

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВЛАДИМИРСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ»

УТВЕРЖДАЮ
Врио заместителя начальника
ВЮИ ФСИН России
по учебной работе
полковник внутренней службы
« 15 » 06 К.Н. Курысев
2016 г.

ТЕМЫ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ
(МАГИСТЕРСКИХ ДИССЕРТАЦИЙ)

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Профиль – Управление персоналом

для обучающихся факультета права и управления
на 2016/2017 учебный год

Одобрены на заседании методического совета
15 июня 2016 г. протокол № 12

1. Разработка организационной структуры системы управления персоналом (в том числе по подсистемам управления персоналом);
2. Влияние организационной культуры на эффективность организации (на примере....);
3. Разработка стратегии управления персоналом организации;
4. Организация кадрового планирования в организации;
5. Организация профориентации и трудовой адаптации персонала;
6. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала.
7. Формирование системы служебно-профессиональным продвижением персонала в организации;
8. Организация формирования и управления кадровым резервом;
9. Современный процесс найма и управления человеческими ресурсами организации (на примере.....);
10. Роль менеджера в управление конфликтами и стрессами в организации;
11. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала организации;
12. Развитие системы материального денежного и неденежного стимулирования персонала;
13. Управление социальным развитием в организации;
14. Организация управления безопасностью труда и здоровьем персонала;
15. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом.
16. Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом организации;
17. Формирование и управление затратами на персонал организации;
18. Роль менеджмента в процессе управления человеческими ресурсами организации (на примере...);
19. Использование трудового потенциала организации и отдельного работника;
20. Автоматизированные информационные технологии управления персоналом организации;
21. Оценка социальной и экономической эффективности рекомендаций по развитию системы и процессов управления персоналом;
22. Человеческий капитал как фактор конкурентоспособности современной организации;

23. Корпоративная культура как инструмент кадровой политики (на примере...);

24. Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации;

25. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом (на примере...);

26. Совершенствование методов аттестации персонала предприятия (на примере...);

27. Эффективность современных подходов к подбору персонала (на примере ООО ...);

28. Использование современных управленческих инноваций (психологического анализа и др.) для повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников банка (на примере);

29. Социальная политика на предприятии и её роль в трудовой активности коллектива (на примере...);

30. Компенсационный пакет как инструмент повышения мотивации персонала (на примере ...);

31. Использование модели компетенций в системе подбора персонала отдела продаж (на примере ...);

32. Использование компетентностного подхода для оценки потребности в обучении персонала (на примере...);

33. Влияние стилей руководства на формирование лояльности персонала (на примере...);

34. Система обучения персонала организации как фактор повышения качества человеческого капитала (на примере...);

35. Формирование мотивационного профиля персонала (на примере...);

36. Развитие и управление карьерой работника в условиях инновационной экономики (на примере...);

37. Влияние организационной культуры на мотивацию и стимулирование труда в организации (на примере малого предприятия...);

38. Роль инновационных методов стимулирования и мотивации персонала в стабилизации кадрового состава предприятий (на примере...);

39. Анализ соответствия стратегии управления персоналом стратегии развития организации;

40. Применение системы сбалансированных показателей (ССП) в реализации стратегии управления развитием персонала предприятия (на примере...);

41. Анализ и идентификация способов удержания и развития наиболее ценных сотрудников (НЦС) в организации (на примере...);

42. Идентификация ключевых компетенций и динамических способностей организации (на примере...);
43. Управление развитием организационной культурой на основе ее диагностики и оценки (на примере...);
44. Оценка эффективности системы монетарного и немонетарного мотивирования персонала (на примере...);
45. Анализ и оценка моделей и механизмов оплаты труда на предприятии (на примере...);
46. Анализ современных подходов к построению компенсационных пакетов на предприятиях (на примере...);
47. Оценка и повышение эффективности инвестиций, вложенных в человеческий капитал (на примере...);
48. Управление знаниями как важнейшая задача HR-департамента (на примере...);
49. Диагностика и идентификация лучших практик управления человеческим капиталом в российских и зарубежных компаниях;
50. Оценка и выбор методов привлечения и развития молодых специалистов (на примере...);
51. Формирование и интеграция политики управления персоналом с бизнес-стратегией компании (на примере...);
52. Формирование эффективной стратегии управления персоналом в организации (на примере..);
53. Применение корпоративной «дорожной карты» как инновационного метода в управлении знаниями в организации;
54. Управленческая команда как основной источник динамических способностей организации (на примере...);
55. Оценка эффективности мотивационной системы в организации;
56. Роль менеджера (руководителя) в формировании и развитии принципов организационного (корпоративного) поведения;
57. Бюджетирование и бизнес планирование кадровых служб;
58. Мониторинг персонала как основной механизм поддержания адекватной кадровой политики;
59. Высвобождение персонала как инструмент стратегического управления организации;
60. Технологии PR-деятельности в управлении персоналом (на примере деятельности конкретной организации);
61. Аудит и контроллинг персонала и его роль в развитии организации;
62. Формы и методы реализации инноваций в кадровой работе;

63. Пути совершенствования организации работы с кадровыми документами (на примере конкретного предприятия);

64. Анализ и оценка рынка труда региона;

65. Стратегическое развитие фирмы через внедрение KPI;

66. Специфика управления персоналом на разных этапах жизненного цикла организации.

**Предложения по темам выпускных квалификационных работ
обсуждены и одобрены на заседании кафедры:**

Управления и информационных технологий протокол № 7 от 16.05.2016