**Направления тем курсовых работ студентов 1 курса образовательной программы "HR-аналитика"**

**Кабалина В.И. — 5 мест**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Оценка эффективности обучения персонала | Assessing the Employee Training Effectiveness |
| 2 | Управление опытом сотрудников | Managing Employee Experience |
| 3 | Роль организационного климата в управлении талантами | The Role of Organizational Climate in Talent Management |
| 4 | Оценка потенциала кандидатов и сотрудников компании | Assessing the Potential of Candidates and Company Employees |
| 5 | Обмен знаниями в компаниях с инклюзивным и эксклюзивным подходом к управлению талантами | Knowledge Exchange in the Companies with Inclusive and Exclusive Approach to Talent Management |

**Решетникова К.В.— 4 места**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Трансформация функций управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики | Human Resource Management Practices in the Digital Economy |
| 2 | Трансформация организационной структуры компаний в условиях цифровой экономики | Transformation of an Organizational Structure of Companies in the Digital Economy |
| 3 | HR-аналитика как диагностическая технология: подходы и методы | HR Analytics as a Diagnostic Technology: Approaches and Methods |
| 4 | Роль HR-службы при цифровой трансформации компаний | The Role of HRM in the Digital Transformation of Companies |

**Липатов С.А. — 2 места**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Факторы организационной приверженности персонала | Factors of Personnel Organizational Commitment |
| 2 | Социальная идентичность работников и корпоративная культура организации | Employees’ Social Identity and Corporate Culture of an Organization |

**Моргунов Е.Б. — 2 места**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Отношение работников к коммуникации с руководством с применением современных цифровых технологий | Attitude of Personnel Towards Management Communication using Modern Digital Technologies |
| 2 | Чрезмерная уверенность менеджера как проблема для успешности деятельности | Manager’s Excessive Self-confidence as a Problem for Professional Success |
| 3 | Развитие клиентоориентированности как предмет консультирования организации | Client-oriented Approach in a Framework of Organizational Consulting |

**Чеглакова Л.М. — 4 места**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Трудовая мотивация IT специалистов | Labor Motivation of IT Specialists |
| 2 | Влияние использования автоматизированных систем управления карьерой на удовлетворенность сотрудников | Impact of Automated Career Management Systems on Employee Satisfaction |
| 3 | Корпоративное обучение специалистов: взаимосвязи между характеристиками обучающихся, процессом обучения и его результатами | Corporate Training for Specialist: Correlation between Employee Characteristics, Learning Process, and Learning Outcomes |
| 4 | Связь корпоративного обучения и карьерного продвижения персонала | Relationship between Corporate Training and Career Development |

**Варшавская Е.Я. — 4 места**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | HR-аналитика: драйверы и барьеры развития в российских компаниях | Drivers and Barriers of HR Analytics in Russian Firms |
| 2 | Социальный пакет в российских компаниях: структура и управление | Social Benefits in Russian Firms: Structure and Management |
| 3 | Занятость и мотивация труда работников старших (или молодых) возрастов | Employment and Labor Motivation of Elder (or young) Workers |
| 4 | Работа не по специальности: проблема или норма? | Job (horizontal) Mismatch: Problem or Norm? |

**Просвиркина Е.Ю. — 3 места**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Управление человеческими ресурсами во время экономических санкций в России | HR Management during Economic Sanctions in Russia |
| 2 | Оценка эффективности управления человеческими ресурсами в банках на российском рынке (или в организациях другого сектора экономики) | HR Effectiveness in Banks on the Russian Market (or in any other industry) |
| 3 | Оценка руководителей высшего звена в России | Performance Review of Senior Executives in Russia |
| 4 | Характеристики топ-менеджеров и результаты деятельности банков в России (или организаций другого сектора экономики | Top Management Team Characteristics and Performance of Banks in Russia (or in any other industry) |
| 5 | Вознаграждение руководителей высшего звена на примере банковского сектора России(или другого сектора экономики) | Executive Reward System in the Banking Industry in Russia (or in any other industry) |

**Зеленова О.И. — 4 места**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Влияние УЧР на результаты деятельности организации | The Impact of HRM on the Results of an Organization |
| 2 | Система HR-метрик: их место в системе управления эффективностью деятельности организации | HR Metrics System: Its Place in an Organization’s Performance Management System |

**Подвебных У.С. — 3 места**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Профессиональные компетенции и профессиональные стандарты специалистов по управлению персоналом | Professional Competences and Professional Standards for Personnel Management Specialists |
| 2 | HR - аналитика как основа для принятия решений в компании | HR Analytics as a Basis for Decision-Making in a Company |
| 3 | HR- аналитика как основа построения эффективной системы управления человеческими ресурсами | HR Analytics as a Basis for Designing an Efective Human Resource Management System |

**Иванова Е.А. — 1 место**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Роль управления персоналом в корпоративной устойчивости и социальной ответственности | The Role of Human Resource Management in Corporate Sustainability and Social Responsibility |

**Мондрус О. — 1 место**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Таланты и выгорание | Talents and Burnout |
| 2 | Привлечение талантов | Talent Attraction |
| 3 | Управление опытом талантов | Managing Talent Experience |