка системы нематериальных стимулов в управлении персоналом.

170. Совершенствование процесса материального стимулирования в организации.

171. Совершенствование организационной культуры в системе управления персоналом.

172. Разработка кодекса корпоративной культуры организации-работодателя.

173. Использование элементов организационной культуры при совершенствовании системы управления персоналом.

174. Разработка системы профилактики конфликтов в организации.

175. Совершенствование управления конфликтами в организации.

176. Разработка модели использования норм этики деловых отношений в управлении персоналом организации.

177. Разработка проекта совершенствования управления стрессами в организации.

178. Совершенствование условий труда персонала определенных категорий.

179. Разработка направлений совершенствования режима и дисциплины труда в организации.

180. Совершенствование управления безопасностью труда персонала.

181. Разработка системы мероприятий по релаксации и поддержке здоровья персонала организации.

182. Совершенствование организации и методов нематериального стимулирования персонала.

183. Формирование системы морального поощрения работников организации.

184. Разработка системы корпоративного награждения работников организации.

185. Организация стимулирования персонала свободным временем.

186. Разработка программы улучшения морально-психологического климата в компании.

187. Организация трудовых соревнований работников.

188. Формирование (совершенствование) системы материального неденежного стимулирования персонала.

189. Разработка годовой программы корпоративных мероприятий.

190. Совершенствование нормативно-методического и документационного обеспечения системы нематериального стимулирования персонала организации.

191. Формирование внутрифирменной информационной политики в целях повышения лояльности и приверженности персонала компании.

192. Разработка модели оценки и развития организационной культуры.

193. Совершенствование технологий управления организационной культурой.

194. Совершенствование управления организационным поведением на основе развития организационной культуры.

195. Разработка программы развития организационной культуры при слиянии/ поглощении организаций.

196. Совершенствование управления конфликтами при внедрении инноваций.

197. Совершенствование управления конфликтами в процессе развития организационной культуры.

198. Разработка программы предупреждения межличностных конфликтов в организации.

199. Разработка модели оценки и повышения уровня лояльности персонала.

200. Проектирование системы стимулирования трудовой активности персонала.

201. Совершенствование коммуникационных процессов в организации.

202. Разработка программы повышения удовлетворенности трудом работников предприятия.

203. Разработка программы повышения производительности труда персонала на предприятии.

204. Формирование лояльности молодых специалистов на предприятии.

205. Совершенствование организации и условий труда персонала организации.

206. Разработка программы диагностики и профилактики профессионального выгорания сотрудников предприятия.

207. Разработка модели компетенций в системе стимулирования персонала предприятия.

208. Совершенствование методов управления мотивацией и стимулированием менеджеров по персоналу.

209. Совершенствование условий труда на крупном промышленном предприятии.

210. Разработка программы исследования и снижения текучести кадров организации.

211. Формирование социальных гарантий в системе нематериального стимулирования персонала организации.

212. Создание благоприятных условий труда в организации.

213. Выявление и использование резервов роста производительности труда на предприятии.

214. Разработка политики заработной платы на предприятии.

215. Оптимизация доходов работников предприятия.
216. Совершенствование организации и оплаты труда управленческого персонала предприятия.
217. Повышение эффективности формирования и расходования средств на оплату труда на предприятии.
218. Рационализация режимов труда и отдыха персонала.
219. Повышение мотивации управленческого труда в организации.
220. Управление трудовой дисциплиной в организации.
221. Развитие мотивации персонала как фактор повышения конкурентоспособности организации.
222. Влияние мотивации персонала на повышение эффективности управления персоналом.
223. Роль менеджера по персоналу в формировании морально-психологического климата в организации.
224. Использование методов стимулирования для решения задач кадровой политики.
225. Влияние условий труда на лояльность персонала в организации.
226. Влияние организационной культуры на мотивацию и стимулирование труда в организации.
227. Влияние мотивации персонала на сокращение текучести кадров.
228. Разработка системы льгот и компенсаций в организации.
229. Разработка системы оплаты труда персонала организации с учетом квалификационных факторов.
230. Формирование системы оплаты труда персонала организации с учетом деловой оценки.
231. Разработка системы материального и морального стимулирования по итогам работы за год.
232. Разработка системы оценки мотивационного потенциала организации.
233. Совершенствование системы поощрения (премирования) персонала организации.
234. Разработка факторов, влияющих на работоспособность человека и его здоровье.
235. Исследование причин пониженной работоспособности.
236. Факторы, обуславливающие экстремальные условия труда.
237. Оптимизация технологий управления безопасностью труда в организации.
238. Формирование политики безопасности труда в организации.
239. Совершенствование культуры безопасности труда в организации.
240. Разработка программ безопасности труда в организации.
241. Разработка оптимального режима труда на автоматизированном рабочем месте.
242. Развитие систем безопасности труда в непроизводственных организациях.
243. Выявление негативных факторов воздействия психологического климата на здоровье персонала организации.

Оценка результатов деятельности персонала организации

244. Совершенствование организации и методов проведения анализа и описания работы и рабочего места.

245. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.

246. Совершенствование оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом.

247. Совершенствование оценки результатов деятельности подразделений организации.

248. Совершенствование планирования и оценки затрат на персонал организации.

249. Совершенствование оценки экономической эффективности проектов развития системы и технологии управления персоналом.

250. Совершенствование оценки социальной эффективности проектов развития системы и технологии управления персоналом.

251. Разработка программы развития аудита персонала организации.

252. Использование результатов аудита персонала для совершенствования системы кадрового управления.

253. Формирование и оценка эффективности затрат на персонал организации.

254. Разработка проекта оценки регулирования текучести персонала (в нестабильных условиях функционирования).

255. Сокращение затрат на персонал путем аутстаффинга.

256. Организация внутреннего аудита труда и его оплаты на предприятии.

257. Совершенствование контроллинга персонала предприятия.

258. Разработка программы повышения эффективности использования рабочего времени на предприятии.

259. Оценка результатов труда работников службы управления персоналом организации.

260. Разработка системы мероприятий по диагностике персонала как условие успешного управления персоналом.

261. Проектирование использования технологий кадрового аудита и контроллинга в управлении персоналом.

262. Использование компетентностного подхода в управлении персоналом организации.

263. Разработка моделей должностных компетенций в управлении персоналом организации.