

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

Кафедра: Экономика труда и управление человеческими ресурсами

**АННОТИРОВАННАЯ ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Профиль:	Управление человеческими ресурсами
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	Очная
Год начала обучения:	2020

1. Состав государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент в соответствии с решением Ученого совета университета включает в себя:

- защиту выпускной квалификационной работы в форме бакалаврской работы.

2. Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ

В соответствии с требованиями, предъявляемыми к бакалаврам, и, учитывая круг решаемых вопросов будущими выпускниками по направлению 38.03.02 Менеджмент, профиль "Управление человеческими ресурсами", а также технологическую последовательность решения управленческих вопросов, выпускная квалификационная работа должна содержать результаты исследований по одному из следующих основных направлений:

1. Анализ движения и текучести кадров на предприятии и разработка мероприятий по их снижению (на примере...).
2. Анализ и идентификация способов удержания и развития наиболее ценных сотрудников в организации (на примере...).
3. Анализ и оценка моделей и механизмов оплаты труда на предприятии (на примере...).
4. Анализ современных подходов к построению компенсационных пакетов на предприятиях (на примере...).
5. Анализ соответствия стратегии управления персоналом стратегии развития организации (на примере ...).
6. Анализ и развитие системы оплаты труда на предприятии сферы.
7. Анализ и совершенствование организации труда руководителей на предприятии (на примере...).
8. Анализ и совершенствование организационной культуры на предприятии (на примере...)
9. Анализ и совершенствование системы аттестации персонала (на примере ...)
10. Анализ и совершенствование системы мотивации деятельности персонала на предприятии сферы.
11. Анализ и совершенствование системы подготовки и повышения квалификации кадров на предприятии сферы.
12. Анализ и совершенствование системы управления персоналом на предприятии (на примере ...)
13. Аттестация как метод оценки работников предприятия (на примере...).
14. Аттестация рабочих мест (на примере)
15. Аудит персонала и его роль в развитии организации (на примере...).
16. Аудит системы управления персоналом организации (на примере...).
17. Аудит эффективности системы HR-менеджмента (на примере ...).
18. Бюджетирование и бизнес планирование кадровых служб (на примере...).
19. Виды рекрутинговой деятельности, практика и особенности их применения.
20. Влияние организационной культуры на мотивацию и стимулирование труда в

организации (на примере ...).

21. Влияние стилей руководства на формирование лояльности персонала (на примере...).

22. Влияние организационной культуры на конкурентоспособность организации (на примере...)

23. Внедрение модели профессиональных компетенций в HR-процессы организации ... сферы.

24. Внешние коммуникации службы управления персоналом: пути повышения эффективности.

25. Внутренние коммуникации службы управления персоналом: пути повышения эффективности.

26. Внутрифирменное обучение персонала на основе корпоративного учебного центра (на примере...).

27. Документационное обеспечение управления персоналом организации: пути оптимизации.

28. Зарубежный опыт управления персоналом (на примере.....страны) и практика его применения в России.

29. Защита персонала организации от переманивания конкурентами (на примере ...)

30. Инновационные технологии дополнительного обучения персонала (на примере ...).

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

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

33. Корпоративная культура компании: проблемы формирования и развития (на примере).

34. Корпоративный университет в системе обучения специалистов (на примере...).

35. Лояльность персонала как фактор стабилизации организации: оценка и условия формирования (на примере ...).

36. Лояльность персонала как объект управления в системе HR- менеджмента.

37. Методы подбора персонала в кадровом агентстве (на примере ООО...).

38. Мотивация и стимулирование работы персонала в малой (крупной) организации.

39. Направления улучшения имиджа организации-работодателя на рынке труда (на примере...)

40. Обоснование методов обеспечения максимальной эффективности взаимодействия HR-службы с рекрутинговыми агентствами (на примере...).

41. Обоснование выбора карьерной стратегии в зависимости от типа личности.

42. Обучение и развитие персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия (на примере...).

43. Организационная культура в системе управления персоналом (на примере ...)

44. Управление стрессами в организации: регулирование и профилактика (на примере...).

45. Организация и оценка эффективности работы кадровой службы (на примере ...)

46. Организация трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере...)

47. Основные механизмы повышения эффективности труда персонала (на примере...).

48. Основные направления социально-психологической помощи и поддержки безработных (на примере городского центра занятости).
49. Основные факторы, влияющие на удовлетворенность трудом работников предприятий (на примере ООО...).
50. Особенности адаптации молодых специалистов в силовых структурах (на примере...).
51. Особенности мотивации и стимулирования персонала на промышленных предприятиях (на примере...).
52. Особенности стимулирования и мотивации персонала на предприятиях в сфере обслуживания (на примере...).
53. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере ...)

При разработке ВКР необходимо проводить варианты расчеты с использованием современных программно-технических средств, современных принципов и методов УЧР.