

Методические указания к выполнению курсовой работы по дисциплине «Основы кадровой политики и кадрового планирования»

Объем курсовой работы должен составлять около 30 страниц (без учета приложений).

Курсовая работа включает следующее:

1. Титульный лист.
 2. Содержание.
 3. Введение.
 4. Основная часть, призванная раскрыть содержание работы и состоящая из глав.
 5. Заключение.
 6. Список использованных источников.
 7. Приложения, помогающие глубже раскрыть отдельные стороны работы.
- Ниже приведен перечень тем и дана более подробная характеристика структурных разделов курсовой работы вместе с планом по каждой теме.

Темы курсовых работ

1. Отбор персонала в организацию.
2. Управление трудовой адаптацией персонала.
3. Деловая оценка персонала.
4. Организация системы обучения персонала.
5. Анализ и повышение квалификации персонала фирмы.
6. Управление деловой карьерой персонала.
7. Формирование кадрового резерва в организации.
8. Аттестация управленческого персонала.
9. Система методов управления персоналом.
10. Текучесть кадров и меры ее снижения.
11. Организация труда управленческого персонала.

Тема 1: «ОТБОР ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЮ»

Введение

1. Типичный процесс отбора персонала в организацию.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Оценка методов отбора персонала, используемых организацией.
4. Оформление документов при приеме на работу рабочих и служащих.
5. Основные направления совершенствования процесса отбора персонала.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Во введении студент должен раскрыть актуальность и значение темы в управлении предприятием (организацией), сформировать цели и задачи работы.

В ответе на первый вопрос студент должен определить состав и содержание элементов системы отбора персонала, цели отбора, процесс отбора кандидатов: предварительная отборочная беседа, заполнение бланка заявления и анкеты, беседа по найму, тестирование, проверка рекомендаций и послужного списка, оценка состояния здоровья, принятия решения о приеме. Анализ анкетных данных и правила собеседования. Особенности содержания резюме и заполнения анкеты по приему на работу для выпускников специальных учебных заведений.

2-ой вопрос должен представлять собой характеристику объекта, который служит источником информации. Им может быть организация, выбранная в качестве места прохождения производственной практики.

Общая характеристика организации должна показать ее основные особенности, имеющиеся сильные и слабые стороны, текущее состояние и перспективы развития, которые являются значимыми с точки зрения раскрытия темы.

В 3-ем вопросе необходимо проанализировать методы отбора персонала, используемые организацией.

В 4-ом вопросе описать процесс оформления документов при приеме на работу и служащих в данной организации.

Учитывая полученные выводы, разработать в 5-ом разделе основные направления совершенствования процесса отбора персонала:

- 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 предложений и мероприятий применительно к должностям или рабочим местам, на которые проводится отбор кандидатов.

Заключение является логическим завершением курсового проекта. Оно призвано показать, выполнены ли поставленные во введении задачи, достигнута ли цель работы. В сжатой форме должны быть представлены наиболее важные результаты проделанной работы, сформулированы основные выводы и рекомендации.

Литература

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007, стр. 159-183.
2. Управление персоналом: Учебное пособие / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002, стр. 227-238.
3. Зайцева Т. В., Зуб А. Т. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2006, стр. 81-86.
4. Степанова Е. А. Управление персоналом: Персонал в системе защиты информации: Учебное пособие. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2002, стр. 114-127.
5. Управление персоналом: курс лекций: практические задания: учеб. пособие по специальности «Менеджмент орг.» / Л. И. Лукичёва; под ред. Ю. П. Анискина. – 3-е изд., стер. – Москва: Омега-Л, 2007, стр. 54-56.

Тема 2: «УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА»

Введение

1. Понятие и виды трудовой адаптации персонала.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования
3. Оценка результатов адаптации работников в организации.
4. Совершенствование управления процессом трудовой адаптации персонала.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Во введении студент должен показать обоснованность выбранной темы, ее роль, актуальность в процессе управления. Актуальность и степень разработанности темы показывает, насколько важным в сегодняшних условиях является изучение выбранной студентом темы. Актуальность темы может быть обусловлена, например, недостаточным уровнем знаний о новых процессах и явлениях, необходимостью адаптации существующего знания к изменившимся условиям, высокой социально-экономической значимостью проблемы, наличием негативных процессов, явлений и необходимостью их устранения, требованиями повышения конкурентоспособности экономики (предприятия) и др.

Цель представляет собой конечный результат исследования, то, ради чего оно выполнялось. Цель работы конкретизируется в поставленных задачах, которые являются «ступеньками», ведущими к ее достижению. Цели и задачи должны быть конкретными и четкими. Для этого рекомендуется использовать такие глагольные формы и речевые обороты, как «изучить...», «провести анализ...», «рассчитать...», «выявить связь...», «оценить уровень...», «разработать методику...» и др.

В первом разделе содержатся теоретические основы разрабатываемой темы: сущность и необходимость трудовой адаптации; виды адаптации и их содержание; социальная адаптация в коллективе и ее задачи.

Для 2-го раздела курсового проекта обязательно используются фактические данные организации. В работе можно использовать данные одной организации или же сравнивать показатели работы нескольких организаций, работающих примерно в равных условиях.

В 3-ем разделе необходимо провести оценку результатов адаптации работников в исследуемой организации.

4-ый раздел отражает этапы совершенствования управления процессом трудовой адаптации персонала:

- 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.

Заключение содержит выводы и рекомендации относительно возможностей практического применения материалов работы.

Литература

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007, стр. 207-217.
2. Зайцева Т. В., Зуб А. Т. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2006, стр. 198-206.
3. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002, стр. 233-239.
4. Управление персоналом: курс лекций: практические задания: учеб. пособие по специальности «Менеджмент орг.» / Л. И. Лукичева; под ред. Ю. П. Анискина. – 3-е изд., стер. – Москва: Омега-Л, 2007, стр. 66-68.
5. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом. Технологии: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 06110 «Менеджмент организации» и 061200 «Управление персоналом» / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005, стр. 18-24.

Тема 3: «ДЕЛОВАЯ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА»

Введение

1. Сущность, цели и виды деловой оценки персонала.
2. Показатели и методы деловой оценки персонала.
3. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
4. Анализ системы оценки персонала в организации.
5. Основные направления совершенствования деловой оценки работников в организации.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Во введении отражаются следующие основные моменты:

- общая характеристика проблемы, которой посвящена работа; теоретическое и практическое значение выбранной темы, ее актуальность;
- степень разработанности проблемы;
- конкретные задачи исследования, которые автор поставил для себя;
- объяснение того, как автор намеревается решать поставленные задачи;
- обоснование логической последовательности решения поставленных задач и структуры работы.

Первая глава должна быть посвящена изучению теории вопроса. Здесь раскрывается сущность деловой оценки персонала, дается трактовка основных целей и видов деловой оценки.

Во 2-ой главе производится анализ различных точек зрения и обобщение подходов к определению показателей и методов деловой оценки сотрудников. Допускается рассмотрение передового отечественного и зарубежного опыта, а также специфики изучаемого процесса (явления) в конкретных условиях места и времени.

В 3-ей главе приводится организационно-экономическая характеристика предприятия (организации), на примере которого (ой) пишется курсовой проект. В организационно-экономической характеристике указывается тип предприятия, организационно - правовой статус, структура управления, приводятся основные экономические показатели работы предприятия.

В 4-ой главе 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;
- 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.

Ответ на вопрос 5 должен раскрывать основные направления совершенствования деловой оценки персонала в изучаемой организации

В заключении следует четко сформулировать основные выводы, к которому пришел автор. Выводы должны быть краткими и органически вытекать из содержания работы. Они должны обобщать результаты проведенного исследования.

Литература

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007, стр. 159-173.
2. Зайцева Т. В., Зуб А. Т. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2006, стр.162-191.
3. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002, стр. 252-259.
4. Управление персоналом: курс лекций: практические задания: учеб. пособие по специальности «Менеджмент орг.» / Л. И. Лукичева; под ред. Ю. П. Анискина. – 3-е изд., стер. – Москва: Омега-Л, 2007, стр. 66-82.
5. Саакян А. К., Зайцев Г. Г., Лашманова Н. В., Дягилева Н. В. Управление персоналом в организации. – СПб: Питер, 2002, стр. 50-59.

Тема 4: «ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА»

Введение

1. Сущность, виды и цели профессионального обучения персонала.
2. Модель систематического профессионального обучения работников.
3. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.

4. Анализ методов обучения персонала организации.

5. Совершенствование системы обучения работников организации.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Во введении отражаются следующие основные моменты:

- общая характеристика проблемы, которой посвящена работа; теоретическое и практическое значение выбранной темы, ее актуальность;
- степень разработанности проблемы;
- конкретные задачи исследования, которые автор поставил для себя;
- объяснение того, как автор намеревается решать поставленные задачи;
- обоснование логической последовательности решения поставленных задач и структуры работы.

В первом разделе содержатся теоретические основы организации системы обучения персонала. Профессиональное образование и обучение персонала. Виды обучения персонала: подготовка кадров, повышение квалификации и переподготовка кадров.

Во втором разделе необходимо охарактеризовать модель систематического профессионального обучения работников. Концепции обучения: специализированное обучение, многопрофильное обучение и обучение, ориентированное на личность. Предмет обучения: знания, умения, навыки. Внутрипроизводственное и внепроизводственное обучение и их содержание.

В третьем разделе приводится организационно-экономическая характеристика предприятия (организации), на примере которого (ой) пишется курсовой проект. В организационно-экономической характеристике указывается тип предприятия, организационно - правовой статус, структура управления, приводятся основные экономические показатели работы предприятия.

В четвертом разделе производится анализ методов обучения персонала рассматриваемой организации, который 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.

В пятом разделе необходимо уделить внимание следующим вопросам:

- разработка состава и содержания этапов совершенствования 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.

Заключение является логическим завершением курсового проекта. Оно призвано показать, выполнены ли поставленные во введении задачи, достигнута ли цель работы. В сжатой форме должны быть представлены наиболее важные результаты проделанной работы, сформулированы основные выводы и рекомендации. Следует особо подчеркнуть, что заключение пишется по *всей* работе, а не только по последней главе.

Литература

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007, стр. 323-330.
2. Зайцева Т. В., Зуб А. Т. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М., 2006, стр. 222-238.
3. Управление персоналом: курс лекций: практические задания: учеб. пособие по специальности «Менеджмент орг.» / Л. И. Лукичёва; под ред. Ю. П. Анискина. – 3-е изд., стер. – Москва: Омега-Л, 2007, стр. 83-86.
4. Кротова Н. В., Клеппер Е. В. Управление персоналом: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2002, стр. 274-286.
5. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом. Технологии: Учеб, пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 06110 «Менеджмент организации» и 061200 «Управление персоналом» / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005, стр. 146-181.

Тема 5: «АНАЛИЗ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ФИРМЫ»

Введение

1. Сущность и значение повышения квалификации персонала.

2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Анализ профессионально-квалификационного состава работников фирмы.
4. Организация процесса повышения квалификации рабочих и управленческих кадров и пути их совершенствования.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Во введении студент должен показать обоснованность выбранной темы, ее роль, актуальность в процессе управления. Актуальность и степень разработанности темы показывает, насколько важным в сегодняшних условиях является изучение выбранной студентом темы.

В первом разделе необходимо охарактеризовать сущность и значение повышения квалификации персонала. Виды обучения персонала: подготовка кадров, повышение квалификации и переподготовка кадров.

Во втором разделе приводится организационно-экономическая характеристика предприятия (организации), на примере которого (ой) пишется курсовой проект. В организационно-экономической характеристике указывается тип предприятия, организационно - правовой статус, структура управления, приводятся основные экономические показатели работы предприятия.

В третьем разделе анализируется профессионально-квалификационный состав работников фирмы, т. е. структура персонала.

В четвертом разделе рассматриваются этапы организации процесса повышения квалификации рабочих и управленческих кадров и пути его совершенствования:

- определение целей повышения квалификации 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 повышения квалификации
- представление состава и основного содержания способов определения потребности в повышении квалификации конкретной группы сотрудников;
- определение способов оценки результативности обучения.

Заключение является логическим завершением курсовой работы. Оно призвано показать, выполнены ли поставленные во введении задачи, достигнута ли цель работы. В сжатой

форме должны быть представлены наиболее важные результаты проделанной работы, сформулированы основные выводы и рекомендации. Следует особо подчеркнуть, что заключение пишется по *всей* работе, а не только по последней главе.

Литература

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007, стр. 323-330.
2. Зайцева Т. В., Зуб А. Т. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М., 2006, стр. 222-238.
3. Управление персоналом: курс лекций: практические задания: учеб. пособие по специальности «Менеджмент орг.» / Л. И. Лукичёва; под ред. Ю. П. Анискина. – 3-е изд., стер. – Москва: Омега-Л, 2007, стр. 83-86.
4. Кротова Н. В., Клеппер Е. В. Управление персоналом: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2002, стр. 274-286.
5. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом. Технологии: Учеб, пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 06110 «Менеджмент организации» и 061200 «Управление персоналом» / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005, стр. 146-181

Тема 6: «УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА»

Введение

1. Понятие, виды и этапы карьеры.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Организация профессионально-квалификационного продвижения работников.
4. Анализ служебно-квалификационного продвижения управленческих работников в организации.
5. Планирование деловой карьеры персонала.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Введение пишется по строго определенной схеме и обязательно должно содержать информацию

- об актуальности темы;
- степени ее разработанности;

- объекте и предмете исследования;
- цели и задачи работы;
- используемые методы исследования;
- логика и структура работы, включая краткое содержание глав;
- возможности использования результатов работы.

Первая глава должна быть посвящена изучению теории вопроса. Здесь раскрываются основные характеристики предмета исследования, дается трактовка основных понятий и категорий, обзор литературы, анализ различных точек зрения и обобщение подходов. Виды деловой карьеры: внутриорганизационная и внеорганизационная, специализированная и неспециализированная.

Вторая глава представляет собой характеристику объекта, который служит источником информации. Им может быть организация, выбранная в качестве места прохождения производственной практики.

Общая характеристика организации должна показать ее основные особенности, имеющиеся сильные и слабые стороны, текущее состояние и перспективы развития, которые являются значимыми с точки зрения раскрытия темы.

Третья глава посвящается организации профессионально-квалификационного продвижения управленческих работников в организации. Содержание работы по формированию и подготовке кадрового резерва и требования к организации обучения (мотивация, условия и стадийность обучения, наличие обратной связи).

В четвертой главе анализируются служебно-квалификационные продвижения управленческих работников в организации. Потребности, удовлетворяемые работниками на разных стадиях его деловой карьеры. Этапы служебно-профессионального продвижения линейных руководителей и их содержание.

В пятой главе рассматриваем планирование карьеры персонала на предприятии.

При подготовке курсового проекта необходимо решить следующие вопросы:

- привязка предлагаемых мероприятий 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.

Заключение является логическим завершением курсовой работы. Оно призвано показать, выполнены ли поставленные во введении задачи, достигнута ли цель работы. В сжатой форме должны быть представлены наиболее важные результаты проделанной работы, сформулированы основные выводы и рекомендации. Следует особо подчеркнуть, что заключение пишется по *всей* работе, а не только по последней главе. Желательно, чтобы в нем содержалась информация о проблемах, которые остались нерешенными и требуют дальнейших исследований. Наличие таких сведений не свидетельствует о слабости работы. Напротив, оно показывает осознание студентом глубины изучаемой проблемы и сложности ее решения.

Литература

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007, стр. 281-319.
2. Зайцева Т. В., Зуб А. Т. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М., 2006, стр. 249-270.
3. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002, стр. 272-278.
4. Управление персоналом: курс лекций: практические задания: учеб. пособие по специальности «Менеджмент орг.» / Л. И. Лукичева; под ред. Ю. П. Анискина. – 3-е изд., стер. – Москва: Омега-Л, 2007, стр. 86-97.
5. Кротова Н. В., Клеппер Е. В. Управление персоналом: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2002, стр. 255-262.

Тема 7: «ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ОРГАНИЗАЦИИ»

Введение

1. Работа с кадровым резервом как стратегически важная задача организации.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Процесс формирования и подготовки резерва руководителей.
4. Оценка состояния кадрового резерва в организации.
5. Выявление и развитие молодых сотрудников с лидерским потенциалом.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Во введении обосновывается актуальность избранной темы, раскрывается основное содержание и значение формирования кадрового резерва в организации, показываются задачи, которые ставит перед собой студент при написании курсового проекта, методы и приемы исследования, применяемые в процессе написания работы. Введение должно содержать оценку современного состояния решаемой проблемы, основания и исходные данные для изучения темы.

Первая глава должна быть посвящена изучению теории вопроса. Здесь раскрываются основные характеристики предмета исследования, дается трактовка основных понятий и категорий, обзор литературы, анализ различных точек зрения и обобщение подходов. Содержание работы по формированию и подготовке кадрового резерва и требований к организации обучения.

Вторая глава представляет собой характеристику объекта, который служит источником информации. Им может быть организация, выбранная в качестве места прохождения производственной практики.

Общая характеристика организации должна показать ее основные особенности, имеющиеся сильные и слабые стороны, текущее состояние и перспективы развития, которые являются значимыми с точки зрения раскрытия темы.

Третья глава посвящается процессу формирования и подготовки резерва руководителей.

В четвертой главе оценивается состояние кадрового резерва в изучаемой организации.

Пятая глава посвящена выявлению и развитию молодых сотрудников с лидерским потенциалом. В последнее время спрос на талантливых лидеров в современном мире значительно превосходит предложение. Острая нехватка людей, имеющих квалификацию, необходимую для того, чтобы занять важные руководящие посты, - одна из самых серьезных проблем и в сфере управления персоналом.

Выделяют три основных формы подготовки резервистов:

1. индивидуальная подготовка под руководством наставника;
2. стажировка в должности на своем или другом предприятии;
3. повышение квалификации в зависимости от планируемой должности.

В заключении подводится логический итог изложенному материалу по теме, выводы должны быть четко сформулированы и конкретными, их следует делать последовательно по каждому вопросу.

Литература

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007, стр. 281-319.
2. Зайцева Т. В., Зуб А. Т. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М., 2006, стр. 249-270.

3. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002, стр. 272-278.
4. Управление персоналом: курс лекций: практические задания: учеб. пособие по специальности «Менеджмент орг.» / Л. И. Лукичёва; под ред. Ю. П. Анискина. – 3-е изд., стер. – Москва: Омега-Л, 2007, стр. 86-97.
5. Кротова Н. В., Клеппер Е. В. Управление персоналом: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2002, стр. 255-262.

Тема 8: «АТТЕСТАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА»

Введение

1. Понятие и задачи аттестации персонала.
2. Направления оценки труда руководителей и специалистов.
3. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
4. Процедура аттестации управленческих работников организации.
5. Системы аттестации персонала управления в зарубежных фирмах.
6. Совершенствование системы аттестации управленческого персонала в организации.

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Во введении обосновывается актуальность избранной темы, раскрывается основное содержание и значение организации аттестации управленческого персонала, показываются задачи, которые ставит перед собой студент при написании курсового проекта, методы и приемы исследования, применяемые в процессе написания работы. Введение должно содержать оценку современного состояния решаемой проблемы, основания и исходные данные для изучения темы.

В ответе на 1-й вопрос необходимо описать содержание и цели аттестации управленческого персонала, показать значение деятельности управленческого персонала для эффективной работы предприятия.

Во 2-ой главе рассмотреть критерии и методы оценки (балльный, рейтинговый и др.) деятельности управленческих кадров: специалистов, служащих и руководителей. Обязательные условия эффективной процедуры оценки результатов труда (четкие «стандарты», достоверность информации, документирование и др.).

В третьей главе приводится организационно-экономическая характеристика предприятия (организации), на примере которого (ой) пишется курсовой проект. В организационно-экономической характеристике указывается тип предприятия, организационно-правовой

статус, структура управления, приводятся основные экономические показатели работы предприятия.

Четвертая глава посвящается процедуре аттестации управленческих работников рассматриваемой организации:

- определение групп персонала или подразделений, где проводится аттестация;
- описание методики анализа и совершенствования процесса аттестации персонала;
- установление фактической последовательности и содержания этапов проведения аттестации, целесообразности их состава и полноты организационного обеспечения;
- разработка состава этапов аттестации, необходимых в конкретных условиях работы;
- разработка организационного обеспечения установленных этапов: состав и распределение функций управления;
- организационно-технологические процессы выполнения функций;
- состав решений, принимаемых в процессе аттестации;
- порядок подведения итогов;
- информационное и кадровое обеспечение процесса аттестации персонала;
- состав показателей аттестации, характеризующих сотрудника за оцениваемый период;
- способы оценки показателей, порядок подведения итогов аттестации.

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

В шестой главе, исходя из характеристики современного состояния проблемы, а также на основании анализа проведения процедуры аттестации управленческих работников организации необходимо указать пути совершенствования системы аттестации управленческого персонала в дальнейшем.

В заключении формулируются выводы, характеризующие степень решения задач, которые ставились при разработке курсового проекта.

Литература

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007, стр. 193-200.
2. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002, стр. 260-265.

3. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под. ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2000, стр. 265-293.

4. Управление персоналом: курс лекций: практические задания: учеб. пособие по специальности «Менеджмент орг.» / Л. И. Лукичёва; под ред. Ю. П. Анискина. – 3-е изд., стер. – Москва: Омега-Л, 2007, стр. 66-83.

5. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом. Технологии: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 06110 «Менеджмент организации» и 061200 «Управление персоналом» / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005, стр. 39-69.

6. Саакян А. К., Зайцев Г. Г., Лашманова Н. В., Дягилева Н. В. Управление персоналом в организации. – СПб: Питер, 2002, стр. 50-59.

Тема 9: «СИСТЕМА МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Введение

1. Сущность и классификация методов управления персоналом.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Экономические методы управления.
4. Социально-психологические методы.
5. Административные методы управления персоналом

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Во введении студент должен показать обоснованность выбранной темы, ее роль, актуальность в процессе управления. Актуальность и степень разработанности темы показывает, насколько важным в сегодняшних условиях является изучение выбранной студентом темы.

В первом разделе необходимо охарактеризовать сущность и значение методов управления персоналом. Классификация методов управления персоналом: административные (их формы), экономические и социально-психологические.

Во втором разделе приводится организационно-экономическая характеристика предприятия (организации), на примере которого (ой) пишется курсовой проект. В организационно-экономической характеристике указывается тип предприятия, организационно - правовой статус, структура управления, приводятся основные экономические показатели работы предприятия.

В третьем разделе должно быть дано понятие экономических методов управления, их роль в условиях рыночной экономики, а также формы, в которых выступают экономические методы управления на изучаемом предприятии.

В четвертом разделе должна быть показана роль социально-психологических методов в системе управления, их значение в условиях рыночной экономики, эффективность использования в конкретной организации.

При написании пятого раздела студент освещает составляющие административных методов управления персоналом, дает им характеристику и раскрывает пути совершенствования методов управления для повышения эффективности работы конкретного предприятия.

Заключение является логическим завершением курсового проекта. Оно призвано показать, выполнены ли поставленные во введении задачи, достигнута ли цель работы. В сжатой форме должны быть представлены наиболее важные результаты проделанной работы, сформулированы основные выводы и рекомендации. Следует особо подчеркнуть, что заключение пишется по *всей* работе, а не только по последней главе.

Литература

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007, стр. 48-61.
2. Зайцева Т. В., Зуб А. Т. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М., 2006, стр.18-21.
3. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002, стр. 109-128.
4. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под. ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2000, стр. 46-62.
5. Бабосов Е. М. Социология управления: Учеб. пособие для студентов вузов. – 3-е изд., стереотип. – Мн.: ТетраСистемс, 2002, стр. 64-78.

Тема 10: «ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ И МЕРЫ ЕЕ СНИЖЕНИЯ»

Введение

1. Значение текучести кадров в деятельности предприятия..
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Текучесть кадров, оценка и меры по снижению ее уровня.
4. Анализ мотивов текучести кадров (интервью, анкетирование увольняющихся работников).

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Введение пишется по строго определенной схеме и обязательно должно содержать информацию

- об актуальности темы;
- степени ее разработанности;
- объекте и предмете исследования;
- цели и задачи работы;
- используемые методы исследования;
- логика и структура работы, включая краткое содержание глав;
- возможности использования результатов работы.

Первая глава должна быть посвящена изучению теории вопроса. Здесь раскрываются основные характеристики предмета исследования, дается трактовка основных понятий и категорий, обзор литературы, анализ различных точек зрения и обобщение подходов. Показывается значение текучести кадров в деятельности организации и предприятия.

Вторая глава дает характеристику объекта, который служит источником информации. Им может быть организация, выбранная в качестве места прохождения производственной практики. В организационно-экономической характеристике указывается тип предприятия, организационно - правовой статус, структура управления, приводятся основные экономические показатели работы предприятия.

Третья глава рассматривает текучесть кадров на изучаемом предприятии, оценку и меры по снижению ее уровня:

- 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.

В четвертой главе студент анализирует мотивы текучести (интервью и анкетирование увольняющихся работников). Высвобождение персонала является крайне болезненным процессом как для увольняемых сотрудников, так и для самой организации. Последствия неудачно проведенного высвобождения могут ощущаться на протяжении многих лет в виде демотивации оставшихся сотрудников, их недоверия к руководителям, открытой враждебности профсоюзов. Учитывая это, становится ясно, что управление высвобождением персонала представляет собой одну из важнейших функций управления персонала.

Заключение содержит выводы и рекомендации относительно возможностей практического применения материалов работы.

Литература

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007, стр. 269-280.
2. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002, стр. 306-311.
3. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под. ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2000, стр. 195-199.
4. Кротова Н. В., Клеппер Е. В. Управление персоналом: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2002, стр. 249-254.

Тема 11: «ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА»

Введение

1. Характеристика управленческого труда. Сущность и задачи организации труда управленческого персонала.
2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
3. Методы изучения содержания труда и структуры затрат рабочего времени руководителей и специалистов.
4. Анализ затрат рабочего времени руководителя (специалиста).
5. Экономизация действия и приемов деятельности руководителя (специалиста).

Заключение.

Список использованных источников.

Приложения.

Студент во введении должен указать актуальность выбранной темы, обосновать цель, задачи, теоретические основы работы. Целесообразно показать здесь роль персонала в работе современной организации.

В 1 главе необходимо дать характеристику управленческого труда, описать состав сущность и задачи организации труда управленческого персонала.

Во 2-ой главе важно раскрыть содержание организационно-экономической характеристики конкретного предприятия. Здесь рекомендуется указать специфику изучаемого объекта, его географического положение, сферу деятельности, состояние и перспективы развития, структуру органов управления, внешнюю и внутреннюю среду исследуемого предприятия, структуру персонала.

Третья глава рассматривает методы изучения содержания труда и структуру затрат рабочего времени руководителей и специалистов на данном предприятии:

- определение сущности и целей изучения организации труда управленческого персонала;
- обоснование содержания анализа организации труда;
- обоснование источников и методов сбора информации при проведении анализа организации труда;
- разработка организационной процедуры проведения анализа организации труда управленческого персонала;
- разработка методических материалов, используемых при проведении анализа организации труда управленческого персонала;
- обоснование выбора группы управленческого персонала в качестве объекта исследования;
- анализ организации труда управленческого персонала;
- составление описания организации труда управленческого персонала.

В четвертой главе студент делает анализ затрат рабочего времени руководителя (специалиста). Объектом анализа может быть аппарат управления организации в целом или отдельное функциональное подразделение, аппарат управления цехом, участком, отдельный управленческий работник.

Пятая глава посвящается экономизации действий и приемов деятельности руководителя (специалиста).

В заключении подводится логический итог изложенному материалу по теме, выводы должны быть четко сформулированы и конкретными, их следует делать последовательно по каждому вопросу. Предложения должны вытекать из выводов и их следует делать в такой форме, чтобы данной предприятие могло принять их и учесть в своей работе.

Литература

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007, стр. 256-268.
2. Зайцева Т. В., Зуб А. Т. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2006, стр.27-44.
3. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002, стр. 244-250.
4. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под. ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2000, стр. 265-277.
5. Бабосов Е. М. Социология управления: Учеб. пособие для студентов вузов. – 3-е изд., стереотип. – Мн.: ТетраСистемс, 2002, стр. 166-178.