

**Тематика выпускных квалификационных работ (ВКР)¹
для студентов магистерской программы
«Управление человеческими ресурсами»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»**

1. Применение современных технологий профессионального обучения для повышения эффективности персонала.
2. Анализ управления трудовой мотивации различных групп персонала для повышения эффективности применяемых стимулов к труду.
3. Повышение эффективности управления трудовой мотивацией и стимулированием труда в организации.
4. Совершенствование организации заработной платы и стимулирования труда в малом бизнесе.
5. Оптимизация системы материального стимулирования работников с использованием ключевых показателей деятельности (KPI).
6. Совершенствование организационной структуры системы управления персоналом.
7. Планирование персонала организации.
8. Планирование затрат на персонал организации.
9. Нормирование труда в организации.
10. Проектирование ценностного предложения работодателя.
11. Проектирование организационной структуры предприятия.
12. Внедрение Agile-технологии в организацию труда персонала.
13. Повышение привлекательности организации в сфере материального производства.
14. Совершенствование взаимодействия персонала подразделений организации.
15. Укрепление доверия между менеджментом и исполнителями организации.
16. Совершенствование операционного управления персоналом.
17. Оптимизация централизации и децентрализации в управлении персоналом организации.
18. Оптимизация специализации и кооперации персонала в организации.

¹Студент обязательно согласовывает тему ВКР с руководителем (при необходимости проводится корректировка).

19. Совершенствование регламентации труда персонала организации.
20. Внедрение информационных технологий нормирования труда персонала организации.
21. Внедрение новых технологий в организацию труда персонала.
22. Совершенствование системы управления знаниями в обучающейся организации.
23. Внедрение современных методов развития организационной культуры.
24. Разработка стратегии развития социальных отношения персонала в организации.
25. Укрепление лояльности персонала организации.
26. Применение системы грейдов в согласовании интересов организации и персонала.
27. Внедрение конкурсных котировочных заявок в мотивации персонала по достижению стратегических целей организации.
28. Внедрение современных методов управления эффективностью персонала организации.
29. Повышение результативности персонала организации.
30. Внедрение цифровых технология контроля эффективности персонала организации.
31. Внедрение стратегического управления развитием персонала организации.
32. Оптимизация переменной и постоянной частей затрат на персонал организации.
33. Оптимизация гендерной пропорции персонала в обеспечении эффективности деятельности организации.
34. Технологии формирования лидерских компетенций в организации.
35. Инновационные подходы в персонал-технологиях (рекрутинге, оценке, стимулировании персонала и др.) современных организаций.
36. Моделирование траектории управления знаниями в условиях обучающихся организаций.
37. Организационные и социально-психологические ориентиры в управлении новым поколением работников.

38. Исследование влияния ценностных ориентаций нового поколения работников на формирование их профессиональных компетенций.
39. Управление человеческими ресурсами в контексте реализуемой корпоративной стратегии.
40. Управление человеческими ресурсами в инновационных организациях.
41. Инновационные технологии в управлении персоналом современных организаций.
42. Профессиональное обучение и развитие HR-специалистов в российских и зарубежных организациях.
43. Востребованность HR-специалистов на рынке труда в России и за рубежом.
44. Корпоративное обучение и его влияние на ключевые компетенции сотрудников и организации.
45. Развитие и обучение персонала организации.
46. Особенности управления человеческими ресурсами в проектных инновационных организациях.
47. HR-брендинг в российских и зарубежных организациях.
48. Мотивация трудовой деятельности в управлении человеческими ресурсами.
49. Диагностика кадрового потенциала организации и управленческое консультирование.
50. Формирование кадрового резерва и работа с ним в организации.
51. Оценка персонала как способ оптимизации структуры управления персоналом.
52. Построение системы управления персоналом и оценка ее результативности.
53. Развитие внешних и внутренних коммуникаций организации.
54. Перспективные направления эффективного управления HR-подразделениями.
55. Компетентностный инструментарий управления персоналом в условиях цифровой трансформации
56. Управление профессиональной карьерой в цифровой экономике
57. Система кадрового обеспечения как механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов

58. Управление персоналом на основе оценки результатов его труда
59. Управление поведением сотрудников различных возрастных групп