

**Примерные темы курсовых и дипломных работ по образовательному направлению «Управление персоналом» (возможны конкретизация указанных тем, а также инициативные темы)**

1. Авторитет как фактор управления.
2. Американская система управления персоналом и возможности ее использования в современной России.
3. Аналитика данных для принятия кадровых решений в организации.
4. Аудит бренда работодателя.
5. Бенчмаркинг как инструмент оценки эффективности системы управления персоналом.
6. Бюджетирование расходов на персонал.
7. Взяточничество как микрополитическая игра.
8. Влияние лидерства на эффективность командной работы.
9. Влияние цифровизации на эффективность кадровых процессов в органах государственной власти.
10. Внушение как метод мотивации.
11. Возможности и ограничения манипулирования как метода мотивации.
12. Геймификация как технология управления персоналом.
13. Гендерная сегрегация на рынке труда.
14. Делегирование полномочий и ответственности как техника управления.
15. Делегирование полномочий и ответственности как техника управления персоналом.
16. Деловая карьера как фактор мотивации.
17. Деловые игры в развитии персонала.
18. Деструктивная мотивация персонала: причины и пути их устранения.
19. Деструктивные социальные сети как проявление микрополитики.
20. Диагностика деструктивной мотивации персонала.
21. Диагностика организационной культуры на основе модели спиральной динамики.
22. Доверие в межуровневых отношениях как фактор эффективности управления персоналом.
23. Игровые методы обучения и развития персонала.
24. Игровые методы привлечения персонала.
25. Идентификация ключевых компетенций успешных лидеров.
26. Имидж организации (личности) как фактор мотивации.
27. Имидж руководителя и его формирование.
28. Имиджевое влияние в деловых коммуникациях.
29. Инновационные инструменты привлечения и отбора талантов.
30. Интеграционная парадигма в теории и практике мотивационной работы.
31. Информационные технологии в управлении персоналом.
32. Искусственный интеллект как инструмент повышения вовлеченности персонала
33. Использование HR-аналитики при принятии кадровых решений в государственных и общественных структурах.
34. Использование конфорнизма в мотивации персонала.

35. Использование НЛП в конфликтных ситуациях.
36. Использование психопрограммирования в мотивационной работе.
37. Использование человеческого ресурса в светских и религиозных организациях.
38. Кадровая политика в государственных организациях.
39. Кадровая политика как основа устойчивого развития компании.
40. Кадровая политика муниципальных органов власти: проблемы и пути совершенствования.
41. Кадровая политика на государственной гражданской службе.
42. Кадровая политика на государственной службе зарубежных стран.
43. Клиентелизм в современной России и в мире.
44. Коммерческий шпионаж и корпоративная разведка.
45. Коммуникативная мотивация и условия ее эффективного использования
46. Коммуникационные барьеры внутри организаций и способы их преодоления
47. Компенсация труда на основе оценки эффективности труда персонала.
48. Конфликты в организации и методы их разрешения.
49. Корпоративная культура российских компаний: сравнение отечественных и зарубежных моделей
50. Корпоративное гражданство как инструмент управления организационным поведением.
51. Корпоративный контроль как метод мотивации в цифровой экономике.
52. Корпоративный тренинг и его возможности.
53. Коррупция: причины и пути их устранения.
54. Кризисное управление персоналом.
55. Кросс-культурный менеджмент в управлении персоналом.
56. Личностные качества топ-менеджеров как фактор эффективности управления.
57. Манипулирование как метод управления.
58. Маркетинг персонала в современной организации.
59. Методы скрытого влияния в деловых коммуникациях.
60. Методы скрытого влияния как инструмент карьеры.
61. Метрики эффективности управления персоналом в современных организациях.
62. Микрополитика в современной России и пути ее ограничения.
63. Микрополитика в управлении персоналом.
64. Модели карьерного роста и профессионального развития сотрудников.
65. Модели компетенций на государственной службе.
66. Модели принятия управленческих решений.
67. Модели развития эмоционального интеллекта (EQ) менеджеров.
68. Мотивационная диагностика персонала.
69. Мотивационные возможности командного менеджмента.
70. Мотивационный аудит.
71. Мотивация инновационного поведения персонала.
72. Нейролингвистическое программирование в управлении персоналом.
73. Нематериальные факторы мотивации.

74. Обеспечение внутренней и внешней безопасности организации.
75. Обучение и развитие кадрового резерва на управленческие позиции организации.
76. Оптимизация численности сотрудников и функционального содержания трудовой деятельности.
77. Организационная культура как фактор мотивации.
78. Организационные конфликты.
79. Основные методы самомотивации и их использование.
80. Особенности мотивации женщин и мужчин.
81. Особенности оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих.
82. Особенности построения доверительных взаимоотношений между сотрудниками разных уровней служебной иерархии.
83. Особенности управления персоналом в континентальной Европе и возможности ее использования в современной России (возможна конкретизация по странам).
84. Оценка компетенций и организационного потенциала работников.
85. Оценка эффективности делегирования полномочий на примере конкретной организации.
86. Оценка эффективности обучения персонала.
87. Планирование персонала: факторы эффективности.
88. Позитивное мышление как фактор эффективности работы руководителя.
89. Построение эффективной системы HR аналитики в российских компаниях.
90. Привлечение и удержание талантов в современных организациях.
91. Привлечение персонала в высокотехнологичные компании.
92. Приемы (способы) микрополитики в деловой организации.
93. Применение генеративного искусственного интеллекта при диагностике организационной культуры.
94. Проектирование организационной структуры компании.
95. Производственная демократия как инструмент управления персоналом.
96. Протекционизм как проявление микрополитики.
97. Профайлинг как метод распознавания индивидуальных качеств работника.
98. Психологическое заражение как метод мотивации в деловой организации.
99. Развитие инновационного мышления персонала.
100. Развитие креативности персонала.
101. Развитие персонала как фактор мотивации.
102. Развитие управленческих компетенций руководителей государственных учреждений.
103. Развитие эмоционального интеллекта руководителей высшего звена
104. Разработка корпоративного культурного кода в инновационных организациях.
105. Разработка методики подбора, распределения ролей и стимулирования членов проектной группы.

106. Реализация принципов социальной ответственности работодателей в сфере кадровой политики.

107. Роль лидера в современной организации.

108. Самоменеджмент (менеджмент личности).

109. Самомотивация в управлении персоналом.

110. Самообучающаяся организация: построение и условия эффективности.

111. Символический менеджмент в управлении персоналом.

112. Система мотивации персонала: факторы эффективности.

113. Ситуационная мотивация персонала. Влияние на сотрудников через поведение.

114. Ситуационная мотивация.

115. Современные кадровые технологии в органах государственной власти.

116. Современные подходы к созданию и поддержанию позитивного психологического климата в трудовом коллективе.

117. Современные системы управления персоналом: карьерная, договорная, виртуальная и др. и возможности их использования в современной России. (Возможен выбор одной из систем).

118. Современные техники (технологии) управления конфликтами.

119. Современные технологии управления временем.

120. Создание программы мероприятий по формированию комфортной среды и снижению уровня стресса среди работников.

121. Социальная ответственность государственных организаций в контексте устойчивого развития.

122. Социологические инструменты HR-аналитики.

123. Способы нейтрализации нежелательного влияния.

124. Сравнительный анализ культурных различий в управлении персоналом и бизнес-практиках.

125. Тайм-менеджмент в деятельности руководителя и сотрудника.

126. Теория спиральной динамики как инструмент исследования организации

127. Технологии делового успеха.

128. Технологии искусственного интеллекта в отборе и оценке персонала.

129. Технологии искусственного интеллекта в управлении персоналом.

130. Традиционные и современные модели управления карьерой.

131. Трансформация профессий в условиях современных изменений.

132. Тренинг инновационного мышления: разработка и проведение.

133. Тренинг креативности: разработка и проведение.

134. Тренинги в системе управления персоналом организации.

135. Трудовые ресурсы российского рынка труда: состояние и тенденции изменения.

136. Убеждение как метод мотивации, основные факторы его эффективности.

137. Удержание персонала в высокотехнологичных компаниях.

138. Управление безопасностью персонала.

139. Управление благополучием персонала.

140. Управление брендом работодателя.

141. Управление карьерой молодых специалистов.

142. Управление мотивацией государственных служащих: современные подходы и инструменты.
143. Управление мотивацией персонала.
144. Управление персоналом в религиозных организациях.
145. Управление персоналом в условиях удаленной работы.
146. Управление персоналом в цифровой экономике.
147. Управление персоналом инновационных организаций.
148. Управление персоналом некоммерческих организаций: баланс между миссией и эффективностью.
149. Учет рынка труда в управлении персоналом.
150. Факторы успешности инноваций в компаниях с различным уровнем корпоративной культуры
151. Формальное и неформальное лидерство в организации.
152. Формирование и развитие кадрового резерва государственной службы в условиях трансформации управленческих практик.
153. Формирование норм и нормативов по труду.
154. Формирование привлекательного бренда организации как работодателя.
155. Формирование цифровой экосистемы управления человеческими ресурсами организации.
156. Формирование эффективной команды проекта в условиях ограниченных ресурсов
157. Ценностный подход к управлению персоналом инновационных организаций.
158. Цифровизация управления человеческими ресурсами в современных российских компаниях.
159. Цифровой бюрократизм: специфика и пути ограничения.
160. Цифровой корпоративный университет как инструмент обучения и развития персонала.
161. Цифровые компетенции и цифровая грамотность персонала.
162. Цифровые средства и технологии корпоративного контроля.
163. Цифровые технологии адаптации персонала.
164. Цифровые технологии в оценке и обучении персонала.
165. Цифровые технологии в обучении государственных гражданских служащих.
166. Цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами современной организации.
167. Цифровые технологии стратегического управления человеческими ресурсами.
168. Человекоцентричность и человеческое управление в современных организациях.
169. Эмпирический анализ факторов успеха внедрения инновационных проектов.
170. Этические стандарты и антикоррупционная культура в системе государственного управления.
171. Эффективность деловых коммуникаций.
172. Эффективность принятия решений руководителями компаний

173. Японская система управления персоналом и возможности ее использования в современной России.

174. HR аналитика как инструмент оценки эффективности управления человеческими ресурсами.

175. HR-zero как современная модель кадровой политики.

176. HR-метрики кадровой политики.