



МОСКОВСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Негосударственное образовательное частное
учреждение высшего образования

АКТУАЛИЗИРОВАНО И
ОДОБРЕНО
НА 2022/2023 УЧ.ГОД
ПРОТОКОЛ №8
31.03.2022 ДАТА

АКТУАЛИЗИРОВАНО И
ОДОБРЕНО
НА 2023/2024 УЧ.ГОД
ПРОТОКОЛ №8
30.03.2023 ДАТА

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**Б3.01 Государственная итоговая аттестация: Подготовка к
процедуре защиты и защита выпускной квалификационной
работы**

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Управление персоналом организации
Формы обучения	очная, очно-заочная, заочная
Типы задач профессиональной деятельности:	информационно-аналитический организационно-управленческий
Квалификация выпускника	бакалавр

Оценочные материалы для проведения государственной итоговой аттестации обучающихся разработаны в соответствии с

- федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. № 955;


- учебными планами (очной, очно-заочной, заочной форм обучения) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) программы «Управление персоналом организации».

Разработчик:

и.о. заведующего кафедрой

Экономика и управление

Ильченко С.В. к.пед.н., доцент




(подпись)
«25» мая 2021 г.

Оценочные материалы для проведения государственной итоговой аттестации обучающихся обсуждены и утверждены на заседании кафедры Экономика и управление «25» мая 2021 г. протокол №10.

И.о. заведующего кафедрой Экономика и управление

Ильченко С..В., к.п.н., доцент



(подпись)
«25» мая 2021 г.

Содержание

1. Требования к результатам освоения образовательной программы 4
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их проверки, описание шкал оценивания 5
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы 9

1. Требования к результатам освоения образовательной программы

Порядок, определяющий процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций, определен в Положении о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в НОЧУ ВО «МЭИ».

Универсальные компетенции

код	Формируемая компетенция
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

Общепрофессиональные компетенции

код	Формируемая компетенция
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и

	социальные последствия
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции

код	Формируемая компетенция
ПК-1	Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале
ПК-2	Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала
ПК-3	Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота обеспечения персонала
ПК-4	Способен осуществлять деятельность по организации и проведению оценки персонала
ПК-5	Способен осуществлять организацию и проведение аттестации персонала
ПК-6	Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их проверки, описание шкал оценивания

Критерии оценки и шкала оценивания

Критерии	Шкала оценивания
1	2
<ul style="list-style-type: none"> - выпускная квалификационная работа выполнена самостоятельно, носит творческий характер, содержит элементы научной новизны; - собран, обобщен и проанализирован достаточный объем литературных источников; - при написании и защите выпускной квалификационной работы обучающийся продемонстрирован высокий уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций, теоретические знания и наличие практических навыков; - выпускная квалификационная работа хорошо оформлена и своевременно представлена на кафедре, полностью соответствует требованиям, предъявляемым к содержанию и оформлению выпускных квалификационных работ; - актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования — тема очень актуальна, высокая теоретическая и практическая значимость темы исследования; - соответствие содержания работы заданию — ВКР полностью соответствует заданию; - на защите выпускной квалификационной работе освещены все вопросы исследования, разработки, ответы обучающегося на вопросы профессионально грамотны, исчерпывающие, результаты исследования подкреплены статистическими критериями практической значимости 	Рекомендовано к защите («отлично»)
<ul style="list-style-type: none"> - тема выпускной квалификационной работы раскрыта, однако выводы и рекомендации не всегда оригинальны и / или не имеют практической значимости, есть неточности при освещении отдельных вопросов темы; - собран, обобщен и проанализирован необходимый объем литературы, но 	Рекомендовано к защите («хорошо»)

Критерии	Шкала оценивания
1	2
<p>не по всем аспектам исследуемой темы сделаны выводы и обоснованы практические рекомендации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования — тема очень актуальна, высокая теоретическая и практическая значимость темы исследования - соответствие содержания работы заданию — ВКР полностью соответствует заданию - при написании и защите выпускной квалификационной работы обучающимся продемонстрирован средний уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций, наличие теоретических знаний и достаточных практических навыков; - работа своевременно представлена на кафедру, есть отдельные недостатки в ее оформлении; - в процессе защиты работы были неполные ответы на вопросы 	
<ul style="list-style-type: none"> - тема выпускной квалификационной работы раскрыта частично, но в основном правильно, допущено поверхностное изложение отдельных вопросов темы; - в работе недостаточно полно была использована представленная литература, выводы и практические рекомендации не отражали в достаточной степени содержание работы; - актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования — тема актуальна, теоретическая и практическая значимость темы исследования – хорошая; - соответствие содержания работы заданию – ВКР не полностью соответствует заданию; - при написании и защите работы обучающимся продемонстрирован удовлетворительный уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций, поверхностный уровень теоретических знаний и практических навыков; - работа своевременно представлена на кафедру, однако не в полном объеме по содержанию и / или оформлению соответствует предъявляемым требованиям; - в процессе защиты выпускник недостаточно полно изложил основные положения работы, испытывал затруднения при ответах на вопросы 	<p>Рекомендовано к защите («удовлетворительно»)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - содержание выпускной квалификационной работы не раскрывает тему, вопросы изложены бессистемно и поверхностно, нет анализа практического материала, основные положения и рекомендации не имеют обоснования; работа не оригинальна, основана на компиляции публикаций по теме; - актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования — тема не актуальна, теоретическая и практическая значимость темы исследования — невысокая; - соответствие содержания работы заданию — ВКР не полностью или не соответствует заданию; - при написании и защите выпускной квалификационной работы выпускник продемонстрирован неудовлетворительный уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций; - работа несвоевременно представлена на кафедру, не в полном объеме по содержанию и оформлению соответствует предъявляемым требованиям; - на защите выпускник показал поверхностные знания по исследуемой теме, отсутствие представлений об актуальных проблемах по теме работы, плохо отвечал на вопросы 	<p>Не рекомендовано к защите («неудовлетворительно»)</p>

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Критерии оценки и шкала оценивания

Критерии	Шкала оценивания
1	2
<ul style="list-style-type: none"> - выпускная квалификационная работа выполнена самостоятельно, носит творческий характер, содержит элементы научной новизны; - собран, обобщен и проанализирован достаточный объем литературных источников; - при написании и защите выпускной квалификационной работы обучающийся продемонстрирован высокий уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций, теоретические знания и наличие практических навыков; - выпускная квалификационная работа хорошо оформлена и своевременно представлена на кафедру, полностью соответствует требованиям, предъявляемым к содержанию и оформлению выпускных квалификационных работ; - актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования — тема очень актуальна, высокая теоретическая и практическая значимость темы исследования; - соответствие содержания работы заданию — ВКР полностью соответствует заданию; - на защите выпускной квалификационной работе освещены все вопросы исследования, разработки, ответы обучающегося на вопросы профессионально грамотны, исчерпывающие, результаты исследования подкреплены статистическими критериями практической значимости 	<p>Рекомендовано к защите («отлично»)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - тема выпускной квалификационной работы раскрыта, однако выводы и рекомендации не всегда оригинальны и / или не имеют практической значимости, есть неточности при освещении отдельных вопросов темы; - собран, обобщен и проанализирован необходимый объем литературы, но не по всем аспектам исследуемой темы сделаны выводы и обоснованы практические рекомендации; - актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования — тема очень актуальна, высокая теоретическая и практическая значимость темы исследования - соответствие содержания работы заданию — ВКР полностью соответствует заданию - при написании и защите выпускной квалификационной работы обучающимся продемонстрирован средний уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций, наличие теоретических знаний и достаточных практических навыков; - работа своевременно представлена на кафедру, есть отдельные недостатки в ее оформлении; - в процессе защиты работы были неполные ответы на вопросы 	<p>Рекомендовано к защите («хорошо»)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - тема выпускной квалификационной работы раскрыта частично, но в основном правильно, допущено поверхностное изложение отдельных вопросов темы; - в работе недостаточно полно была использована представленная литература, выводы и практические рекомендации не отражали в достаточной степени содержание работы; - актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования — тема актуальна, теоретическая и практическая значимость темы исследования – хорошая; - соответствие содержания работы заданию – ВКР не полностью соответствует заданию; - при написании и защите работы обучающимся продемонстрирован удовлетворительный уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций, поверхностный уровень теоретических знаний и практических навыков; - работа своевременно представлена на кафедру, однако не в полном объеме 	<p>Рекомендовано к защите («удовлетворительно»)</p>

Критерии	Шкала оценивания
1	2
<p>по содержанию и / или оформлению соответствует предъявляемым требованиям;</p> <ul style="list-style-type: none"> - в процессе защиты выпускник недостаточно полно изложил основные положения работы, испытывал затруднения при ответах на вопросы 	
<ul style="list-style-type: none"> - содержание выпускной квалификационной работы не раскрывает тему, вопросы изложены бессистемно и поверхностно, нет анализа практического материала, основные положения и рекомендации не имеют обоснования; - работа не оригинальна, основана на компиляции публикаций по теме; - актуальность, теоретическая, практическая значимость темы исследования — тема не актуальна, теоретическая и практическая значимость темы исследования — невысокая; - соответствие содержания работы заданию — ВКР не полностью или не соответствует заданию; - при написании и защите выпускной квалификационной работы выпускник продемонстрирован неудовлетворительный уровень развития общекультурных и профессиональных компетенций; - работа несвоевременно представлена на кафедру, не в полном объеме по содержанию и оформлению соответствует предъявляемым требованиям; - на защите выпускник показал поверхностные знания по исследуемой теме, отсутствие представлений об актуальных проблемах по теме работы, плохо отвечал на вопросы 	<p>Не рекомендовано к защите («неудовлетворительно»)</p>

Описание шкалы оценивания выпускной квалификационной работы

Оценка «отлично» выставляется, если:

оценка содержания:

- тема выбрана самостоятельно или по рекомендации научного руководителя;
- тема актуальна, и её актуальность раскрыта в полном объёме;
- в работе обоснована практическая и теоретическая значимость;
- выпускная квалификационная работа содержит результаты, которые в совокупности решают конкретную научную и (или) практическую задачу, или результаты (теоретические и (или) экспериментальные), которые имеют существенное значение для развития конкретных направлений в определенной отрасли науки, или научно-обоснованные разработки, использование которых в полном объёме обеспечивает решение прикладных задач;
- положения, выносимые на защиту, сформулированы чётко и грамотно;
- работа имеет несомненную практическую значимость и перспективу практического внедрения, в процессе исследования самостоятельные разработки обучающихся были апробированы;
- цель, поставленная в работе, достигнута полностью, о чём свидетельствуют последовательность и глубина изложения материала, сформулированные задачи решены;
- все вычисления сделаны грамотно;
- выводы сделаны грамотно, отражают сущность проделанной работы и позволяют судить о достоверности исследования;
- работа свидетельствует о глубоком анализе литературы по теме исследования;

оценка оформления:

- оформление и объём работы соответствуют всем требованиям, предъявляемым к работам такого рода;
- работа написана грамотно и аккуратно;
- работа содержит все необходимые документы и заявленные приложения;

оценка защиты:

- доклад обучающихся построен логически, верно, соблюдены временные рамки;
- обучающийся свободно владеет темой и не испытывает трудностей в её представлении, практически не пользуется текстом доклада;
- речь обучающихся грамотна и убедительна, проявляется высокий уровень профессионально-коммуникативной культуры, а также сформированность общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций;
- презентация составлена грамотно и способствует лучшему восприятию и пониманию сущности работы;
- обучающийся умело использует научную и соответствующую своей специальности терминологию;
- обучающийся отвечает на вопросы и замечания точно и корректно.

Оценка «хорошо» выставляется, если:

оценка содержания:

- тема выбрана самостоятельно или по рекомендации научного руководителя;
- тема актуальна, но её актуальность раскрыта;
- в работе раскрыта практическая и теоретическая значимость;
- выпускная квалификационная работа содержит результаты, которые в основном решают конкретную научную и (или) практическую задачу, или результаты (теоретические и (или) экспериментальные), которые имеют определённое значение для развития конкретных направлений в определенной отрасли науки, или научно-обоснованные разработки, использование которых в основном обеспечивает решение прикладных задач;
- положения, выносимые на защиту, сформулированы грамотно;
- работа имеет определённую практическую значимость, и описаны возможности её практического внедрения, в процессе исследования сделаны попытки апробации самостоятельных разработок обучающихся;
- цель, поставленная в работе, достигнута полностью, есть замечания к последовательности и глубине изложения материала, сформулированные задачи решены;
- все вычисления сделаны грамотно, но есть незначительные неточности;
- выводы сделаны грамотно, но не в полном объёме отражают сущность проделанной работы и позволяют судить о достоверности исследования;
- в работе проводится анализ литературы по теме исследования;

оценка оформления:

- оформление и объём работы соответствуют всем требованиям, предъявляемым к работам такого рода, однако имеются незначительные замечания;
- работа написана грамотно, однако имеется ряд исправлений;
- работа содержит все необходимые документы и заявленные приложения, однако имеются замечания по последовательности приложений;

оценка защиты:

- доклад обучающегося построен логически верно, однако имеются незначительные замечания в последовательности изложения или к соблюдению временных рамок;
- обучающийся свободно владеет темой, однако испытывает незначительные трудности в её представлении; редко пользуется текстом доклада;
- речь обучающийся грамотна, но не всегда убедительна;
- презентация способствует лучшему восприятию и пониманию сущности работы, однако есть замечания к количеству и последовательности демонстрации слайдов;
- обучающийся использует научную и соответствующую своей специальности терминологию;

терминологию, проявляет продвинутый уровень сформированности общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если:

Оценка содержания:

- тема выбрана по рекомендации научного руководителя;
- тема актуальна, но её актуальность раскрыта неполно;
- в работе не полностью раскрыта практическая и теоретическая значимость;
- выпускная квалификационная работа содержит результаты, которые частично решают конкретную научную и (или) практическую задачу, или результаты (теоретические и (или) экспериментальные), которые имеют несущественное значение для развития конкретных направлений в определенной отрасли науки, или научно-обоснованные разработки, использование которых частично обеспечивает решение прикладных задач;
- нет чёткости в формулировке положений, выносимых на защиту;
- работа имеет определённую практическую значимость, подвергается сомнению самостоятельность разработок обучающихся, и не убедительны результаты её апробации;
- цель, поставленная в работе, достигнута не полностью, так как не решены некоторые сформулированные задачи, есть замечания к последовательности и глубине изложения материала;
- в вычислениях имеются ошибки;
- выводы не в полном объёме отражают сущность проделанной работы и не позволяют судить о достоверности исследования;
- в работе сделана попытка анализа литературы по теме исследования;

оценка оформления:

- оформление и объём работы соответствуют не всем требованиям, предъявляемым к работам такого рода;
- работа написана с ошибками, и имеется много исправлений;
- работа содержит все необходимые документы, но отсутствуют некоторые заявленные приложения, имеются замечания по их последовательности;

оценка защиты:

- в процессе защиты демонстрирует допустимый пороговый уровень сформированности общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций;
- доклад обучающегося построен с логическими ошибками, не соблюдены временные рамки;
- обучающийся владеет темой, однако испытывает трудности в её представлении, часто пользуется текстом доклада;
- речь убедительна, однако имеются речевые ошибки, которые мешают восприятию сущности доклада, некоторые позиции доклада не аргументированы;
- презентация не в полной мере соответствует докладу, есть замечания к содержанию, количеству и последовательности демонстрации слайдов;
- обучающийся испытывает затруднения в использовании научной и соответствующей своей специальности терминологии;
- обучающийся испытывает трудности в ответах на вопросы, не всегда корректно реагирует на замечания;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если:

оценка содержания:

- тема выбрана только по рекомендации научного руководителя;

- тема актуальна, и её актуальность не раскрыта;
- в работе сделана попытка описать практическую и теоретическую значимость;
- выпускная квалификационная работа содержит результаты, которые в совокупности не решают конкретную научную и (или) практическую задачу, или результаты (теоретические и (или) экспериментальные), которые не имеют существенного значения для развития конкретных направлений в определенной отрасли науки, или научно-обоснованные разработки, использование которых не обеспечивает решение прикладных задач;
- положения, выносимые на защиту, сформулированы неграмотно;
- работа не имеет практическую значимость, так как сделаны попытки описания разработок;
- цель, поставленная в работе, достигнута не полностью, так как не решено большинство сформулированных задач; есть существенные замечания к последовательности и глубине изложения материала;
- в вычислениях допущены грубые ошибки;
- выводы сделаны неграмотно, не отражают сущность проделанной работы и не позволяют судить о достоверности исследования;
- работа носит реферативный характер;

оценка оформления:

- оформление и объём работы соответствуют не всем требованиям, предъявляемым к работам такого рода, имеются значительные замечания;
- работа написана неграмотно;
- работа содержит не все необходимые документы, имеются значительные замечания по наличию и последовательности заявленных приложений;

оценка защиты:

- доклад обучающегося построен логически неверно;
- обучающийся слабо владеет темой, испытывает значительные трудности в её представлении, читает текст доклада;
- речь обучающийся неграмотна и неубедительна, обучающийся не показывает пороговый уровень сформированности общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций;
- презентация составлена неграмотно и мешает восприятию и пониманию сущности работы;
- обучающийся не владеет научной и соответствующей своей специальности терминологией;
- обучающийся не понимает сущности вопросов, испытывает трудности в ответах, не всегда корректно реагирует на замечания.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы

Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ

1. Совершенствование кадровой работы в организации.
2. Организация служебно-профессионального продвижения персонала.
3. Кадровое планирование в организации и его совершенствование.
4. Совершенствование кадровой работы в органах местного самоуправления.
5. Технологии аудита кадрового потенциала.
6. Совершенствование системы адаптации персонала.
7. Совершенствование системы управления персоналом с применением коучинга.
8. Управление процессом высвобождения персонала в организации (аутстаффинг).
9. Методы оценки результатов труда персонала организации.
10. Особенности гендерного подхода в процессе управления персоналом.
11. Совершенствование системы организации труда персонала.
12. Совершенствование процесса нормирования труда персонала.
13. Совершенствование системы профессионального развития персонала.
14. Совершенствование системы обучения персонала организации.
15. Совершенствование системы внутрифирменного обучения персонала.
16. Совершенствование процедуры аттестации персонала.
17. Исследование и совершенствование коммуникационных связей в организации.
18. Управленческое консультирование как средство совершенствования системы управления персоналом.
19. Совершенствование документационного обеспечения управленческой деятельности организации.
20. Совершенствование профессионального обучения персонала организации.
21. Система охраны труда в организации и разработка мероприятий по ее совершенствованию.
22. Совершенствование организационной культуры в организации.
23. Совершенствование системы мотивации трудовой деятельности персонала организации.
24. Системы мотивации и стимулирования труда персонала коммерческой организации.
25. Программы профессионального роста управленческого персонала.
26. Управление конфликтами в организации.
27. Создание благоприятного социально-психологического климата в организации.
28. Оценка результатов деятельности службы управления персоналом.
29. Мероприятия профилактики профессиональных деформаций персонала.
30. Совершенствование кадрового делопроизводства в организации.
31. Мониторинг профессиональных компетенций персонала организации.
32. Процесс командообразования в организации и его совершенствование.
33. Пути повышения эффективности работы территориальной службы занятости (региона, города и т.п.).
34. Пути совершенствования взаимодействия служб управления персоналом организации с территориальными службами занятости (региона, города и т.п.).
35. Пути совершенствования деятельности службы управления персоналом организации.
36. Разработка предложений по высвобождению персонала организации: экономическая и социальная значимость, методы и варианты решений.
37. Разработка мероприятий по сокращению численности персонала организации.
38. Аттестация рабочих мест: содержание, анализ и пути совершенствования проведения в организации.

39. Влияние мотивации персонала на повышение эффективности управления персоналом.
40. Влияние мотивации персонала на сокращение текучести кадров.
41. Влияние организационной культуры на мотивацию и стимулирование труда в организации.
42. Влияние условий труда на лояльность персонала в организации.
43. Вознаграждение за труд в системе регулирования трудовых отношений организации: системы, формы, методы.
44. Выбор методов высвобождения персонала в зависимости от состояния рынка труда.
45. Выявление и использование резервов роста производительности труда организации.
46. Выявление негативных факторов воздействия психологического климата на здоровье персонала организации.
47. Гуманизация труда как составная часть политики управления персоналом.
48. Деловое поведение работников: методологические подходы к исследованию.
49. Женщина в современном мире труда: место на рынке труда, управление и стимулирование занятости.
50. Изучение потребностей, способностей и мотивации работников к обучению в организации.
51. Использование аутсорсинга в управлении персоналом организации.
52. Использование компетентностного подхода в управлении персоналом организации.
53. Использование методов аутплейсмента в управлении персоналом.
54. Использование методов стимулирования для решения задач кадровой политики.
55. Использование результатов аудита персонала для совершенствования системы кадрового управления.
56. Использование результатов процесса отбора персонала для его дальнейшего развития.
57. Использование элементов организационной культуры при совершенствовании системы управления персоналом.
58. Исследование внутренних и внешних рынков труда для поиска кадровых ресурсов: методологические подходы и принципы.
59. Исследование конъюнктуры рынка труда на примере конкретной организации региона.
60. Кадровая политика организации в условиях экономического кризиса.
61. Кадровый потенциал организации и основные направления его совершенствования.
62. Конкурентоспособность организации и ее повышение за счет эффективной кадровой политики.
63. Консультирование в области управления человеческими ресурсами организаций: профессиографическое описание
64. Линейные руководители и менеджеры по персоналу: социальные факторы совместной деятельности.
65. Оптимизация социально-профессиональной и квалификационной структуры персонала организации.
66. Оптимизация технологий управления безопасностью труда в организации.
67. Опыт и проблемы использования лизинга персонала организации.
68. Организация аттестации рабочих мест по условиям труда.
69. Организация внутреннего аудита труда и его оплаты в организации.
70. Организация деятельности рекрутинговых агентств.
71. Организация документационного обеспечения системы управления персоналом вновь созданной организации.
72. Организация и пути совершенствования нормирования управленческого труда.
73. Организация профессиональной подготовки и переподготовки безработных на региональном рынке труда.

74. Организация профессиональной, психофизиологической и социально-психологической адаптации личности в коллективе.
75. Организация процесса деловой оценки персонала.
76. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
77. Совершенствование системы социального развития персонала.
78. Организация социально-профессионального перемещения персонала как фактор стабилизации трудового коллектива.
79. Оценка деятельности по управлению персоналом и пути ее повышения в организации.
80. Оценка кадрового потенциала организации и его совершенствование в организации.
81. Перепроектирование системы управления персоналом в связи с ребрендингом компании.
82. Планирование и оптимизация затрат на персонал организации.
83. Совершенствование кадрового планирования организации.
84. Планирование развития персонала организации на основе повышения его квалификации.
85. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов в регионе (городе, муниципальном округе, районе).
86. Повышение эффективности работы отдела кадров организации.
87. Повышение эффективности системы мотивации персонала организации.
88. Применение информационных технологий в кадровой политике организации.
89. Программа по совершенствованию организационной структуры системы управления персоналом организации.
90. Производственные конфликты и пути их решения в организации.
91. Профессиональная адаптация менеджеров по персоналу: разработка управленческой программы.
92. Разработка автоматизированной системы деловой оценки персонала.
93. Разработка документационного обеспечения при регламентации труда персонала организации.
94. Разработка кадрового документооборота при найме (адаптации, аттестации, деловой оценке и др.) персонала организации.
95. Разработка кодекса корпоративной культуры организации.
96. Разработка мероприятий по оптимизации системы подбора персонала организации.
97. Разработка мероприятий по повышению эффективности системы управления деловой карьерой работников организации.
98. Разработка мероприятий по снижению сопротивления персонала внедрению инновациям.
99. Разработка мероприятий по совершенствованию организации рабочих мест персонала организации.
100. Разработка мероприятий по совершенствованию системы оценки и аттестации персонала организации.
101. Разработка мероприятий по совершенствованию системы стимулирования молодых работников организации.
102. Разработка мероприятий по совершенствованию трудовой адаптации персонала в организации.
103. Разработка методики подготовки и проведения деловой оценки персонала.
104. Разработка моделей должностных компетенций в управлении персоналом организации.
105. Разработка модели «корпоративного университета» при обучении персонала организации.
106. Разработка модели внедрения оценки персонала на основе компетентностного подхода.

107. Разработка модели использования норм этики деловых отношений в управлении персоналом организации.
111. Разработка модели компетенций в системе стимулирования персонала организации.
112. Разработка модели оценки и повышения уровня лояльности персонала.
113. Разработка программы по совершенствованию системы внутрифирменных коммуникаций.
114. Роль менеджера по персоналу в формировании морально-психологического климата в организации.
115. Совершенствование адаптации административно-управленческого персонала в организации.
116. Совершенствование взаимодействия организации-работодателя с кадровыми агентствами.
117. Совершенствование взаимосвязей кадровой службы с другими подразделениями организации.
118. Совершенствование видов и направлений адаптационной работы в организации.
119. Совершенствование индивидуального рабочего стиля руководителя.
120. Совершенствование кадровой политики производственной компании.
121. Совершенствование корпоративной культуры организации сферы услуг.
122. Совершенствование системы управления трудовыми ресурсами организации.
123. Совершенствование системы стратегического управления персоналом организацией.
124. Разработка программы повышения эффективности использования персонала.
125. Управление временем руководителя организации.
126. Совершенствование системы управления персоналом организации.
127. Управление карьерой в системе управления человеческими ресурсами международной компании.
128. Совершенствование системы мотивации персонала коммерческой организации на основе зарубежного опыта.
129. Современные технологии управления человеческими ресурсами на основе компетентностного подхода.