

Тематика кваліфікаційних робіт
для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти
ОПП Управління персоналом та економіка праці
спеціальності 051 Економіка
(2024-2025 н.р.)

1. Інструменти HR-політики в організації малого та середнього бізнесу.
2. Соціологічні проблеми HR-управління.
3. Соціально-економічний аналіз HR-управління на підприємстві.
4. Побудова системи HR-інжинірингу на сучасному підприємстві
5. HR-інжиніринг як засіб впровадження інноваційних технологій
6. Соціально-економічна оцінка ефективності HR-технологій
7. Проблема адаптації співробітників: проектування технології управління.
8. Використання кадрового аутсорсингу в сучасних організаціях.
9. Розробка стратегії і політики управління персоналом в організації.
10. Шляхи підвищення ефективності управління персоналом.
11. Управління процесами руху персоналу на підприємстві.
12. Оцінка персоналу підприємства як основна складова ефективного його управління.
13. Регулювання трудової діяльності персоналу та управління робочим часом працівників.
14. Кадрова безпека – основа економічної безпеки підприємства.
15. Зовнішні на внутрішні загрози кадрової безпеки підприємства.
16. Управління кадровою безпекою підприємства в контексті соціально-економічного розвитку організації.
17. Удосконалення шляхів протидії загрозам інформаційної безпеки підприємства з боку персоналу.
18. Формування та оцінювання кадрової безпеки підприємства.
19. Механізм попередження та нейтралізації загроз кадрової безпеки підприємства.
20. Розвиток і вдосконалення корпоративної культури організації.
21. Підвищення ефективності режимів праці та відпочинку.
22. Покращення соціально-психологічного клімату.
23. Підвищення ефективності роботи служби персоналу.
24. Удосконалення управління трудовими та соціальними конфліктами.
25. Підвищення ефективності управління якістю трудового життя персоналу.
26. Кадрова політика організації та шляхи її вдосконалення.
27. Удосконалення механізмів пошуку і відбору персоналу в організації в умовах ринку (на прикладі підприємства, установи, організації).
28. Інноваційні засади управління персоналом (на прикладі підприємства, установи, організації).
29. Управління аудитом персоналу в умовах економіки знань (на прикладі підприємства, установи, організації).

30. Управління гендерною політикою (на прикладі регіону).
31. Удосконалення організації підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів (на прикладі підприємства, установи, організації).
32. Стратегічний аналіз управління людськими ресурсами організації.
33. Діагностика внутрішнього середовища людських ресурсів організації.
34. Аналіз стратегічних можливостей трудових ресурсів підприємства.
35. Формування стратегії управління людськими ресурсами.
36. Стратегічне управління організацією як передумова підвищення ефективності управління людськими ресурсами.
37. Інноваційні підходи до формування системи управління персоналом на підприємстві.
38. Теоретичні основи та методичний інструментарій формування кадрової стратегії підприємства.
39. Соціально-економічні та демографічні чинники реалізації трудового потенціалу регіону.
40. Розвиток регіонального ринку праці в умовах трансформації інтеграційних процесів.
41. Інституціональні перетворення ринку праці в трансформаційній економіці України.
42. Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці.
43. Дослідження сучасного ринку праці в Україні.
44. Економічний механізм формування ринку праці.
45. Міжнародна міграція робочої сили як чинник економічного розвитку країн.
46. Дослідження процесів міжнародної міграції.
47. Трудовий потенціал регіонів України в Євроінтеграційному вимірі.
48. Управління трудовими ресурсами регіону.
49. Роль міграції населення в демографічному розвитку України.
50. Міграційні процеси в системі соціально-економічного розвитку країни.
51. Аналіз міграційних процесів в контексті соціально-економічного розвитку України
52. Аналіз процесів міграції та її наслідків: стан, тенденції і регіональна специфіка.
53. Управління мотивацією праці на підприємствах (за видами економічної діяльності).
54. Формування і розвиток механізмів стимулювання на приватних підприємствах.
55. Лідерство в управлінні персоналом підприємства.
56. Механізм професіоналізації управлінської діяльності в Україні.
57. Забезпечення ефективності використання управлінського персоналу приватних підприємств.
58. Управління трудовими ресурсами регіону в умовах зростання в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз
59. Управління звільненням персоналу в організаціях.
60. Всебічний розвиток особистості як важлива функція управління персоналом.
61. Управління комунікативною політикою підприємства в сучасних

умовах.

62. Управління формуванням трудового колективу підприємства у сучасних умовах господарювання.

63. Роль управління персоналом у забезпеченні сталого розвитку.

64. Соціально-відповідальне управління персоналом підприємства в умовах сталого розвитку.

65. Системні wellbeing-програми як ключовий інструмент HR в умовах сталого розвитку підприємства.

66. Впровадження wellbeing концепції в управління персоналом сучасних бізнес-організацій.

67. Вплив wellbeing концепції на ефективність праці персоналу підприємства.

68. Концепція гідної праці як стратегічний чинник розвитку підприємства.

69. Інноваційні підходи у забезпеченні гідної праці персоналу підприємства.

70. Роль соціально-трудових відносин у забезпеченні сталого розвитку підприємства.

71. Персонал як ключовий стейкхолдер підприємства в умовах сталого розвитку.

72. Корпоративні чинники продуктивності праці сучасного підприємства.

73. Моніторинг психологічного стану працівників в системі управління персоналом.

74. Техніки та інструменти подолання вигорання персоналу підприємства.

75. Концептуальні засади сталого розвитку в управління персоналом.

76. Стратегічні імперативи впровадження концепції сталого розвитку в управлінні персоналом.

77. Вплив людського капіталу на сталий розвиток (підприємства, регіону, суспільства).

78. Якість управління персоналом як один із факторів сталого розвитку підприємства.

79. Складові сталого розвитку персоналу в контексті його капіталізації.

80. Управління розвитком персоналу на основі крауд-технологій.

81. Розвиток персоналу як основа ефективної реалізації концепції соціальної відповідальності підприємства.

82. Політика соціальної відповідальності підприємства та її роль у забезпеченні розвитку персоналу.

83. Онбординг як система управління адаптацією персоналу підприємства.

84. Система онбордингу у стратегії сталого розвитку персоналу підприємства.

85. Роль цифрових технологій в онбордингу персоналу підприємства.

86. Віртуальний онбординг як елемент HR стратегій підприємства.

87. Ефективна система зворотного зв'язку (feedback) як засіб мотивації праці персоналу.

88. Цифровізація бізнес-процесів управління персоналом підприємства.

89. Роль соціальних інновацій у забезпеченні сталого розвитку підприємства.

90. Оцінка рівня залученості персоналу в корпоративному управлінні.

91. Управління талантами в системі HR технологій підприємства.
92. Розвиток системи управління безпекою персоналу як елемент сталого розвитку підприємства.
93. Сучасні технології утримання та залучення персоналу підприємства.
94. Гнучкі підходи в управлінні персоналом підприємства.
95. Гнучкі моделі управління командною роботою персоналу підприємства.
96. Управління талантами як елемент стратегії розвитку підприємства (регіону).
97. Побудова моделі управління персоналом у стресових ситуаціях.
98. Тайм-менеджмент в системі управління персоналом підприємства.
99. Рекрутинг персоналу: типологія, функціональні складники, сучасні моделі.
100. Використання цифрових технологій в кадровому адмініструванні.

За погодженням з керівником, здобувач може запропонувати власну тему дослідження в рамках тематики освітньої програми