


МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор РОАТ



 В.И. Апатцев

«30» сентября 2019

Кафедра: Экономическая теория и менеджмент
Авторы: Панько Юлия Владимировна, кандидат экономических наук, доцент

**АННОТИРОВАННАЯ ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль: Управление персоналом организации
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: Заочная
Год начала обучения: 2019

<p>Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии Протокол № <u>3</u> <u>«20» мая 2019 г.</u> Председатель учебно-методической комиссии  _____ С.Н. Климов</p>	<p>Одобрено на заседании кафедры Протокол № <u>9</u> <u>«15» мая 2019 г.</u> Заведующий кафедрой  _____ Т.М. Степанян</p>
---	---

1. Состав государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом в соответствии с решением Ученого совета университета включает в себя:

Преседатель государсвенной экзаменацонной комиссии утверждается не позднее 31 декабря, предшествующего году присвоения государсвенной итоговой атестации. Состав комиссии утверждается не позднее чем за 1 месяц до даты начала государсвенной итоговой аттестации. Председатель ГИА утверждается из числа лиц, не работающих в данной организации, имеющих ученую степеньдоктора наук

2. Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ

1 Антикризисное управление персоналом на предприятии (организации, фирме).

2 Влияние мотивации персонала на повышение эффективности управления персоналом.

3 Влияние мотивации персонала на сокращение текучести кадров.

4 Влияние организационной культуры на мотивацию и стимулирование труда в организа-ции.

5 Влияние условий труда на лояльность персонала в организации.

6 Выявление и использование резервов роста производительности труда на предприятии.

7 Изучение потребностей, способностей и мотивации работников к обучению на предпри-ятии (фирме, организации).

8 Использование аутсорсинга в управлении персоналом организации.

9 Деловая оценка персонала и направления использования.

10 Использование результатов процесса отбора персонала для его дальнейшего развития.

11 Использование элементов организационной культуры при совершенствовании системы управления персоналом.

12 Кадровая политика предприятия в условиях экономического кризиса (на примере организации, фирмы).

13 Кадровый потенциал предприятия (организации) и основные направления его совершен-ствования.

14 Конкурентоспособность предприятия и ее повышение за счет эффективной кадровой по-литики

15 Модели поведения руководителей в процессе управления персоналом.

16 Неэффективно работающий персонал и пути повышения производительности и качества труда в организации (фирме).

17 Обоснование структуры и штатной численности службы управления персоналом органи-зации.

18 Определение и обеспечение потребности организации в персонале.

19 Определение потребности предприятия (организации) в персонале.

- 20 Оптимизация системы управления персоналом на основе аутсорсинга.
- 21 Организационная культура компании и ее совершенствование.
- 22 Организация аттестации рабочих мест по условиям труда.
- 23 Организация внутреннего аудита труда и его оплаты на предприятии.
- 24 Организация проведения аттестации персонала.
- 25 Организация процесса деловой оценки персонала.
- 26 Организация системы развития персонала.
- 27 Оценка кадрового потенциала предприятия и его использование на предприятии.
- 28 Планирование развития персонала предприятия (организации) на основе повышения его квалификации.
29. Разработка и совершенствование информационной функции маркетинга персонала.
30. Разработка кадрового документооборота при найме (адаптации, аттестации, деловой оценке и др.) персонала организации.
31. Разработка мероприятий по совершенствованию информационного и технического обеспечения системы управления персоналом организации (предприятия)
32. Реинжиниринг системы управления персоналом организации.
33. Роль повышения квалификации персонала на малом предприятии (организации, фирме).
34. Совершенствование кадрового планирования в организации (на предприятии)
35. Совершенствование кадрового планирования в организации.
36. Совершенствование кадровой стратегии и кадровой политики в организациях (фирме)
37. Совершенствование коммуникационных процессов в организации.
- 38 Совершенствование коммуникационных связей организации с субъектами рынка труда.
39. Совершенствование контроллинга персонала предприятия.
40. Совершенствование корпоративной культуры на предприятии.