

**НЕГОСУДАРСТВЕННАЯ АВТОНОМНАЯ
НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ МИРОВЫХ ЦИВИЛИЗАЦИЙ»**

ПРИНЯТО
на заседании Ученого совета
31.08.2020 (протокол № 1)

**ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ
РАБОТ НА 2021 ГОД**

Направление: _____ 38.03.02 Менеджмент _____
(код, наименование специальности /направления)

Направленность (профиль): управление _____ человеческими _____ ресурсами

Квалификация выпускника: бакалавр _____

Форма обучения: _____ очная, очно-заочная, заочная _____

Одобрена на заседании кафедры
менеджмента

Протокол № 1

«31» августа 2020 г.

Зав. кафедрой _____ Пантелеева Т.А.

Москва 2020

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. Проектирование 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 слабозащищённых слоев населения.
8. Организация деятельности рекрутинговых агентств.
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. Проектирование 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 ...) 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.
- 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.Разработка проекта реализации стратегии управления персоналом организации.
- 31.Совершенствование стратегии управления персоналом на основе общей стратегии управления организацией.
- 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 проекта совершенствования 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.Разработка проекта совершенствования использования персонала организации.
- 59.Формирование профессиональной «модели» менеджера по управлению персоналом.
- 60.Разработка квалификационной характеристики и компетенций менеджера по управлению персоналом.
- 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.Совершенствования технологий управления дистанционным персоналом.
- 95.Совершенствование технологий поиска и подбора персонала.
- 96.Формирование модели компетенций для оценки/развития персонала организации.
- 97.Разработка проекта внедрения оценки персонала на основе компетентностного подхода.
- 98.Разработка проекта оценки персонала на основе методики «360°».
- 99.Формирование корпоративных профессиональных стандартов рабочих мест.