

**ТЕМЫ**  
**выпускных квалификационных работ для выпускников 2025-2026 учебного года**

**Направление 38.03.03 Управление персоналом**

1. Совершенствование организационной структуры системы управления персоналом предприятия (на примере).
2. Документационное обеспечение управления персоналом предприятия в условиях электронного документооборота (на примере).
3. Информационно-коммуникационные технологии как средство совершенствования процессов управления персоналом организации (на примере).
4. Технологии искусственного интеллекта как средство совершенствования управления персоналом организации (на примере).
5. Формирование кадрового потенциала организации как условие её развития (на примере).
6. Кадровое планирование как условие эффективного управления персоналом организации (на примере).
7. Применение моделей должностных компетенций в управлении формированием кадрового потенциала организации (на примере).
8. Регламентация и нормирование труда персонала как условие повышения качества управления в современных условиях (на примере).
9. Совершенствование организации труда персонала с применением элементов дистанционной занятости (на примере).
10. Безопасность труда персонала как фактор обеспечения управления кадровым потенциалом предприятия (на примере).
11. Управление затратами на персонал предприятия как условие обеспечения эффективности формирования кадрового потенциала (на примере).
12. Формирование качественного и количественного состава персонала организации в условиях дефицита кадров на рынке труда (на примере).
13. Управление процессом подбора персонала как условие обеспечения конкурентоспособности предприятия (на примере).
14. Управление адаптацией различных категорий персонала как условие обеспечения качества трудовой деятельности (на примере).
15. Аттестация персонала предприятия как условие качества управления кадровым потенциалом (на примере).
16. Формирование кадрового резерва предприятия как условие развития организации (на примере).
17. Управление обучением персонала предприятия как условие повышения продуктивности и качества труда (на примере).
18. Оценка результатов труда персонала организации как условие обеспечения качества его труда (на примере).
19. Совершенствование системы оплаты труда персонала предприятия (на примере).
20. Деловая оценка персонала как фактор управления кадровым потенциалом организации (на примере).
21. Обеспечение мотивации труда персонала организации в условиях дефицита кадров на рынке труда (на примере).
22. Формирование социальной инфраструктуры организации как условие эффективного управления персоналом (на примере).
23. Управление конфликтами как условие эффективного руководства персоналом организации (на примере).
24. Управление карьерой персонала в организации как условие эффективного использования кадрового потенциала (на примере).
25. Совершенствование кадровой политики организации в условиях дефицита кадров на рынке труда (на примере).

26. Применение концепции человекоцентричности в управлении персоналом организации (на примере).

27. Политика благополучия и здоровья сотрудников организации в условиях дефицита кадров на рынке труда (на примере).

28. Управление персоналом органов государственного (муниципального) управления как фактор обеспечения эффективности деятельности (на примере).

29. Развитие организационной культуры как фактор управления трудовым поведением персонала (на примере).

30. Формирование модели компетенций для оценки персонала организации (на примере).

31. Совершенствование процесса высвобождения персонала предприятия (на примере).

32. Проектирование взаимосвязей кадровой службы с подразделениями организации (на примере).

33. Использование норм этики деловых отношений в повышении эффективности управления персоналом предприятия (на примере).

34. Управление трудовой дисциплиной в организации как фактор обеспечения качества трудовой деятельности (на примере).