

ПЕРЕЧЕНЬ

тем выпускных квалификационных работ выпускникам 2022-2023 учебного года
(Приказ ректора РМАТ от 03.11.2022 №1249)

Направление 38.03.03 Управление персоналом

1. Нормативно-правовое обеспечение системы управления персоналом как условие совершенствования управления трудовой деятельностью (на примере).
2. Совершенствование организационной структуры системы управления персоналом предприятия (на примере).
3. Документационное обеспечение управления персоналом предприятия в условиях перехода на электронный документооборот (на примере).
4. Информационно-коммуникационные технологии как средство совершенствования управления персоналом организации (на примере).
5. Формирование кадрового потенциала организации на основе технологии эффективного рекрутинга (на примере).
6. Кадровое планирование как условие эффективного управления персоналом организации (на примере).
7. Применение моделей должностных компетенций в управлении формированием кадрового потенциала организации (на примере).
8. Совершенствование системы регулирования социально-трудовых отношений на уровне предприятия (на примере).
9. Регламентация и нормирование труда персонала как условие повышения качества управления в современных условиях (на примере).
10. Совершенствование организации труда персонала в условиях дистанционной занятости (на примере).
11. Безопасность труда персонала как фактор повышения качества управления на предприятии (на примере).
12. Совершенствование управления текучестью кадров организации (на примере).
13. Управление затратами на персонал предприятия как условие обеспечения эффективности управления (на примере).
14. Формирование качественного и количественного состава персонала организации (на примере).
15. Управление процессом подбора персонала как условие повышения конкурентоспособности предприятия (на примере).
16. Управление адаптацией различных категорий персонала как условие обеспечения качества трудовой деятельности (на примере).
17. Совершенствование управления персоналом организации в условиях реализации профессиональных стандартов (на примере).
18. Аттестации персонала предприятия как условие качества управления кадровым потенциалом (на примере).
19. Формирование кадрового резерва предприятия как условие эффективного управления (на примере).
20. Управление системой обучения персонала предприятия как условие повышения качества труда (на примере).
21. Управление поддержанием и развитием профессиональных компетенций персонала организации в современных условиях (на примере).
22. Оценка результатов труда персонала организации как условие повышения качества труда (на примере).
23. Совершенствование системы оплаты труда персонала предприятия (на примере).

24. Деловая оценка персонала как фактор управления кадровым потенциалом организации (на примере).
25. Повышение мотивации труда персонала организации в кризисных условиях (на примере).
26. Формирование социальной инфраструктуры организации как условие эффективного руководства персоналом (на примере).
27. Управление конфликтами в организации как условие эффективного руководства (на примере).
28. Управление карьерой персонала в организации как условие эффективного использования кадрового потенциала (на примере).
29. Совершенствование кадровой политики организации в кризисных условиях (на примере).
30. Специфика управления персоналом органов государственного (муниципального) управления (на примере).
31. Управление организационным поведением персонала в условиях развития организационной культуры (на примере).
32. Формирование модели компетенций для оценки (развития) персонала организации (на примере).
33. Организация процесса высвобождения персонала предприятия (на примере).
34. Организация аудита персонала предприятия как условие эффективного управления (на примере).
35. Проектирование взаимосвязей кадровой службы с подразделениями организации (на примере).
36. Развитие технологии управления персоналом на основе делегирования полномочий (на примере).
37. Организация управления персоналом проектной группы (на примере).
38. Использование норм этики деловых отношений в управлении персоналом организации (на примере).
39. Управление трудовой дисциплиной в организации как фактор обеспечения качества трудовой деятельности (на примере).
40. Повышение уровня лояльности персонала как условие эффективного управления кадровым потенциалом организации (на примере).