



**Частное образовательное учреждение высшего образования
«Курский институт менеджмента экономики и бизнеса»**

Кафедра управления и связей с общественностью

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к курсовой работе по дисциплине «Управление персоналом организации»

**Для студентов очной и заочной формы обучения направления
бакалавриата 38.03.03 «Управление персоналом», профиль
«Управление персоналом в отраслях и сферах деятельности»**

Курск, 2018

Методические указания к курсовой работе по дисциплине «Управление персоналом организации» для студентов направления бакалавриата 38.03.03 «Управление персоналом» очной и заочной формы обучения: методические рекомендации/ В.В.Закурдаева; МЭБИК. – Курск:, 2018. – 52с.

Рецензент:

д.э.н., профессор, заведующая кафедрой маркетинга и управления персоналом КГУ М.А. Меньшикова

Методические указания предназначены студентам, обучающимся по направлению бакалавриата 38.03.03 «Управление персоналом». Указания содержат требования к курсовой работе, методики сбора и анализа исходных данных, примерные формы описания результатов исследования, список использованных источников.

МЭБИК, 2018

© Закурдаева В.В.

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	4
1. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К КУРСОВОЙ РАБОТЕ	5
1.1. Тематика курсовых работ	5
1.2. Структура курсовой работы	26
1.3. Исходные данные для курсовой работы	27
2. СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНЫХ РАЗДЕЛОВ КУРСОВОЙ РАБОТЫ.....	27
2.1. Теоретико-методологическая характеристика проблемы (теоретический раздел, параграфы 1.1, 1.2, 1.3)	29
2.2. Аналитическая часть (параграфы 2.1, 2.2, 2.3).....	30
2.2.1. Методика анализа системы управления персоналом по рассматриваемому направлению для конкретной организации/учреждения (параграф 2.1.)	30
2.2.2. Современное состояние проблемы (параграф 2.2.)	35
2.2.3. Тенденции развития рассматриваемой проблемы. Факторы, способствующие эффективному развитию рассматриваемого направления (параграф 2.3.)	40
2.3. Разработка проектных (организационных) рекомендаций по рассматриваемой проблеме (параграфы 3.1, 3.2, 3.3)	40
2.4. Заключение	41
2.5. Список использованных источников	41
2.6. Приложения	42
3. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ.....	42
4. ОФОРМЛЕНИЕ КУРСОВОЙ РАБОТЫ.....	47
5. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ И ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАЩИТЫ КУРСОВОЙ РАБОТЫ	48
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	49
Приложения	51
Приложение А	Ошибка! Закладка не определена.
Приложение Б.....	52

ВВЕДЕНИЕ

Методические указания разработаны на основе программы учебной дисциплины «Управление персоналом организации» с учетом рекомендаций Совета УМО по образованию в области менеджмента (Управление персоналом: курсовые работы, практика, государственный экзамен, дипломный проект: Учеб пособие / Под ред. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2015).

В методических указаниях отражены цель курсовой работы, её основное содержание, приводятся тематика курсовых работ, краткое содержание отдельных тем. Курсовая работа по управлению персоналом организации является индивидуальной, самостоятельно выполненной работой студента. Методические указания призваны помочь студенту выбрать тему и выполнить исследование на высоком уровне.

Курсовая работа обязательно выполняется на **материалах действующей организации** с целью:

- расширения знаний по определенному разделу дисциплины по управлению персоналом организации;
- систематизации знаний по нескольким смежным дисциплинам: «Основы управления персоналом», «Теория управления», «Организационное поведение», «Основы кадровой политики и кадрового планирования» и т.д.;
- выработки у студента навыков научно-исследовательской работы;
- обучения студентов методам аналитической и проектной работы в области управления персоналом.

В процессе написания курсовой работы студент должен приобрести компетенции (ПК-1, ПК-8, ПК-17, ПК-25 согласно ФГОС ВО) и закрепить навыки:

- работы со специальной литературой фундаментального и прикладного характера;
- систематизации, обобщения и анализа фактического материала по проблемам управления персоналом организации;
- обоснования выводов и предложений по совершенствованию технологий управления персоналом.

Выполнение курсовой работы предполагает консультационную помощь со стороны преподавателя и творческое развитие студентом темы и разделов курсовой работы.

Курсовая работа выполняется и защищается в сроки, определенные учебным графиком.

1. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К КУРСОВОЙ РАБОТЕ

1.1. Тематика курсовых работ

Тематика курсовых работ определяется программой дисциплины «Управление персоналом организации» и направленность тематики отражена в девяти группах тем:

1. Система управления персоналом организации.
2. Стратегическое управление персоналом организации.
3. Планирование работы с персоналом организации.
4. Формирование персонала организации.
5. Управление развитием персонала.
6. Оценка результатов деятельности.
7. Мотивация и стимулирование персонала.
8. Управление эффективностью работы службы управления персоналом.
9. Повышение эффективности управления персоналом на основе использования современных информационных технологий.

Предлагаемая тематика не исключает возможности выполнения работы по проблемам, предложенным студентом. При этом тема должна быть согласована с руководителем курсовой работы. При выборе темы необходимо учитывать, в какой мере разрабатываемые вопросы:

- а) актуальны для хозяйствующих субъектов, муниципальных образований, учреждений;
- б) обеспечены исходными данными, информационными источниками;
- в) соответствуют индивидуальным способностям и интересам студента.

Далее приводится примерное содержание курсовой работы в соответствии с предложенной **тематикой**.

Тема 1. Формирование целей системы управления персоналом (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка «дерева целей» системы управления персоналом, соответствующего конкретным условиям функционирования организации.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- описание основных правил формулировок целей и построения «дерева целей»;
- задание основных параметров деятельности организации, оказывающих влияние на состав и содержание целей системы управления персоналом;

– описание методики анализа и построения системы целеполагания для определенного типа организации (производственной, коммерческой, банковской и т.п.);

– построение концептуального «дерева целей» системы управления персоналом с учетом правил и признаков его построения: понятийного, временного, территориального и т.п.;

– разработка формулировок и конкретного содержания целевых задач, обеспечивающих достижение целей в конкретных условиях (расширение или сокращение производства или объема услуг, изменение структуры управления и структуры персонала и т.п.).

Тема 2. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка системы, взаимно увязывающей организационную структуру управления, функции звеньев оргструктуры и структуру численности исполнителей функций по управлению персоналом.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

– определение численности организации и численности системы управления персоналом;

– разработка концептуальной организационной структуры службы управления персоналом;

– описание методики анализа и совершенствования функционального разделения труда в системе управления персоналом;

– разработка состава и краткого содержания функций, выполняемых звеньями оргструктуры службы управления персоналом;

– определение состава и краткого содержания функций по управлению персоналом, выполняемых за пределами соответствующей службы;

– определение примерной трудоемкости выполняемых функций и распределение на этой основе численности специалистов между звеньями оргструктуры управления персоналом.

Тема 3. Разработка организационной структуры службы управления персоналом (на материалах.....)

Цель курсовой работы — спроектировать несколько вариантов оргструктуры службы управления персоналом в зависимости от различных особенностей организации.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- выбор нескольких типов оргструктуры предприятия: линейно-функциональной, дивизиональной (в том числе продуктовой, ориентированной на потребителя), матричной;
- выбор методики анализа и разработки оргструктуры организации в целом;
- выбор масштаба предприятия — крупное, среднее, малое;
- описание методики анализа и разработки оргструктуры организации в целом;
- разработка состава звеньев оргструктуры службы управления персоналом в зависимости от типа общей оргструктуры предприятия (для каждого типа) и его масштаба;
- определение основного перечня функций управления, выполняемых звеньями оргструктуры службы управления персоналом.

Тема 4. Разработка системы взаимосвязей службы управления персоналом в оргструктуре организации (на материалах.....)

Цель курсовой работы — описание системы взаимосвязей службы управления персоналом с другими подразделениями предприятия.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- определение состава подразделений организации, с которыми взаимосвязана служба управления персоналом (плановая, финансовая служба, производственные звенья, коммерческие и технологические службы и т.п.);
- определение состава вопросов (проблем и решений, принимаемых по ним), по которым имеется взаимосвязь между службой управления персоналом и другими звеньями;
- описание методики анализа и разработки системы взаимосвязей в рамках оргструктуры;
- разработка организационной технологии принятия решений по основным проблемам взаимоотношений служб в области управления персоналом;
- определение состава и содержания входной и выходной информации для службы управления персоналом при взаимодействии с другими подразделениями.

Тема 5. Совершенствование кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка рекомендаций по развитию кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом конкретной организации.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- обоснование требований к кадровому обеспечению системы управления персоналом (качественные и количественные характеристики работников, выполняющих функции управления персоналом);
- анализ существующего кадрового обеспечения системы управления персоналом организации (качественные и количественные характеристики персонала, выполняющего функции управления персоналом) и его влияния на качество выполнения функций управления персоналом;
- анализ факторов, определяющих состав звеньев системы управления персоналом и их численность в конкретной организации;
- расчет требуемой численности персонала, выполняющего функции управления персоналом, сравнение расчетных данных с фактическими;
- обоснование требований к работникам, выполняющим функции управления персоналом, составление должностных инструкций;
- разработка мероприятий по сокращению численности работников системы управления персоналом или по их дополнительному привлечению;
- разработка организационной процедуры совершенствования кадрового обеспечения системы управления персоналом;
- обоснование требований к делопроизводственному обеспечению системы управления персоналом, критериев оценки качества обеспечения;
- анализ существующего состояния делопроизводственного обеспечения (состав и содержание используемых документов, полнота охвата функций управления персоналом делопроизводственным обеспечением, организация движения, учета и хранения документов, соответствие делопроизводства и оформления документов ГОСТам, выявление повторяющихся и дублирующихся взаимосвязей в движении документов, использование современных компьютерных технологии) и его влияния на качество выполнения функций управления персоналом;
- обоснование необходимости и путей совершенствования делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом организации;
- обоснование состава и содержания документов, схем документооборота, используемых при выполнении функций управления персоналом;
- разработка документа, регламентирующего делопроизводственное обеспечение выполнения функций управления персоналом;
- разработка организационной процедуры совершенствования делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом.

Тема 6. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка рекомендаций по развитию информационного и технического обеспечения системы управления персоналом конкретной организации.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- обоснование требований к информационному обеспечению системы управления персоналом;

- анализ существующего состояния информационного обеспечения выполнения функций управления персоналом в конкретной организации (качественные и количественные характеристики информации, используемой при выполнении функций управления персоналом, — содержание, объем, размещение, формы;

- организация информационных процессов и его влияния на качество выполнения функций управления персоналом;

- обоснование необходимости и путей совершенствования информационного обеспечения выполнения функций управления персоналом в конкретной организации;

- разработка организационной процедуры совершенствования информационного обеспечения выполнения функций управления персоналом в конкретной организации;

- обоснование требований к техническому обеспечению системы управления персоналом (требований к средствам сбора, регистрации, хранения, выдачи информации);

- определение видов работ по управлению персоналом в конкретной организации, которые необходимо выполнять с помощью технических средств;

- анализ существующего состояния технического обеспечения выполнения функций управления персоналом в конкретной организации (состав и назначение технических средств, используемых при выполнении функций управления персоналом, наличие системы автоматизированной обработки информации и пр., полнота охвата функций управления персоналом, достаточность обеспечения для их выполнения) и его влияния на качество выполнения функций управления персоналом;

- обоснование требований к техническим средствам, критериев их выбора;

- обоснование необходимости и путей совершенствования технического обеспечения выполнения функций управления персоналом в конкретной организации;

– разработка организационной процедуры совершенствования технического обеспечения выполнения функций управления персоналом в конкретной организации.

Тема 7. Совершенствование нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка рекомендаций по развитию нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом конкретной организации.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

– обоснование требований к нормативно-методическому обеспечению системы управления персоналом;

– анализ существующего нормативно-методического обеспечения выполнения функций управления персоналом в конкретной организации (обеспеченность выполнения функций управления персоналом документами организационного, организационно-распорядительного, организационно-методического, нормативно-технического, технико-экономического характера, нормативно-справочными материалами) и его влияния на качество выполнения данных функций;

– оценка качества используемых документов и нормативно-справочных материалов (структура, полнота, содержание, четкость и ясность изложения, соответствие целям деятельности);

– обоснование необходимости и путей совершенствования нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом;

– обоснование перечня необходимых документов, их рекомендуемой структуры и содержания; разработка работ документов, регламентирующих выполнение функций управления персоналом (например, положение о персонале, положение о звеньях, выполняющих функции управления персоналом, должностные инструкции специалистов, оперограммы основных процедур управления персоналом и пр.);

– разработка организационной процедуры совершенствования нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом, порядка разработки и утверждения необходимых документов.

Тема 8. Совершенствование регламентации труда персонала (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка рекомендаций по развитию регламентации труда персонала конкретной организации.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- определение сущности, необходимости, объектов и видов регламентации труда персонала;
- обоснование выбора персонала, регламентацию труда которого целесообразно исследовать (категория персонала, работники конкретного подразделения в крупной организации);
- анализ существующего состояния регламентации труда персонала (виды и содержание используемых регламентов, полнота охвата основных объектов регламентации — функции, оргструктуры, процессы, информация, персонал, техника) и его влияния на эффективность деятельности персонала;
- обоснование перечня необходимых (отсутствующих) регламентов;
- разработканеобходимыхрегламентов;
- обоснование организационной процедуры разработки и утверждения регламентов труда персонала.

Тема 9. Совершенствование технологии выработки решений по управлению персоналом (на материалах.....)

Цель курсовой работы — применение этапов и методов принятия решений к задачам управления персоналом.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- выбор нескольких задач по управлению персоналом, для которых разрабатывается процесс принятия управленческих решений (например, решение о приеме или отказе в приеме на работу, решение о проведении внеплановой аттестации персонала и т.п.);
- описание общего процесса (этапов и методов) выработки и принятия управленческого решения;
- описание общей методики анализа и совершенствования процесса принятия управленческого решения;
- разработка процесса выполнения выбранных задач по управлению персоналом;
- привязка этапов и методов выработки и принятия решения к конкретным задачам по управлению персоналом.

Тема 10. Формирование кадровой политики организации (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка и обоснование кадровой политики с учетом особенностей функционирования и формы собственности организации.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- изучение опыта формирования кадровой политики на предприятиях различных форм собственности;

- выбор методов анализа и разработки кадровой политики организации;
- описание методики анализа кадровой политики организации;
- описание методики формирования кадровой политики;
- анализ кадровой политики конкретной организации;
- разработка предложений по совершенствованию кадровой политики конкретной организации;
- оценка экономической и социальной эффективности проектных решений.

Тема 11. Совершенствование (формирование) системы стратегического управления персоналом (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка рекомендаций по развитию стратегического управления персоналом организации.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- определение необходимости, целей и содержания стратегического управления персоналом в современных условиях;
- обоснование актуальности стратегического управления персоналом в организации;
- анализ причин, препятствующих стратегическому управлению персоналом организации;
- обоснование характеристик конкурентоспособного трудового потенциала организации как объекта стратегического управления;
- обоснование требований к технологиям и методам стратегического управления персоналом, обеспечивающим формирование его конкурентоспособного потенциала;
- обоснование требований к информации и информационным каналам, необходимым для осуществления стратегического управления персоналом;
- обоснование возможности и путей формирования организационной структуры стратегического управления персоналом на базе существующей организационной структуры управления персоналом;
- обоснование содержания деятельности звеньев организационной структуры стратегического управления персоналом;
- разработка работ документов, регламентирующих стратегическое управление персоналом;
- разработка организационной процедуры формирования системы стратегического управления персоналом.

Тема 12. Разработка стратегии управления персоналом (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка рекомендаций по обоснованию и формированию стратегии управления персоналом организации.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- определение сущности и необходимости разработки стратегии управления персоналом;

- анализ внешней и внутренней среды организации с помощью метода SWOT (CBOT), выявление сильных и слабых сторон организации в области управления персоналом, возможностей, которыми она располагает, и угроз, которых следует избегать;

- обоснование характеристик конкурентоспособного трудового потенциала исследуемой организации (знания, навыки, способности, социальный статус, нормы поведения и ценности, профессионально-квалификационные, иерархические и демографические структуры);

- обоснование составляющих стратегии управления персоналом, обеспечивающих формирование конкурентоспособного трудового потенциала (совершенствование структуры персонала);

- оптимизация численности персонала с учетом его динамики;

- повышение эффективности затрат на персонал, включающих оплату труда, вознаграждения, затраты на обучение и другие денежные расходы;

- развитие персонала (адаптация, обучение, служебное продвижение);

- меры социальной защиты, гарантии социального обеспечения;

- развитие организационной культуры; совершенствование системы управления персоналом организации и т.д.);

- разработка работы стратегического плана управления персоналом организации.

Тема 13. Совершенствование кадрового планирования в организации (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка рекомендаций по обоснованию содержания и организации кадрового планирования.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- определение необходимости, целей и содержания кадрового планирования в современных условиях;

- анализ существующего состояния кадрового планирования в организации (виды разрабатываемых планов, информация, используемая при их разработке, полнота охвата функциональных подсистем управления персоналом кадровым планированием, организация кадрового планирования, нормативно-методическое обеспечение кадрового планирования) и его влияния на эффективность управления персоналом;

- анализ факторов, влияющих на кадровое планирование;
- обоснование целей и приоритетных направлений кадрового планирования в конкретной организации;
- определение порядка проведения кадрового планирования;
- обоснование требований к информации для кадрового планирования, ее содержанию и источникам получения;
- обоснование организационного закрепления процесса кадрового планирования, функций исполнителей — подразделений и специалистов;
- обоснование порядка согласования кадрового планирования с другими планами организации;
- разработка работ документов, обеспечивающих процесс кадрового планирования;
- обоснование системы показателей оценки эффективности кадрового планирования.

Тема 14. Разработка оперативного плана работы с персоналом (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка рекомендаций по обоснованию содержания и организации разработки оперативного плана работы с персоналом.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- определение целей и содержания оперативного планирования работы с персоналом;
- обоснование целей организации и приоритетных направлений работы с персоналом в конкретной организации в период, охватываемый оперативным планированием;
- анализ существующего состояния оперативного планирования работы с персоналом в организации (полнота охвата функциональных подсистем управления персоналом, организация оперативного планирования работы с персоналом, нормативно-методическое обеспечение оперативного планирования);
- обоснование структуры оперативного плана работы с персоналом;
- определение порядка разработки оперативного плана кадровой работы;
- обоснование требований к информации для оперативного кадрового планирования, ее содержанию и источникам получения;
- разработка нормативно-методического обеспечения оперативного планирования работы с персоналом;

– обоснование организационного закрепления процесса оперативного кадрового планирования, функций исполнителей — подразделений и специалистов;

– разработка работы оперативного плана работы с персоналом (точно обозначенные цели и конкретные мероприятия, направленные на достижение этих целей, а также выделяемые материальные средства с указанием их вида, количества и времени);

– разработка мероприятий по обеспечению контроля выполнения оперативного плана работы с персоналом и по устранению отклонений.

Тема 15. Разработка плана маркетинговой деятельности в области персонала (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка подходов к составлению перспективного плана маркетинговой деятельности в области персонала.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- выбор параметров, влияющих на разработку плана маркетинга;
- учет расширения производства, изменения технологий, динамики спроса и предложения на определенные профессии и квалификации и т.п.;
- выбор направлений маркетинговой деятельности в области персонала;
- описание методики анализа и совершенствования персонал-маркетинга;
- приведение конкретных примеров реализации направлений маркетинговой деятельности в области персонала;
- описание источников информации, необходимых для разработки конкретных направлений персонал-маркетинга, выбранных ранее;
- описание сходства и различий методологии общего маркетинга и персонал-маркетинга.

Тема 16. Совершенствование процесса определения потребности в персонале (на материалах.....)

Цель курсовой работы - применение способов расчета потребности в персонале к его определенным группам или категориям.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- выбор конкретных групп или категорий персонала, потребность в которых будет определяться (например, специалисты какого-либо подразделения);
- разработка процесса определения качественной потребности в выбранной группе персонала (по профессиям, специальностям, должностям, квалификационным требованиям и т.п.);

- выбор методов определения количественной потребности в данной группе персонала и описание последовательности расчета численности по данным методам;
- описание методики анализа и повышения качества расчетов потребности в персонале;
- привязка этапов процесса определения качественной потребности в персонале к конкретным условиям его функционирования;
- привязка последовательности расчета численности персонала к конкретным исходным параметрам, необходимым для расчета (например, организационная структура подразделения; работы, определяющие загрузку подразделения, и т.п.).

Тема 17. Совершенствование путей покрытия потребности в персонале организации (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка рекомендаций по выбору наилучшего сочетания различных путей покрытия потребности в персонале, причем данные проектные рекомендации должны быть привязаны к конкретным условиям организации.

Курсовая работа должна предусматривать:

- оценку всех возможных путей покрытия потребности в персонале, связанных как с внешними, так и с внутренними источниками набора;
- описание методики анализа и совершенствования использования путей покрытия потребности в персонале;
- анализ степени использования путей покрытия потребности в персонале в практике управления персоналом организации, оценку целесообразности применяемого состава путей;
- выбор оптимального состава путей покрытия потребности в персонале во взаимной увязке с факторами внешней и внутренней среды организации: ситуацией на рынке труда, развитием техники и технологии, финансовыми ресурсами организации, расширением или изменением сферы деятельности и т.п.;
- привязку работы к конкретному составу должностей или рабочих мест, потребность в которых испытывает организация.

Тема 18. Совершенствование организационного механизма проведения отбора персонала (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка процедуры взаимодействия основных элементов системы отбора персонала.

Курсовая работа должна предусматривать:

- определение состава и содержания элементов системы отбора персонала в организации: цели отбора, функции управления, организационно-технологические процессы реализации функций управления, состав решений, принимаемых в системе, организационно-структурный вариант выполнения отбора персонала, элементы обеспечения процесса: информационный, кадровый, методический;

- определение характеристик какой-либо конкретной вакантной должности;

- разработку состава показателей оценки соответствия кандидата вакантной должности;

- описание способов, которыми будут оцениваться данные показатели, и порядка подведения итогов оценки;

- разработку состава и содержания этапов проведения отбора персонала: анализ сопроводительной документации по трудоустройству, анализ анкетных данных кандидата, проведение собеседования и т.д.;

- краткое описание заданий (проверочных испытаний), которые необходимо выполнить кандидату на указанную должность;

- взаимную привязку элементов системы управления отбором персонала к намеченным этапам процесса отбора;

- конкретизацию работы применительно к должностям или рабочим местам, на которые проводится отбор кандидатов.

Тема 19. Проектирование системы управления адаптацией персонала (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка элементов системы управления адаптацией новых сотрудников организации.

При выполнении курсовой работы необходимо рассмотреть следующие вопросы:

- выбор аспектов (направлений) адаптации для молодых сотрудников, новых сотрудников, имеющих опыт работы, для сотрудников при организационных нововведениях на предприятии;

- описание методики анализа и совершенствования управления адаптацией;

- разработка конкретного перечня мероприятий (содержание работ, порядок их проведения, исполнители, информационное обеспечение для контроля успешности адаптации), охватывающего выбранные аспекты адаптации сотрудников;

- разработка перечня и основного содержания инструкционных документов, выдаваемых сотрудникам на период адаптации;

– описание программ деловой оценки (периодичность, информационное обеспечение, показатели) для контроля успешности адаптации.

Тема 20. Организация системы оценки персонала для периодической аттестации (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка процедуры оценки проекта, включающей комплекс вопросов обеспечения проведения оценки персонала.

При разработке курсовой работы необходимо уделить внимание следующим вопросам:

– определение групп персонала или подразделений, где проводится оценка;

– описание методики анализа и совершенствования процесса оценки персонала;

– установление фактической последовательности и содержания этапов проведения оценки, целесообразности их состава и полноты организационного обеспечения;

– разработка состава этапов оценки, необходимых в конкретных условиях работы или для иных подразделений организации;

– разработка организационного обеспечения установленных этапов: состав и распределение функций управления;

– организационно-технологические процессы выполнения функций;

– состав решений, принимаемых в процессе оценки;

– порядок подведения итогов;

– информационное и кадровое обеспечение процесса оценки персонала;

– состав показателей оценки, характеризующих сотрудника за оцениваемый период;

– способы оценки показателей, порядок подведения итогов оценки.

Тема 21. Пути улучшения использования персонала (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка рекомендаций, обеспечивающих повышение эффективности использования персонала организации.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

– определение современных принципов и направлений эффективного (рационального) использования персонала;

– обоснование выбора персонала, состояние использования которого целесообразно исследовать (категория персонала, работники конкретного подразделения крупной организации);

– обоснование критериев для оценки эффективности использования персонала;

– анализ существующего состояния использования персонала в организации (принципы расстановки персонала, качественная сбалансированность рабочих мест и работников, соответствие работников требованиям рабочих мест, обоснованность перемещений, гибкость в использовании — количественная и функциональная, удовлетворенность трудом и пр.);

– разработка мероприятий, обеспечивающих улучшение использования персонала;

– разработка организационной процедуры мероприятий, обеспечивающих улучшение использования персонала;

– оценка экономической эффективности мероприятий, направленных на улучшение использования персонала.

Тема 22. Разработка программы деятельности администрации при увольнении сотрудников (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка основных направлений программы деятельности администрации организации (службы управления персоналом, линейных руководителей) при увольнении сотрудников.

Подготовка курсовой работы должна предусматривать:

– содержание мероприятий при увольнении сотрудников: по собственному желанию; по инициативе администрации (сокращение штатов, реорганизация предприятия); в связи с выходом на пенсию;

– указание исполнителей работ, входящих в программу мероприятий, а также сроки их выполнения относительно времени увольнения сотрудников;

– выделение факторов деятельности администрации по этой программе, которые направлены на «смягчение» негативных последствий увольнения как для сотрудников, так и для предприятия.

Тема 23. Использование результатов проведения деловой оценки персонала (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка рекомендаций по взаимной увязке деловой оценки персонала с другими направлениями деятельности службы управления персоналом.

При подготовке курсовой работы необходимо решить следующие вопросы:

– привязка процесса оценки к конкретной категории персонала или подразделению организации;

– установление взаимосвязи деловой оценки с другими направлениями деятельности службы управления персоналом: обучением, управлением карьерой, адаптацией персонала и т.п.;

– выявление состояния работы в организации по вышеуказанным направлениям деятельности службы управления персоналом;

– разработка процесса подведения итогов деловой оценки персонала;

– разработка функций управления, организационно-технологических процессов и информационного обеспечения направлений деятельности службы управления персоналом, связанных с результатами деловой оценки персонала.

Тема 24. Разработка системы обучения персонала (подготовки, переподготовки и повышения квалификации) (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка программы подготовки и реализации обучения определенных групп сотрудников предприятия.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

– определение целей обучения для конкретных групп сотрудников;

– выбор организационных форм подготовки и реализации обучения;

– выбор методов обучения для конкретных групп сотрудников;

– разработка показателей оценки качественных характеристик обучаемых сотрудников как основы формирования программ обучения;

– описание методики анализа и развития системы организации обучения;

– представление состава и основного содержания способов определения потребности в обучении конкретной группы сотрудников;

– определение способов оценки результативности обучения.

Тема 25. Формирование алгоритма взаимодействия организации с учебными заведениями и центрами подготовки кадров (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка организационного механизма процесса подготовки и реализации обучения, связанного с внешней образовательной инфраструктурой.

При подготовке курсовой работы необходимо уделить внимание следующим вопросам:

– разработка состава и содержания этапов процесса подготовки и реализации обучения: определение потребности в обучении, установление целей обучения, формирование сметы расходов на обучение и т.д.;

– определение состава этапов, которые выполняются с различной долей участия внешней профессиональной инфраструктуры по обучению (совместное выполнение с организацией-работодателем или самостоятельное выполнение этапа внешней структурой);

- разработка состава и содержания элементов системы управления персоналом, обеспечивающих проведение процесса подготовки и реализации обучения (в соответствии с положениями, установленными выше);
- описание методики анализа и организационного развития взаимодействия участников процесса обучения.

Тема 26. Разработка программы проверочных испытаний кандидатов на вакантные должности (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка рекомендаций, обеспечивающих проведение одного из главных этапов отбора персонала — проверочных испытаний.

При подготовке курсовой работы необходимо решить следующие вопросы:

- определить, применительно к каким категориям или группам персонала будут использоваться проверочные испытания;
- описать методику анализа и развития проверочных испытаний;
- установить, какие проверочные испытания проводятся в рассматриваемой организации, определить степень их целесообразности;
- разработать состав проверочных испытаний: тестов, тестовых рабочих заданий для технических исполнителей, рабочих, специалистов технического или управленческого профиля, руководителей различного уровня;
- представить развернутое содержание основных элементов системы проведения проверочных испытаний: функциональное разделение труда оценщиков, организационно-технологические процессы выполнения проверочных испытаний, обеспечение проведения испытаний, порядок подведения итогов и т.д.

Тема 27. Формирование системы планирования трудовой карьеры работника (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка организационного механизма управления карьерой сотрудников организации, причем центральным звеном работы должна быть функция планирования.

При подготовке курсовой работы необходимо решить следующие вопросы:

- привязка работы к конкретной категории или группе персонала, для которой рассматриваются вопросы управления карьерой;
- анализ действующей в организации системы планирования карьеры сотрудников;

- разработка процесса планирования карьеры, целесообразного для рассматриваемой организации и группы персонала;
- взаимная увязка разработанного процесса с другими элементами системы управления карьерой: функциональным разделением труда, составом принимаемых решений, информационными и структурными взаимосвязями в рамках разработанного процесса планирования;
- проработка взаимного влияния планирования карьеры и других задач службы управления персоналом: регулирования и контроля управления карьерой, деловой оценки, обучения персонала и т.п.

Тема 28. Формирование системы контроля и регулирования деловой карьеры сотрудника (на материалах.....)

Цель курсовой работы - разработка элементов организационной системы контроля и регулирования деловой карьеры сотрудников.

При подготовке курсовой работы необходимо отразить следующие вопросы:

- направления карьеры, предусмотренные данной системой;
- описание методики анализа и развития системы управления карьерой;
- конкретный инструментарий (методы и формы) управления карьерой;
- состав информации и виды документов, используемые для регулирования и контроля деловой карьеры сотрудников;
- описание способов определения готовности сотрудников к служебному продвижению.

Тема 29. Совершенствование организационной культуры (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка рекомендаций, обеспечивающих развитие организационной культуры в соответствии с требованиями организации.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- обоснование значения и сущности управления развитием оргкультуры;
- обоснование состава и содержания критериев, характеризующих состояние организационной культуры;
- обоснование содержания и источников информации, характеризующей состояние организационной культуры;
- выявление факторов, влияющих на организационную культуру;
- разработка методики диагностики организационной культуры;
- диагностика организационной культуры и характеристика ее влияния на эффективность деятельности исследуемой организации;

- обоснование желаемого состояния организационной культуры исследуемой организации в соответствии с выделенными параметрами;
- разработка мероприятий, обеспечивающих приведение организационной культуры в желаемое состояние;
- разработка организационной процедуры реализации мероприятий по развитию организационной культуры.

Тема 30. Совершенствование анализа и описания работы и рабочего места (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка рекомендаций, обеспечивающих повышение качества анализа и описания работы и рабочего места.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- определение сущности и целей описания работы и рабочего места;
- обоснование содержания анализа работы и рабочего места;
- обоснование источников и методов сбора информации при проведении анализа работы и рабочего места;
- разработка организационной процедуры проведения анализа работы и рабочего места;
- разработка методических материалов, используемых при проведении анализа работы и рабочего места;
- обоснование выбора работы (рабочего места) в качестве объекта исследования;
- анализ работы (рабочего места);
- обоснование структуры и содержания описания работы (рабочего места);
- составление описания работы (рабочего места).

Тема 31. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации (на материалах.....)

Цель курсовой работы - разработка рекомендаций, обеспечивающих повышение качества оценки результатов труда персонала.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- обоснование сущности и целей оценки результатов труда персонала;
- обоснование принципов построения системы оценки результатов труда персонала;
- обоснование выбора категории персонала в качестве объекта исследования;
- обоснование состава показателей, отражающих результаты труда персонала;

- обоснование методов оценки результатов труда персонала;
- обоснование содержания и источников информации для оценки результатов труда персонала;
- разработка организационной процедуры оценки результатов труда персонала;
- разработка документационного и методического обеспечения проведения оценки результатов труда персонала.

Тема 32. Совершенствование методов оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка рекомендаций, обеспечивающих повышение качества оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- обоснование сущности и направлений использования показателей оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом;
- обоснование критериев оценки результатов деятельности специализированных подразделений по всем (важнейшим) функциям управления персоналом;
- обоснование методов измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;
- обоснование содержания и источников информации, используемой при оценке результатов деятельности подразделений управления персоналом;
- разработка организационной процедуры оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом;
- анализ деятельности подразделений управления персоналом конкретной организации и оценка ее эффективности.

Тема 33. Совершенствование планирования затрат на персонал организации (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка рекомендаций по обоснованию затрат на персонал организации.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- обоснование необходимости планирования затрат на персонал;
- обоснование состава (классификации) затрат на персонал организации, подлежащих планированию;
- выявление факторов, влияющих на структуру и величину затрат на персонал;
- определение источников информации о затратах на персонал;

- разработка организационной процедуры планирования затрат на персонал;
- разработка нормативно-методического обеспечения планирования затрат на персонал;
- обоснование методов определения затрат на персонал организации;
- разработка организационной процедуры планирования затрат на персонал организации;
- анализ состояния планирования затрат на персонал конкретной организации;
- оценка затрат на персонал организации в соответствии с разработанной методикой.

Тема 34. Совершенствование оценки социальной и экономической эффективности работ развития системы и процессов управления персоналом (на материалах.....)

Цель курсовой работы — разработка рекомендаций, обеспечивающих совершенствование оценки социальной и экономической эффективности работ развития системы и процессов управления персоналом.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- анализ существующих подходов к оценке социальной и экономической эффективности работ развития системы и процессов управления персоналом;
- анализ методов расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием системы и процессов управления персоналом;
- обоснование (уточнение) системы показателей, характеризующих социальную эффективность работ совершенствования системы и процессов управления персоналом;
- обоснование источников и содержания информации, необходимой для оценки эффективности работ совершенствования системы и процессов управления персоналом;
- обоснование методов получения информации для оценки экономической и социальной эффективности работ совершенствования системы и процессов управления персоналом;
- оценка эффективности работы совершенствования системы (процессов) управления персоналом на примере конкретной организации;
- разработка организационной процедуры оценки социальной и экономической эффективности системы и процессов управления персоналом.

Тема 35. Совершенствование бюджетирования затрат на персонал (на материалах.....)

Цель курсовой работы – разработка рекомендаций, обеспечивающих повышение качества бюджетирования затрат на персонал.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- определение сущности и целей бюджетирования затрат на персонал;
- обоснование необходимости бюджетирования затрат на персонал;
- выявление состава (классификации) затрат на персонал организации;
- выявление факторов, влияющих на структуру и величину затрат на персонал;
- анализ состояния бюджетирования затрат на персонал конкретной организации;
- оценка затрат на персонал организации с соответствия с предлагаемой методикой.

1.2. Структура курсовой работы

Предлагаемая тематика охватывает широкий круг вопросов, поэтому структура каждой работы может уточняться студентом совместно с руководителем, исходя из научных интересов студента, степени проработанности данной темы в литературе, наличия информации и т.п. За основу рекомендуется принять структуру (состав основных разделов) курсовой работы (в правой колонке указан примерный объем в страницах каждого раздела), приведенную ниже.

Введение – 1-2 стр.

1. Теоретический раздел (теоретико-методологическая характеристика проблемы) – 3-5 стр.

1.1.

1.2.

1.3.

2. Аналитическая часть (на материалах исследуемой организации)

2.1. Методика анализа системы управления по рассматриваемому направлению для конкретного объекта - 3 стр.

2.2. Современное состояние проблемы - 5 стр.

2.3. Тенденции развития рассматриваемой проблемы и факторы, способствующие эффективному развитию рассматриваемого направления - 6 стр.

3. Проектная часть (разработка рекомендаций для исследуемой организации по рассматриваемой проблеме) - 10 стр.

3.1.

3.2.

3.3.

Заключение – 2-3 стр.

Список использованных источников – 1-2 стр.

Приложения

Исходя из рекомендуемой структуры курсовой работы, его объем должен составлять примерно 30-35 страниц текста (без учета Приложений).

1.3. Исходные данные для курсовой работы

Методологическая характеристика проблемы излагается студентом с использованием современной научно-практической литературы. Аналитическая и практическая части работы раскрываются с использованием фактических материалов организации. В работе должен быть отражен передовой отечественный и зарубежный опыт управления персоналом.

2. СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНЫХ РАЗДЕЛОВ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Указанные выше основные разделы курсовой работы должны иметь следующее содержание.

Введение

Введение должно составлять не более 2 страниц и иметь следующую структуру изложения:

– актуальность выбранной темы исследования, необходимость решения проблемы в современных условиях;

– цель исследования, которая намечается для реализации в курсовой работе. Конечная цель всегда одна – повышение эффективности, совершенствование того или иного аспекта системы управления персоналом (в соответствии с выбранной темой). Именно для достижения этой цели ставятся последующие задачи;

– задачи исследования конкретизируют способ достижения цели и, по сути, являются отражением Содержания (плана) курсовой работы: необходимо проанализировать теоретическую базу по проблеме исследования, чтобы разобраться в теории вопроса, причем по нескольким направлениям; необходимо проанализировать положение в данной сфере управления персоналом на примере выбранной организации для исследования; необходимо на основе выявленных недостатков (проблем) разработать пути совершенствования;

– объект исследования. Объект– это процесс или явление, порождающее проблемную ситуацию. Объектом исследования чаще всего выступают факторы, влияющие на функционирование организации. Объект позволяет сузить область исследования, очертить его границы. Объект исследования выбирается студентом самостоятельно. Единственное, что

необходимо обеспечить при этом, это доступ к необходимой для написания работы информации о деятельности (объекте) в выбранной организации.

– предмет исследования. Предмет - это то, что находится в границах объекта, и на чем сосредоточено исследование автора. Объект и предмет, как категории научного познания соотносятся между собой как общее и частное. В объекте выделяется та часть, которая служит предметом исследования. Предмет исследования определяет тему курсовой работы. Например, если объектом исследования является работа и рабочее место организации, а предметом исследования - анализ и описание работы и рабочего места в компании «Х», то возможное название темы курсовой работы может обозначено как «Совершенствование анализа и описания работы и рабочего места (на материалах компании «Х», город)».

– информационная база исследования – это все источники информации, используемые для написания курсовой работы (кроме литературных источников), к ним относят, например, устав организации, штатное расписание, должностные инструкции руководителей и специалистов, положения о подразделениях, приказы и распоряжения руководителя, годовые отчеты о деятельности предприятия с обязательным указанием периода исследования, планы развития, отчеты аттестационных комиссий и т.д.;

– применяемые методы исследования. Метод это способ анализа, в качестве методов можно указать: монографический (поскольку предполагается исследование проблемы только в рамках одной организации, а не нескольких), экономико-статистический (организационно-экономическая характеристика, анализ качественного и количественного состава персонала предполагают составление аналитических таблиц, расчет экономических показателей за, как минимум, трехлетний период, с обязательным указанием динамики изменения показателей); графический (представляются структуры производственная, организационная, управленческая; схемы различных процессов и др.), хронометраж (если в работе использовалась фотография рабочего дня руководителя или специалиста), социологический опрос (если проводилось анкетирование или интервьюирование респондентов, например с целью выявления мотивов трудовой деятельности, состояния психологического климата в коллективе, стиля руководства и т.д.), расчетно-конструктивный (если в проектной части работы представлено подробное экономическое обоснование предложений), абстрактно-логический (предполагает, что изложенные в третьей части мероприятия носят абстрактный характер, нет их опыта внедрения, нет подробного расчета экономического эффекта, но они вытекают из общей логики рассуждения и умозаключений автора) и др.;

– структура курсовой работы.

2.1. Теоретико-методологическая характеристика проблемы (теоретический раздел, параграфы 1.1, 1.2, 1.3)

В теоретическом разделе излагаются и анализируются современные научные концепции в отношении исследуемой проблемы, раскрываются сущность и содержание ключевых категорий управления персоналом в выбранной области исследования, приводятся различные точки зрения на проблему отечественных и зарубежных ученых.

В этом разделе необходимо:

– определить сущность исследуемого вопроса, т.е. установить, в чем главная цель реализации рассматриваемой проблемы в деятельности организации и какие процессы (организационные, экономические, социальные) составляют основу данного вопроса;

– определить состав и краткое содержание принципов и методов реализации изучаемой проблемы на практике;

– дать характеристику степени проработанности темы в информационных (литературных) источниках (монографиях, журнальных и газетных статьях, материалах конференций и т.п.), что в итоге должно выразиться в достаточно полном перечне использованных источников, приведенном в конце курсовой работы.

В данном разделе необходимо указать, какое место занимает рассматриваемая проблема в сложившейся системе управления организацией; какой опыт (как положительный, так и негативный) накоплен в нашей стране и за рубежом по осуществлению организационного, экономического, правового и т.п. механизма реализации проблемы.

При разработке данного и последующих разделов курсовой работы следует иметь в виду, что те материалы по выбранной теме, которые содержатся в лекциях и имеющихся учебниках и учебных пособиях, должны восприниматься студентом как уже известные истины, и если при этом студентом не высказываются оригинальные суждения, то эти материалы не подлежат описанию. Студент должен указать и обосновать точку зрения, которой придерживается он сам. В данном разделе также проводится обзор российского законодательства по теме исследования. Обзор литературных и нормативно-правовых источников следует сопровождать ссылками на первоисточники, которые указываются в списке использованных источников.

2.2. Аналитическая часть (параграфы 2.1, 2.2, 2.3)

2.2.1. Методика анализа системы управления персоналом по рассматриваемому направлению для конкретной организации/учреждения (параграф 2.1.)

Основная задача, которую должен решить студент при выполнении данного раздела, формулируется следующим образом: разработать основные положения методики, которая позволяла бы на материалах конкретной организации оценить уровень организации процессов управления (имеются в виду процессы, реализующие сформулированную в наименовании темы целевую задачу).

При выполнении данного этапа должен быть указан способ получения информации (или исходных данных для расчета), позволяющей оценить фактическое состояние показателя. Описание способов получения информации должно сопровождаться приведением форм аналитических таблиц, бланков экспертных оценок и т.п. с указанием правил их заполнения. Также необходимо указать, какие нормативные (целевые) значения должен принимать тот или иной показатель (со ссылкой на источник информации).

В аналитическом разделе содержатся результаты исследования вопросов, подлежащих изучению по теме курсовой работы.

Раздел должен содержать три параграфа. В первом параграфе представляется организационно-экономическая характеристика организации, на материалах которой проводятся исследования, в качестве характеристики могут выступать: коммерческие организации любой организационно-правовой формы (МУП, ГУП, АО, ООО, производственный кооператив, товарищество, за исключением ИП), администрация муниципального образования, подразделения в составе администрации, учреждения (образовательные, медицинского обслуживания, сферы культуры и др.).

Кроме того, на данном этапе необходимо определить и зафиксировать особенности деятельности организации, к условиям которых будет привязываться аналитическая часть работы. Под особенностями деятельности организации следует понимать, например, размер организации, характерные особенности ее производственной и управленческой оргструктуры, направленность деятельности (производственная, научно-производственная, научно-техническая, оказание тех или иных видов услуг) и характер продукции или услуг, организационно-экономический механизм управления организацией.

Информация представляется в следующем порядке:

1. Полное наименование организации; месторасположение; цели и предмет деятельности; специализация; организационная структура и структура управления организации.

2. Основные экономические показатели функционирования за 3-х летний период с учетом специфики и отраслевой принадлежности; данный аспект предусматривается только для хозяйствующих субъектов и не рассматривается в отношении муниципальных администраций и их подразделений. Информация группируется в таблицах по форме № 1-4.

Если в качестве исследуемой организации выступает администрация муниципального образования или её подразделение, в данном разделе приводятся основные социально-экономические показатели развития муниципального образования также за 3 года по форме таблиц № 5-9.

Таблица 1 – Основные производственные фонды предприятия и эффективность их использования

Показатель	20__г.	20__г.	20__г.	Отклонение 20__г. к 20__г.	
				Абсолют., руб.	Относит., %
1	2	3	4	5	6
Стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.					
Среднегодовая численность персонала, чел.					
Фондовооруженность, руб. чел.					
Стоимость валовой продукции, тыс. руб.					
Фондоотдача, руб.					
Фондоёмкость, руб.					
Коэффициент поступления (ввода)					
Коэффициент обновления					
Коэффициент выбытия					
Коэффициент ликвидации					
Коэффициент износа					

Таблица 2 – Оборотные фонды предприятия и эффективность их использования

Показатель	20__г.	20__г.	20__г.	Отклонение 20__г. к 20__г.	
				Абсолют., руб.	Относит., %
Среднегодовая стоимость оборотных средств, тыс. руб.					

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6
Стоимость валовой продукции, тыс. руб.					
Отдача оборотных средств по валовой продукции, руб.					
Коэффициент оборачиваемости оборотных средств					
Продолжительность оборота, дней					
Денежная выручка от реализации, тыс. руб.					
Коэффициент закрепления средств в обороте					

Таблица 3 – Источники формирования имущества

Показатель	20__г.	20__г.	20__г.	Отклонение 20__г. к 20__г.	
				Абсолют., руб.	Относит., %
Собственный капитал, тыс. руб.					
Коэффициент собственности					
Заемные средства всего, тыс. руб. в том числе долгосрочные кредиты займы, тыс. руб. - в % к заемным средствам краткосрочные кредиты и займы, тыс.руб. - в % к заемным средствам кредиторская задолженность, тыс. руб. - в % к заемным средствам					
Коэффициент финансовой зависимости					

Таблица 4 – Показатели рентабельности, %

Показатель	20__г.	20__г.	20__г.	Отклонение 20__г. от 20__г.	
				+	-
Рентабельность активов					
Рентабельность продаж					
Рентабельность собственного капитала					

Таблица 5 – Уровень жизни населения муниципального образования

Показатель	20__г.	20__г.	20__г.	Отклонение 20__ г. от 20__ г.	
				Абсолют., руб.	Относит., %
Численность постоянного населения на конец года, тыс. чел.					
Естественный прирост (убыль) на 1000 чел., чел.					
Уровень зарегистрированной безработицы, % от трудоспособного населения					
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работающих в экономике, руб.					
Средний размер назначенных месячных пенсий всех пенсионеров, руб.					
Площадь жилья, приходящегося на одного жителя, кв. м					

Таблица 6 – Социальная сфера муниципального образования

Показатель	20__г.	20__г.	20__г.	Отклонение 20__ г. от 20__ г.	
				Абсолют., ед.	Относит., %
Число дошкольных учреждений					
Число медицинских учреждений					
Численность врачей на 10 000 населения					
Число общедоступных библиотек					
Число учреждений культурно-досугового типа					

Таблица 7 – Численность предприятий муниципального образования

Показатель	20__г.	20__г.	20__г.	Отклонение 20__ г. от 20__ г.	
				Абсолют., ед.	Относит., %
Число действующих предприятий и организаций: - крупных и средних - малых					

Продолжение таблицы 7

1	2	3	4	5	6
Число действующих промышленных предприятий					
Число сельскохозяйственных предприятий					
Число действующих строительных организаций					
Число действующих торговых организаций					
Число действующих организаций бытового обслуживания					

Таблица 8 – Объемы производства продукции и оказания услуг в муниципальном образовании, млн. руб.

Показатель	20__г.	20__г.	20__г.	Отклонение 20__ г. от 20__ г.	
				Абсолют., тыс.руб..	Относит., %
Объем промышленной продукции					
Продукция сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий * в т.ч. - растениеводство - животноводство					
Объем работ, выполненных по договорам строительного подряда					
Объем розничной торговли					

*Категории хозяйств: 1) сельскохозяйственные предприятия всех форм собственности, 2) фермерские хозяйства, 3) личные подсобные хозяйства населения (ЛПХ).

Таблица 9 – Финансовые показатели развития муниципального образования

Показатель	20__г.	20__г.	20__г.	Отклонение 20__ г. от 20__ г.	
				Абсолют., тыс.руб.	Относит., %
Доходы местного бюджета, млн. руб. в т.ч. собственные					
Расходы местного бюджета, млн. руб.					
Сальдированный финансовый результат деятельности организаций по всем видам деятельности, млн. руб.*					

1	2	3	4	5	6
Удельный вес убыточных организаций, %					

* Сальдированный финансовый результат деятельности организаций определяется: прибыль минус убыток, полученные в процессе хозяйственной деятельности за исследуемый период.

2.2.2. Современное состояние проблемы (параграф 2.2.)

Для того чтобы проанализировать современное состояние проблемы, необходимо выполнить пять этапов.

1. Предварительное определение объекта управления персоналом по рассматриваемой проблеме. Другими словами, на какие процессы и звенья будет направлено управляющее воздействие. Например, при решении таких проблем, как разработка систем управления мотивацией или адаптацией кадров, следует определить, включаются ли в сферу воздействия все категории работников или отдельные из них. Необходимо отметить, что объект управления может уточняться и на последующих этапах выполнения курсовой работы.

2. Определение целей системы управления персоналом по рассматриваемой проблеме. На данном этапе можно ограничиться несложной схемой структуризации целей, построенной по аспектному (понятийному) признаку декомпозиции. При необходимости можно довести схему структуризации до факторного признака декомпозиции. Другими словами, на данном этапе определяется, что мы хотим получить в результате совершенствования системы управления. Необходимо отметить, что уточнение структуризации целей в части определения их состава и взаимосвязи по факторному признаку декомпозиции производится по результатам анализа состояния системы управления.

3. Анализ за последние 3 года показателей производственной или иной деятельности, оказывающих влияние на реализацию поставленных целей. Показатели могут быть как количественными, так и качественными и характеризовать степень достижения целей (или давать ответ на вопрос: достигается данная цель или нет). Так, например, эти показатели могут характеризовать с различных сторон такие направления анализа, как кадровый состав, состояние текучести кадров (внутрипроизводственной или внешней), уровень стабильности какого-либо коллектива и состояние его морально-психологического климата, уровень производственной дисциплины и другие.

4. Анализ состояния процессов управления персоналом по рассматриваемой проблеме. В начале данного этапа следует определить, что же является субъектом управления или, другими словами, установить состав звеньев управления, воздействующих на реализацию целей системы. Под звеном управления понимаются подразделения структуры или должностные лица согласно их месту в структуре. Этот состав звеньев может уточняться в процессе анализа.

Далее необходимо провести анализ общих функций управления с точки зрения установления причин отклонений в производственной системе и причин неэффективной организации процесса управления. Под общими функциями управления понимаются следующие: планирование, организация, регулирование, учет и контроль, мотивация.

Для того, чтобы данный анализ был полным и системным, его следует проводить по элементам управляющей системы, а именно: конкретные функции управления, технология процесса с учетом состава и последовательности принятия решений, кадры, информационное обеспечение, техническое обеспечение, используемые методы управления, оргструктура (с учетом мощности подразделений, их прав и ответственности, взаимосвязей со смежными подразделениями), финансовые ресурсы для обеспечения процесса управления персоналом.

Другими словами, в рамках рассматриваемой проблемы по каждой общей функции управления (например, планирование повышения квалификации кадров, регулирование процесса управления кадровым резервом и т.д.) следует установить, каковы причины неэффективности управляющей системы или в чем причины негативной ситуации в производственной системе: в невыполнении ряда функций управления, нерациональном процессе, порождающем неоперативность принятия решений, недостаточной численности или квалификации кадров, недостаточном финансовом обеспечении ряда процессов и т.д.

5. Уточнение целей системы управления персоналом. На данном этапе может происходить определение и структуризация целей по факторному признаку декомпозиции. Система целей, имеющая по факторному признаку уровень элементов управляющей подсистемы, может рассматриваться как взаимосвязь желаемых результатов, условий их достижения, мероприятий по выполнению условий. Эта система целей может лежать в основе задания на разработку проектных предложений по рассматриваемой проблеме. Необходимо подчеркнуть, что при выполнении всех этапов следует иметь в

виду конкретный тип исследуемой организации и учитывать ее характерные особенности в курсовой работе.

Во втором параграфелогичным представляется анализ социальной структуры персонала: по категориям, половозрастная структура, по уровню образования, стажу работы. **Если в качестве объекта исследования выступает администрация муниципального образования** или её подразделение, в данном разделе приводится профессионально-квалификационный состав персонала (например, главный специалист, старший специалист, специалист первой категории и т.д.). Необходимо также проанализировать движение персонала, экономические показатели использования трудовых ресурсов в организации. Информация группируется по форме следующих таблиц:

Таблица 10 – Структура среднесписочной численности персонала

Категории персонала	20__ г.	20__ г.	20__ г.	Отклонение 20__ г. от 20__ г.	
				Абсолют., чел.	Относит., %
Среднесписочная численность персонала, чел./%	/100,0	/100,0	/100,0	-	
Рабочие, чел./% из них: - основные рабочие, чел./% - вспомогательные рабочие, чел./%					
Служащие, чел. % из них: - руководители, чел. % - специалисты, чел. % - технические исполнители, чел. %					

Таблица 11– Возрастная структура персонала, в % к численности

Возраст работников	20__ г.	20__ г.	20__ г.	Отклонение 20__ г. от 20__ г.	
				Абсолют., чел.	Относит., %
Моложе 20 лет					
21-30 лет					
31-40 лет					
41-50 лет					
51-60 лет					
Старше 60 лет					

Таблица 12 – Образовательная структура персонала, в % к численности

Уровень образования	20__ г.	20__ г.	20__ г.	Отклонение 20__ г. от 20__ г.	
				Абсолют., чел.	Относит., %
Среднее					
Среднее профессиональное					
Незаконченное высшее					
Высшее					
Кандидат или доктор наук					

Таблица 13 – Структура персонала по продолжительности работы, в % к численности

Стаж работы	20__ г.	20__ г.	20__ г.	Отклонение 20__ г. от 20__ г.	
				Абсолют., чел.	Относит., %
Менее 1 года					
1-3 года					
3-5 лет					
5-10 лет					
10-20 лет					
Свыше 20 лет					

В таблицах 11, 12, 13 анализ можно представить отдельно в отношении рабочих и отдельно в отношении служащих.

Таблица 14 – Анализ движения персонала за 20__ - 20__ годы

Показатель	20__ г.	20__ г.	20__ г.	Отклонение 20__ г. от 20__ г.	
				Абсолют., чел.	Относит., %
Среднесписочная численность персонала, чел.					
Принято работников, чел.					
Уволено работников, чел. в том числе: - уволено по собственному желанию, - уволено за нарушение трудовой дисциплины.					
Количество работников, сменивших должность, чел.					
Коэффициент оборота по приему					

1	2	3	4	5	6
Коэффициент оборота по увольнению					
Коэффициент текучести кадров					
Коэффициент сменяемости кадров					
Коэффициент внутриорганизационной мобильности					

Таблица 15 – Использование труда

Показатель	20__ г.	20__ г.	20__ г.	Отклонение 20__ г. от 20__ г.	
				Абсолют., чел.	Относит., %
Фактическая выработка в году, чел.-час					
Возможная годовая выработка одним трудоспособным, чел.-час					
Годовой запас труда, чел.-час					
Коэффициент использования труда в течение года					

Таблица 16 – Стоимостные показатели производительности труда

Показатель	20__ г.	20__ г.	20__ г.	Отклонение 20__ г. от 20__ г.	
				Абсолют., +/-	Относит., %
Стоимость валовой продукции, тыс. руб.					
Затраты труда на продукт, чел.-час					
Количество работников, производящих продукт, чел.					
Производительность труда - стоимость валовой продукции: на 1 чел.-час, руб. на 1 работника, руб.					

Таблицы № 15 и 16 предусматриваются только для хозяйствующих субъектов и не приводятся в отношении муниципальных администраций, учреждений и их подразделений.

2.2.3. Тенденции развития рассматриваемой проблемы. Факторы, способствующие эффективному развитию рассматриваемого направления (параграф 2.3.)

Исходя из характеристики современного состояния проблемы, а также на основании краткого анализа направлений ее развития за определенный период времени необходимо сформулировать прогнозную оценку ситуаций: к каким последствиям (негативным или позитивным) приведет дальнейшее развитие рассматриваемой проблемы в том или ином направлении.

Этот параграф концентрирует в себе выводы по результатам разработки аналитической части. В тезисной форме следует подвести общий итог, характеризующий современное состояние проблемы, тенденции ее развития, нерешенность ряда методических вопросов как в теоретических разработках, так и в практике предприятий по организации управления персоналом.

В третьем параграфе аналитической главы представляются результаты анализа аспектов системы управления персоналом в соответствии с темой курсовой работы в выбранной организации для исследования. Материал излагается четко, структурировано с приведением схем, графиков, таблиц, формы которых автор разрабатывает самостоятельно. В конце параграфа кратко резюмируются недостатки, проблемы, выявленные в процессе анализа, которые являются основанием разработки третьего (проектного) раздела. Затем указывается общий вывод по главе.

2.3. Разработка проектных (организационных) рекомендаций по рассматриваемой проблеме (параграфы 3.1, 3.2, 3.3)

Третий раздел или проектная часть является завершающим. В нем на основе проведенного анализа аспектов в сфере управления персоналом в конкретной организации, выявленных недостатков, а также информационных источников, разрабатываются необходимые мероприятия совершенствования управления коллективом по выбранному направлению.

Предложенные рекомендации должны обеспечивать реализацию целей, поставленных перед системой управления персоналом по исследуемой проблеме.

Для полноты и системности разрабатываемых мероприятий следует и в данном случае выдержать несложную схему: от одной общей функции через элементы системы к другой общей функции и т.д., соблюдая логическую взаимосвязь мероприятий.

Разработка курсовой работы предполагает создание комплекта проектной (предлагаемой автором) документации, основными видами которой являются:

- положение о подразделении;
- описание работы;
- требования к кандидатам на конкретную должность;
- должностная инструкция;
- оперограмма процесса управления персоналом;
- штатное расписание;
- схема организационной структуры управления;
- схема функциональных взаимосвязей;
- матрица прав и ответственности должностного лица (показывающая сбалансированность ответственности и возможностей ее обеспечения);
- сетевой график процесса управления персоналом;
- формы вновь вводимых или усовершенствованных документов;
- схема информационных взаимосвязей (подразделения, функции);
- положения по оплате труда, финансированию экономического и организационного механизмов того или иного мероприятия и т.п.

Естественно, каждый проектный документ должен сопровождаться необходимыми обоснованиями и пояснениями. Практическая часть завершается технико-экономическим обоснованием проектных предложений, в котором указываются источники социально-экономической эффективности, последовательность их расчета, исходные данные и формулы для расчета, а также возможные затраты (текущие и капитальные) для расчета экономического эффекта от реализации проектных предложений.

2.4. Заключение

В заключении формулируются выводы и предложения, характеризующие степень решения задач, которые ставились при разработке курсовой работы.

Выводы и предложения формулируются на основании структуры содержания курсовой работы, выводы представляются по первому и второму разделам работы, предложения – по третьему разделу. Необходимо сжато, концентрированно изложить итог всей проделанной работы. Выводы и предложения следует представлять четко, ясно, без повторений основного текста, в виде отдельных пунктов, в объеме не более 2-3 страниц.

2.5. Список использованных источников

После заключения приводится перечень использованных источников (в алфавитном порядке). В начале списка указываются нормативно-правовые акты федерального, регионального уровня. Работа с литературой является неотъемлемой составной частью как научных исследований, так и практических разработок. Поэтому в прилагаемом к данным методическим

указаниям перечне рекомендованной литературы приведена только часть литературных источников, необходимая для первого ознакомления с исследуемым вопросом, остальную литературу по разрабатываемой теме студент после консультации с руководителем должен подобрать самостоятельно.

Следует учесть, что, кроме изучения учебников и монографий по теме курсовой работы, необходимо изучение материалов по данной теме, публикуемых в периодической печати. При подборе журнальных статей следует иметь в виду, что в последнем за каждый календарный год номере журнала приводятся перечни статей, опубликованных во всех номерах данного журнала за год. Подбирая литературу (монографии, брошюры, журнальные статьи и т.п.), необходимо учитывать время ее издания. В первую очередь следует использовать литературу последних лет. В завершении списка указывается перечень информационных и интернет-ресурсов, использованных при написании работы с указанием их наименований.

Список используемых источников оформляется в соответствии с требованиями ГОСТа. В нем указываются нормативно-правовые акты, литературные источники (учебники, монографии, статьи в периодических изданиях), материалы которых использованы в курсовой работе. На каждый источник, указанный в списке, должна быть сделана ссылка в тексте работы. Список должен составлять не менее 25 наименований.

2.6. Приложения

Приложения включают вспомогательный материал к основному содержанию работы, который необходим для повышения наглядности и подтверждения отдельных выводов, расчетов (обязательно прилагаются: устав (первые 3 страницы), копии балансов и отчетов о прибылях и убытках за анализируемый период, копии штатного расписания и другие). Прилагаются только те материалы, на которые сделаны ссылки в работе. Приложения нумеруются по порядку кириллицей (заглавными буквами), номера страниц на них не проставляются и в общий объем работы они не включаются.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

При выборе темы студентам рекомендуется консультироваться с руководителем курсовой работы и преподавателями кафедры управления и связей с общественностью. Кафедра назначает студенту руководителя курсовой работы из числа преподавателей.

Началом выполнения курсовой работы является выдача студенту руководителем задания (Приложение Б). Задание выдается на первой неделе

срока, выделенного учебным планом для выполнения курсовой работы, после утверждения темы.

На руководителя возлагается ответственность за постоянное наблюдение за разработкой всех разделов курсовой работы в соответствующие сроки и оказание студенту необходимой помощи на всех этапах выполнения работы. В процессе написания для студентов проводятся, в соответствии с утвержденным кафедрой графиком, групповые и индивидуальные консультации.

Руководитель курсовой работы обязан:

– регулярно проводить консультации в соответствии с графиком при уточнении темы, разработке плана, составлении списка использованных источников, обобщении материала и т.д.;

– контролировать соблюдение календарных сроков и качество выполнения как отдельных частей, так и работы в целом;

– проверить выполненную курсовую работу и принимать ее защиту.

Если при проверке обнаружатся ошибки, неполнота объема, незавершенность рекомендаций или низкое качество оформления, то работа возвращается студенту для доработки.

Студент после получения от руководителя задания на выполнение курсовой работы обязан ознакомиться с ним, затем изучить исходные данные к курсовой работе, подобрать и изучить литературу по теме работы, составить план, регулярно получать консультации руководителя, дорабатывать отдельные части работы по замечаниям руководителя, выполнить проверку на плагиат в системе AntiPlagiarism.NET (уникальность текста должна составлять не менее 50% без учета Приложений), своевременно сдать на проверку законченную курсовую работу и защитить её.

Список рекомендуемых источников для написания курсовой работы

1. Агарков А. П. Управление инновационной деятельностью / Агарков А.П., Голов Р.С. - М.: Дашков и К, 2017. - 208 с.: ISBN 978-5-394-02328-6
2. Беспалько В. А. Управление человеческими ресурсами / Дейнека А.В., Беспалько В.А. - М.: Дашков и К, 2017. - 392 с.: ISBN 978-5-394-02048-3
3. Боковня А. Е. Мотивация — основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) : монография / А.Е. Боковня. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 144 с. — (Научная мысль).
4. Брагина З. В. Управление организационным знанием промышленного предприятия: создание условий для проявления и использования творческой активности и предприимчивости персонала : монография /

- З.В. Брагина, Н.Ю. Андреева. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 198 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/2473.
5. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие / М.И. Бухалков. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 191 с. — (Высшее образование: Магистратура).
 6. Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Генкин Б. М. - 2-е изд., испр. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 352 с.
 7. Гродский В. С. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность : монография / под ред. проф. В.С. Гродского и проф. Н.В. Солововой. — М.: РИОР : ИНФРА-М. 2018. — 278с. — (Научная мысль). — <https://doi.org/10.12737/1754-8>
 8. Дейнека А.В. Управление персоналом организации / Дейнека А.В. - М.: Дашков и К, 2017. - 288 с.: ISBN 978-5-394-02375-0
 9. Дуракова И. Б. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг : учеб. пособие / И.Б. Дуракова, Е.С. Корыстина. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 226 с. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5acf841d071897.70884851.
 10. Дуракова И. Б. Управление персоналом в России: история и современность : монография. Кн. 1 / под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 240 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/3854.
 11. Жариков С. В. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков ; под ред. В.И. Еремина. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 272 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/15951.
 12. Иванова И. А. Технологии обучения и развития персонала в организации : учебник / под ред. М.В. Полевой. — М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2018. — 256 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znaniium.com>].
 13. Ивановская Л. В. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).
 14. Косарева Е. А. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znaniium.com>]. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/24412.

15. Кузнецова Н. В. Методы принятия управленческих решений : учеб. пособие / Н.В. Кузнецова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 222 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <http://www.znanium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/10400.
16. Кузьмина Н.М. Кадровая политика корпорации : монография / Н.М. Кузьмина. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 167 с. — (Научная мысль).
17. Лапыгин Ю. Н. Управленческий консалтинг : учебник / Ю.Н. Лапыгин. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 330 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <http://www.znanium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/24402.
18. Лифшиц А. С. Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учеб. пособие / А.С. Лифшиц. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. — 266 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI: <https://doi.org/10.12737/1711-1>
19. Малинин С. В. Организация и нормирование труда : учеб. пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 248 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).
20. Митрофанова Е. А. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 427 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).
21. Патласов О. Ю. Маркетинг персонала / Патласов О.Ю. - М.: Дашков и К, 2018. - 384 с.: ISBN 978-5-394-02354-5
22. Ребров А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие / А.В. Ребров. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 346 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20622.
23. Семенихина О. Н. Методы оптимальных решений: Учебник / Мастяева И.Н., Горемыкина Г.И., Семенихина О.Н. - М.: КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 384 с.
24. Складневская В. А. Экономика труда / Складневская В.А. - М.: Дашков и К, 2017. - 304 с.: ISBN 978-5-394-02340-8
25. Соломанидина Т. О. Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23580.

26. Тавокин Е. П. Основы социального управления : учеб. пособие / Е.П. Тавокин. — М. : ИНФРА-М, 2018. - 200 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).
27. Федорчукова С. Г. Организация труда государственных и муниципальных служащих : учеб. пособие / С.П. Анзорова, С.Г. Федорчукова. — М. : Альфа-М : ИНФРА-М, 2017. — 160 с. — (Бакалавриат).
28. Ходенкова О. П. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/18830.
29. Черников Б. В. Информационные технологии управления : учебник / Б.В. Черников. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2018. — 368 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).
30. Чуланова О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом: схемы, таблицы, практика применения : учеб. пособие / О.Л. Чуланова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 116 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_592bf050240c25.05222932.
31. Чуланова О. Л. Консалтинг персонала : учеб. пособие / О.Л. Чуланова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 196 с. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_594285cf6e68f3.77476668.
32. Чуланова О. Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография / Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 156 с.: 60x90 1/16. - (Научная мысль) (Обложка.КБС) ISBN 978-5-16-009530-1
33. Чуланова О. Л. Управление компетенциями персонала : учебник / О.Л. Чуланова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 232 с. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5a254bb67671e0.26628575.
34. Чуланова О. Л. Управление персоналом на основе компетенций : монография / О.Л. Чуланова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 122 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <http://www.znaniium.com>]. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/3433.

35. Чуланова О. Л. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации : монография / О.Л. Чуланова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 217 с.— (Научная мысль).

4. ОФОРМЛЕНИЕ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Рекомендуется следующий порядок размещения материала в курсовой работе:

- титульный лист;
- задание на выполнение курсовой работы;
- содержание;
- введение;
- основные разделы курсовой работы;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

К курсовой работе прилагается (не сшивается!) отчет проверки на плагиат в системе AntiPlagiarism.NET. Курсовая работа должна содержать текстовый, табличный, графический и другой иллюстративный материал.

Правила оформления курсовой работы:

- курсовая работа выполняется на бумаге стандартного формата А4 на одной стороне листа машинописно с оставлением полей;
- все страницы должны быть пронумерованы (нумерация производится с титульного листа, а указывается, начиная со второго листа Введения);
- сокращение слов, кроме общепринятых, не допускается;
- если рукопись курсовой работы набрана на компьютере, то при распечатке необходимо использовать следующие параметры печати: шрифт № 14 TimesNewRoman; полуторный межстрочный интервал; левое поле - 3 см, правое - 1 см, верхнее - 2 см, нижнее - 2,5 см. Примерный объем курсовой работы – 30-35 с.;
- таблицы, рисунки (графический и другой иллюстративный материал) должны иметь название и соответствующий номер. Номер и название таблицы даются над ней, номер и название рисунка — под ним. На них в тексте курсовой работы должны быть ссылки, которые при необходимости сопровождаются краткими пояснениями. Таблица или рисунок должен располагаться после первого упоминания о них в тексте;
- нумеровать следует только те формулы, на которые есть ссылки в тексте. Номер формулы ставится в круглых скобках справа от нее и состоит,

как правило, из номера раздела (части) и порядкового номера формулы внутри раздела. Смысл всех входящих в формулы элементов должен быть расшифрован непосредственно после формулы, расшифровка должна начинаться со слова «где» без двоеточия после него;

- в курсовой работе обязательны библиографические ссылки на источники цитат и заимствований, представленные в списке использованных источников;

- титульный лист курсовой работы оформляется в соответствии с Приложением А;

- в список использованных источников включаются все использованные при подготовке курсовой работы источники, а не только те, на которые имеются ссылки в тексте курсовой работы;

- приложения должны иметь сквозную буквенную нумерацию (кириллица). Заголовок каждого приложения должен иметь следующий вид: слово «Приложение», его порядковый номер и тематический заголовок, отражающий содержание данного приложения.

Для создания графической схемы используется программный продукт MSWord в следующей последовательности:

- в меню «Вставка» выбирается пункт «Объект»;
- из списка объектов выбирается объект «Рисунок «MicrosoftWord»;
- созданный объект открывается для редактирования;
- внутри объекта «Рисунок «MicrosoftWord» формируются графические символы.

5. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ И ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАЩИТЫ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Подведение итогов подготовки курсовой работы включает следующие этапы:

- сдача курсовой работы на проверку руководителю;
- доработка курсовой работы с учетом замечаний руководителя;
- сдача готовой курсовой работы на защиту;
- защита курсовой работы.

Срок сдачи готовой курсовой работы определяется заведующим кафедрой управления и связей с общественностью. Срок доработки курсовой работы устанавливается руководителем с учетом сущности замечаний и объема необходимой доработки. Выполненная курсовая работа подписывается студентом и представляется на защиту. Курсовая работа, удовлетворяющая предъявленным требованиям, допускается к защите, о чем руководитель делает запись на титульном листе.

График защиты курсовых работ определяется деканатом.

Защита курсовой работы проводится руководителями может быть организована разными методами: индивидуально или группой, с привлечением оппонентов из числа студентов или с приглашением представителей организации, по заданию которой выполнена данная курсовая работа.

Защита курсовой работы, как правило, может проводиться публично в присутствии группы. Для студентов заочной формы с применением дистанционных технологий предусмотрена процедура защиты в режиме он-лайн (по скайпу).

Руководитель курсовой работы определяет требования к содержанию и продолжительности доклада при защите, устанавливает регламент для оппонентов.

Защита курсовой работы, как правило, состоит в коротком докладе (8—10 мин) студента и ответах на вопросы по существу работы.

Курсовая работа оценивается по четырехбалльной системе. Оценка записывается в ведомость, а положительная оценка ставится в зачетную книжку за подписью руководителя.

Оценка работы производится с учетом:

- обоснованности и качества расчетов и проектных разработок;
- соблюдения требований к оформлению курсовой работы;
- оригинальности решения задач проектирования (один из основных критериев оценки качества курсовой работы);
- содержания доклада и качества ответов на вопросы.

Студент, не представивший в установленный срок готовую курсовую работу по дисциплине «Управление персоналом организации» или не защитивший её, считается имеющим академическую задолженность и не допускается к сдаче экзамена по данной дисциплине.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аширов Д. А. Управление персоналом: учеб.пособие – М.: Проспект, 2015.
2. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб.пособие. – ИНФРА-М, 2015.
3. Егоршин А. П. Управление персоналом: учеб.для вузов. – 5-е изд. – Н.-Новгород: НИМБ,2015.
4. Зайцева Т.В. Управление персоналом: учебник. – М.: ИНФРА-М, Форум, 2014.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб.пособие. – М.: ИНФРА-М, 2015.

6. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 (ЭБС Znanium)
7. Кротова Н.В. Управление персоналом. – М.: Финансы и статистика, 2015.
8. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. - М.: Юнити-Дана, 2013 г. (ЭБС Znanium)
9. Минченкова О.Ю. Управление персоналом: система бюджетирования: учеб.пособие. – М.: КНОРУС, 2016.
10. Михайлина Г.И., Матраева Л.В., Михайлин Д.Л., Беляк А.В. Управление персоналом: Учебное пособие. - М.: Дашков и К, 2013 г. (ЭБС Znanium)
11. Одегов Ю.Г. Управление персоналом, оценка эффективности: учеб.пособие для вузов. – М.: Экзамен, 2014.
12. Управление персоналом организации: практикум: учеб.пособие / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2013.
13. Управление персоналом организации: учеб.для вузов /под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб.– М.: Экзамен, 2016.
14. Управление персоналом: курсовые проекты, практика, государственный экзамен, дипломный проект: Учеб.пособие. /Под ред. Кибанова А. .Я.– М.: ИНФРА-М, 2015.

Приложения

Приложение А

ТИПОВАЯ ФОРМА ТИТУЛЬНОГО ЛИСТА КУРСОВОЙ РАБОТЫ

ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

Кафедра управления и связей с общественностью

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Управление персоналом организации» на тему:

_____ (на материалах.....)

Выполнил(а) студент(ка)

направления 38.03.03. «Управление персоналом»

_____ курса _____ формы обучения

_____ (фамилия, имя, отчество)

Руководитель курсовой работы

_____ (ученая степень, звание) (инициалы
и фамилия)

Курск – 20__

ТИПОВАЯ ФОРМА ЗАДАНИЯ НА ПОДГОТОВКУ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

Кафедра управления и связей с общественностью

ЗАДАНИЕ

на выполнение курсовой работы

студенту ___ курса направления подготовки 38.03.03.Управление персоналом

(фамилия, имя, отчество)

по дисциплине «Управление персоналом организации»

1. Тема работы _____
2. Цель _____
3. Задачи _____
4. Перечень подлежащих разработке вопросов:
 - а) по теоретической части _____
 - б) по аналитической части _____
 - в) по проектной (рекомендательной) части _____
6. Список рекомендуемых для использования источников

7. Контрольные сроки представления отдельных разделов курсовой работы:

25% - «__» _____ 20__ г.

50% - «__» _____ 20__ г.

75% - «__» _____ 20__ г.

100% - «__» _____ 20__ г.

Руководитель курсовой работы _____
(степень, звание) (подпись) (инициалы и фамилия) (дата)

Задание принял к исполнению –

Студент _____
(подпись) (инициалы и фамилия) (дата)