

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Заболотни Галина Ивановна

Должность: Директор филиала

Дата подписания: 28.05.2026 12:11:11

Уникальный программный ключ:

476db7d4accb36ef8130172be235477473d63457266ca76b7e9e40f777b8b88



**МИНОБРНАУКИ РОССИИ** федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Самарский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «СамГТУ») филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный технический университет» в г. Новокуйбышевске (филиал ФГБОУ ВО «СамГТУ» в г. Новокуйбышевске)

Кафедра Экономики и менеджмента

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ**  
к выполнению курсовой работы по учебной дисциплине  
«Управление персоналом организации»  
для подготовки бакалавров по направлению  
38.03.03 Управление персоналом

Новокуйбышевск, 2025

## ВВЕДЕНИЕ

Методические указания к выполнению курсовой работы разработаны на основе программы учебной дисциплины «Управление персоналом организации» и предназначены для обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом образовательная программа

Курсовая работа - вид самостоятельной работы студента, направленный на изучение, закрепление, углубление и обобщение знаний по учебной дисциплине «Управление персоналом организации», освоение элементов научно-исследовательской работы. Курсовая работа выполняется на завершающем этапе подготовки студентов, носит обобщающий междисциплинарный характер, представляется и защищается в сроки, определенные учебным графиком.

Методические указания должны помочь студенту выбрать тему курсовой работы, определить направленность и сущность подхода к ее выполнению. В методических указаниях отражены цель работы, ее основное содержание, правила оформления, приводится тематика работы, краткое содержание важнейших тем.

### 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Курсовая работа выполняется с целью:

расширения знаний по определенному разделу или направлению дисциплины «Управление персоналом организации»;

систематизации знаний во взаимной увязке с несколькими предшествующими дисциплинами («Трудовое право», «Экономика и социология труда», «Основы управления персоналом», «Регламентация и нормирование труда», а также смежными дисциплинами;

привития студенту навыков научно-исследовательской работы;

обучения студента методам аналитической работы в области управления персоналом;

подготовки обучающегося к выполнению выпускной квалификационной работы по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

В процессе выполнения курсовой работы обучающийся должен приобрести и закрепить навыки: работы со специальной литературой; систематизации, обобщения и анализа фактического материала по проблемам управления персоналом организации; обоснования выводов по совершенствованию технологий управления персоналом.

Обучающийся должен:

Знать:

сущность, цели, задачи, функции, организационную структуру системы управления персоналом;

бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом;

основы разработки и реализации кадровой политики, стратегии и кадрового планирования в организации;

технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала);

технологии управления развитием персонала (организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями);

технологии оценки результатов деятельности персонала организации.

Уметь:

создавать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации в части управления персоналом;

осуществлять сбор и обработку исходной информации для проведения анализа состояния отдельных функций по управлению персоналом и управлению его развитием;

прогнозировать, планировать и рассчитывать дополнительную потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения.

- анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале;

- использовать активные и пассивные методы привлечения персонала

с учетом закономерностей рынка труда;

применять современные методики отбора персонала, проводить собеседование с претендентами на вакантную должность;

разрабатывать содержание общей и специализированной программ адаптации персонала;

организовывать командное взаимодействие службы управления персоналом и руководства организации для решения управленческих задач по управлению персоналом;

разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития и обучения персонала,

создавать индивидуальные планы развития персонала и оценивать эффективность их реализации;

применять на практике различные методы текущей деловой оценки

(в том числе аттестации) различных категорий персонала;

- формировать эффективное карьерное пространство и карьерную

среду, создавать условия для развития вертикальной и горизонтальной карьеры персонала, создавать карьерограммы и планы замещений должностей;

- разрабатывать мероприятия по созданию механизма служебно-профессионального продвижения персонала и участвовать в их реализации.

Владеть;

методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом,

методами разработки и реализации стратегий управления персоналом

способами построения и реализации современных технологий управления персоналом организации

(найма, отбора, приема и расстановки персонала, социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала);

организации труда персонала, высвобождения персонала);

способами построения и реализации современных технологий управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями);

способами разработки методической и организационно-регламентирующей документации, необходимой для выполнения функций по управлению персоналом (положений о найме, об аттестации, об обучении персонала и др.; учебных программ, инструкций, стандартов и т.п.);

- методами измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом, инструментами диагностики функционирования подразделений управления персоналом; методикой оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом организации.

## **2. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К КУРСОВОЙ РАБОТЕ**

### **2.1. Тематика курсовых работ**

Тематика курсовых работ определяется программой дисциплины

«Управление персоналом организации».

Направленность тематики отражена в шести группах тем.

1. Стратегическое управление персоналом организации.
2. Планирование работы с персоналом организации.
3. Технология управления персоналом организации.
4. Технология управления развитием персонала организации.
5. Управление поведением персонала организации.
6. Оценка результатов деятельности персонала организации.

Ниже приводится примерная тематика курсовых работ.

1. Формирование целей системы управления персоналом.
2. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом.
3. Анализ организационной структуры службы управления персоналом.
4. Анализ системы взаимосвязей службы управления персоналом в оргструктуре организации.
5. Совершенствование кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом.
6. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом.
7. Совершенствование нормативно-методического/правового обеспечения системы управления персоналом.
8. Совершенствование регламентации труда персонала.
9. Совершенствование технологии выработки решений по управлению персоналом.
10. Формирование кадровой политики организации.
11. Совершенствование /формирование системы стратегического управления персоналом.
12. Анализ стратегии управления персоналом.
13. Совершенствование кадрового планирования в организации.
14. Анализ оперативного плана работы с персоналом.
15. Анализ планирования маркетинговой деятельности в области персонала.
16. Совершенствование процесса определения потребности в персонале.
17. Совершенствование отбора персонала при приеме на работу.
18. Совершенствование путей покрытия потребности в персонале организации.
19. Совершенствование организационного механизма проведения отбора персонала (при найме).
20. Совершенствование деловой оценки персонала.
21. Организация системы оценки персонала для периодической аттестации.
22. Организация системы профориентации кадров.
23. Анализ системы управления адаптацией персонала.
24. Пути улучшения использования персонала.
25. Анализ программы деятельности администрации при увольнении сотрудников.
26. Использование результатов проведения деловой оценки персонала
27. Анализ системы организации обучения персонала (подготовки, переподготовки и повышения квалификации).
28. Анализ системы взаимоотношений организации с учебными заведениями и центрами подготовки кадров.
29. Анализ системы планирования трудовой карьеры работника.
30. Анализ системы контроля и регулирования трудовой карьеры сотрудника.
31. Совершенствование анализа и описания работы и рабочего места.
32. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.
33. Совершенствование методов оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом (и организации в целом).
34. Совершенствование планирования затрат на персонал организации.
35. Совершенствование оценки социальной и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления персоналом.
36. Развитие аудита персонала.
37. **Свободная тема по выбору студента**

Предлагаемая тематика не исключает возможности выполнения курсовой работы по проблемам, предложенным обучающимся. При этом тема работы должна быть согласована с руководителем.

При выборе темы необходимо учитывать, в какой мере разрабатываемые вопросы обеспечены исходными данными, литературными источниками, соответствуют индивидуальным способностям и интересам

### **2.2. Задания на курсовую работу**

Далее приводится краткое изложение заданий на курсовую работу в соответствии с ранее предложенной тематикой.

### **Тема 1. Формирование целей системы управления персоналом**

Цель курсовой работы - анализ эффективности «дерева целей» системы управления персоналом, степени его соответствия 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

анализ соответствия целей фактической организации концептуальному «дереву целей» системы управления персоналом с учетом правил и признаков его построения: понятийного, временного, территориально-исследование 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.).

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

### **Тема 2. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом**

Цель курсовой работы - анализ системы, позволяющей взаимно увязать организационную структуру управления, функции звеньев орг-структуры и структуру численности исполнителей функций по управлению персоналом. Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

определение параметров численности организации и численности

системы управления персоналом;

анализ действующей организационной структуры службы управления персоналом;

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

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

исследование трудоемкости выполняемых функций и анализ распределения на этой основе численности специалистов между звеньями оргструктуры управления персоналом;

описание методики анализа функционального разделения труда в

системе управления персоналом.

### **Тема 3. Анализ организационной структуры службы управления персоналом**

Цель курсовой работы - проанализировать 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-функциональная, дивизиональная (в том числе продуктовая, ориентированная на потребителя), матричная, выбор методики анализа оргструктуры организации в целом;

выбор масштаба предприятия - крупное, среднее, малое;

анализ состава звеньев оргструктуры службы управления персоналом в зависимости от типа общей оргструктуры предприятия (для каждого типа) и его масштаба;

исследование основного перечня функций управления, выполняемых звеньями оргструктуры службы управления персоналом;

описание методики анализа оргструктуры организации в целом.

### **Тема 4. Анализ системы взаимосвязей службы управления персоналом в оргструктуре организации**

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;

анализ организационной технологии принятия решений по основным проблемам взаимоотношений служб в области управления персоналом;

исследование состава и содержания входной и выходной информации для службы управления персоналом при взаимодействии с другими подразделениями;

описание методики анализа системы взаимосвязей в рамках орг-структуры.

### **Тема 5. Совершенствование кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом**

Цель курсовой работы - анализ уровня развития 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;

анализ численности персонала, выполняющего функции управления персоналом, определение расчетных данных и их сравнение с фактическими;

обоснование требований к работникам, выполняющим функции управления персоналом, анализ

действующих должностных инструкций;

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 технологий) и его влияния на качество выполнения функций управления персоналом;

анализ состава и содержания документов, схем документооборота, используемых при выполнении функций управления персоналом;

исследование документов, регламентирующих делопроизводственное обеспечение выполнения функций управления персоналом;

анализ организационного процесса делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом;

обоснование необходимости совершенствования делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом организации.

#### **Тема 6. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом**

Цель курсовой работы - анализ уровня развития 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 функций управления персоналом в конкретной организации (качественные и количественные характеристики информации, используемой при выполнении функций управления персоналом - содержание, объем, размещение, формы организации информационных процессов, достаточность информационного обеспечения для выполнения данных функций) и его влияния на качество выполнения функций управления персоналом,

анализ организационного процесса информационного обеспечения функций управления персоналом в конкретной организации;

- обоснование необходимости совершенствования информационного обеспечения 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 функций управления персоналом в конкретной организации (состав и назначение технических средств, используемых при выполнении функций управления персоналом, наличие системы автоматизированной обработки информации и прочее, 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;

анализ организационного процесса технического обеспечения функций управления персоналом в конкретной организации;

обоснование необходимости совершенствования технического обеспечения функций управления персоналом в конкретной организации.

#### **Тема 7. Совершенствование нормативно-методического/правового обеспечения системы управления персоналом**

Цель курсовой работы - анализ уровня развития 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);

анализ состава, структуры и содержания документов, регламентирующих выполнение функций управления персоналом (например, Положение о персонале, Положения о звеньях, выполняющих функции управления персоналом, должностные инструкции специалистов, оперограммы основных процедур управления персоналом и пр.);

изучение организационного процесса нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом, порядка разработки и утверждения документов;

обоснование необходимости совершенствования - нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом.

#### **Тема 8. Совершенствование регламентации труда персонала**

Цель курсовой работы - анализ уровня развития 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;  
исследование организационного процесса разработки и утверждения регламентов труда персонала;  
обоснование перечня необходимых (отсутствующих) регламентов.

#### **Тема 9. Совершенствование технологии выработки решений по управлению персоналом**

Цель курсовой работы - анализ применения этапов и методов принятия решений к задачам управления персоналом. Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

выбор нескольких задач по управлению персоналом, для которых будет исследоваться 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;  
анализ процессов выполнения выбранных задач по управлению персоналом;  
изучение целесообразности привязки определенных этапов и методов выработки и принятия решения к конкретным задачам по управлению персоналом;  
описание общей методики анализа процесса принятия управленческого решения.

#### **Тема 10. Формирование кадровой политики организации**

Цель курсовой работы - исследование эффективности 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 кадровой политики организации;  
анализ кадровой политики конкретной организации;  
описание методики анализа кадровой политики организации;  
определение необходимости совершенствования кадровой политики конкретной организации.

#### **Тема 11. Совершенствование системы стратегического управления персоналом**

Цель курсовой работы - анализ уровня развития 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 исследуемой организации;  
анализ причин, препятствующих стратегическому управлению персоналом организации;  
исследование характеристик конкурентоспособного трудового потенциала организации как объекта стратегического управления;  
анализ действующих технологий и методов стратегического управления персоналом, обеспечивающих формирование его конкурентоспособного потенциала;  
изучение информации и информационных каналов, необходимых для осуществления стратегического управления персоналом;  
анализ существующих документов, регламентирующих стратегическое управление персоналом;  
исследование организационного процесса формирования системы стратегического управления персоналом;  
обоснование возможности формирования организационной структуры стратегического управления персоналом на базе существующей организационной структуры управления персоналом; -  
обоснование содержания деятельности звеньев организационной структуры стратегического управления персоналом.

#### **Тема 12. Анализ стратегии управления персоналом**

Цель курсовой работы - аналитическое обоснование необходимости формирования стратегии управления персоналом организации. Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

определение сущности и необходимости разработки стратегии управления персоналом;  
SWOT-анализ внешней и внутренней среды организации, выявление сильных и слабых сторон организации в области управления персоналом, возможностей, которыми она располагает, и угроз, которых следует избегать;  
исследование характеристик конкурентоспособного трудового потенциала организации (знания, навыки, способности, социальный статус и нормы поведения и ценности, профессионально-квалификационные, иерархические и демографические структуры);  
анализ составляющих стратегии управления персоналом, обеспечивающих формирование конкурентоспособного трудового потенциала (структура 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, гарантий, социального обеспечения; развитие организационной культуры; совершенствование системы управления персоналом организации и т.д.);  
анализ стратегического плана управления персоналом организации.

#### **Тема 13. Совершенствование кадрового планирования в организации**

Цель курсовой работы - анализ содержания и организации кадрового планирования. Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

определение необходимости, целей и содержания кадрового планирования в современных условиях;  
анализ факторов, влияющих на кадровое планирование;  
исследование целей и приоритетных направлений кадрового планирования в конкретной организации;  
изучение порядка проведения кадрового планирования;  
изучение организационного закрепления процесса кадрового планирования, функций исполнителей (подразделений и специалистов);

анализ процессов согласования кадрового планирования с другими планами организации;

анализ требований к информации для кадрового планирования, ее содержанию и источникам получения;

изучение документов, обеспечивающих процесс кадрового планирования;

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;

оценка эффективности кадрового планирования в организации.

#### **Тема 14. Анализ оперативного плана работы с персоналом**

Цель курсовой работы - анализ 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;

изучение структуры оперативного плана работы с персоналом;

анализ порядка разработки оперативного плана кадровой работы;

исследование требований к информации для оперативного кадрового планирования, ее содержанию и источникам получения;

анализ нормативно-методического обеспечения оперативного планирования работы с персоналом;

исследование организационного закрепления процесса оперативного кадрового планирования, функций исполнителей (подразделений и специалистов);

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);

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

#### **Тема 15. Анализ планирования маркетинговой деятельности в области персонала**

Цель курсовой работы - анализ подходов к составлению перспективного плана маркетинговой деятельности в области персонала. Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

описание сходства и различий методологии общего маркетинга и персонал-маркетинга;

изучение параметров, влияющих на разработку плана маркетинга;

учет расширения производства, изменения технологий, динамики спроса и предложения на определенные профессии и квалификации и Т.П.;

анализ направлений маркетинговой деятельности в области персонала;

исследование источников информации, необходимых для реализации конкретных направлений персонал-маркетинга;

анализ реализации направлений маркетинговой деятельности в области персонала;

описание методики анализа персонал-маркетинга.

#### **Тема 16. Совершенствование процесса определения потребности в персонале**

Цель курсовой работы - анализ использования способов расчета потребности в персонале применительно к его определенным группам или категориям. Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

выбор конкретных групп или категорий персонала, потребность в которых будет анализироваться (например, специалисты какого-либо подразделения);

исследование 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;

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.);

описание методики анализа расчетов потребности в персонале.

#### **Тема 17. Совершенствование отбора персонала при приеме на работу**

Цель курсовой работы - анализ составных частей методики оценки внешних кандидатов на замещение вакантной должности. Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

определение характеристик какой-либо конкретной вакантной должности,

исследование возможных организационных технологий проведения оценки кандидатов;

анализ заданий (проверочных испытаний), которые должен выполнить кандидат на указанную должность;

изучение состава показателей оценки соответствия кандидата вакантной должности;

анализ способов, которыми оцениваются данные показатели, и порядка подведения итогов оценки.

#### **Тема 18. Совершенствование путей покрытия потребности в персонале организации**

Цель курсовой работы - обоснование выбора наилучшего сочетания различных путей покрытия потребности в персонале с привязкой к конкретным условиям организации. Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

оценку возможных путей покрытия потребности в персонале, связанных как с внешними, так и с внутренними источниками набора;

анализ использования путей покрытия потребности в персонале в практике управления персоналом

организации, оценку целесообразности применяемого состава путей;

исследование целесообразности 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.

анализ привязки путей к конкретному составу должностей или рабочих мест, потребность в которых испытывает организация;

описание методики анализа использования путей покрытия потребности в персонале.

#### **Тема 19. Совершенствование организационного механизма проведения отбора персонала (при найме)**

Цель курсовой работы - анализ взаимодействия основных элементов системы отбора персонала.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

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;

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

изучение степени привязки элементов системы управления отбором персонала к анализируемым этапам процесса отбора;

анализ степени конкретизации процесса оценки применительно к должностям или рабочим местам, на которые проводится отбор кандидатов,

описание методики анализа процесса отбора персонала.

#### **Тема 20. Совершенствование деловой оценки персонала**

Цель курсовой работы - анализ методики текущей периодической оценки сотрудников организации.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

обоснование основных качественных характеристик какой-либо должности и конкретного сотрудника, ее занимающего;

определение целей деловой оценки данной категории сотрудников;

обоснование порядка (организационной процедуры) проведения оценки сотрудников,

выбор оценщиков (их должности или структурное положение по отношению к оцениваемому сотруднику);

- определение состава показателей оценки, характеризующих сотрудника за оцениваемый период;

- выбор способов оценки показателей, порядка подведения итогов оценки.

#### **Тема 21. Организация системы оценки персонала для периодической аттестации**

Цель курсовой работы - анализ комплекса вопросов обеспечения проведения оценки персонала.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

определение групп персонала или подразделений, где проводится оценка;

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

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

анализ организационного обеспечения исследуемых 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;

описание методики анализа процесса оценки персонала. Тема 22. Организация системы профориентации кадров

#### **Тема 22. Организация системы профориентации кадров.**

Цель курсовой работы - анализ профориентационной работы, осуществляемой организацией на внешнем рынке труда. Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

определить круг организаций (учебные заведения, службы занятости, государственные органы по труду и т.п.), с которыми контактирует работодатель в процессе профориентационной работы;

проанализировать состав и содержание элементов системы управления персоналом по основным видам профориентационной работы: профессиональная информация, профессиональная консультация, профессиональная диагностика;

исследовать степень влияния профориентационной работы на конкретные направления деятельности и показатели работы службы управления персоналом;

описать методику анализа профориентационной работы.

#### **Тема 23. Анализ системы управления адаптацией персонала**

Цель курсовой работы - анализ элементов системы управления адаптацией сотрудников предприятия.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

выбор аспектов (направлений) адаптации для молодых сотрудников, новых сотрудников с производственным опытом, для сотрудников при организационных нововведениях на предприятии; -

изучение конкретных мероприятий (содержание работ, порядок их проведения, исполнители, информационное обеспечение для контроля успешности адаптации), охватывающих выбранные аспекты адаптации

анализ содержания инструктивных документов, регламентирующих

процесс адаптации;

исследование программ оценки (периодичность, информационное обеспечение, показатели) для контроля успешности адаптации;

описание методики анализа управления адаптацией.

#### **Тема 24. Пути улучшения использования персонала**

Цель курсовой работы - анализ условий, обеспечивающих эффективное использование персонала

организации. Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- определение современных принципов и направлений эффективного (рационального) использования персонала;
- обоснование выбора группы персонала конкретной организации. состояние использования которого целесообразно исследовать (категория персонала, работники конкретного подразделения организации);
- изучение критериев оценки эффективности использования персонала;
- анализ состава мероприятий, обеспечивающих улучшение использования персонала;
- исследование организационных процессов реализации мероприятий, обеспечивающих улучшение использования персонала;
- описание методики анализа 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.).

#### **Тема 25. Анализ программы деятельности администрации при увольнении сотрудников**

Цель курсовой работы - анализ программ деятельности администрации предприятия (службы управления персоналом, линейных руководителей) при увольнении сотрудников. Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- изучение содержания мероприятий при увольнении сотрудников (по собственному желанию, по инициативе администрации (сокращение штатов, реорганизация предприятия), в связи с выходом на пенсию);
- исследование содержания работ исполнителей, входящих в программу мероприятий, а также сроков их выполнения относительно времени увольнения сотрудников;
- анализ факторов деятельности администрации по этой программе, которые направлены на «смягчение» негативных последствий увольнения, как для сотрудников, так и для предприятия;
- описание методики анализа программ деятельности администрации при увольнении сотрудников.

#### **Тема 26. Использование результатов проведения деловой оценки персонала**

Цель курсовой работы - анализ процессов взаимной увязки деловой оценки персонала с другими направлениями деятельности службы управления персоналом. Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- 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 указанным выше направлениям деятельности службы управления персоналом;
- исследование функций управления, организационно-технологических процессов и информационного обеспечения направлений деятельности службы управления персоналом, взаимосвязанных с результатами деловой оценки персонала;
- анализ процесса подведения итогов деловой оценки персонала.

#### **Тема 27. Анализ системы организации обучения персонала (подготовки, переподготовки и повышения квалификации)**

Цель курсовой работы - анализ программы подготовки и реализации обучения определенных групп сотрудников предприятия. Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- изучение целей обучения для конкретных групп сотрудников;
- анализ организационных форм подготовки и реализации обучения;
- исследование методов обучения для конкретных групп сотрудников;
- анализ показателей оценки качественных характеристик обучаемых как основы формирования программ обучения;
- исследование состава и основного содержания способов определения потребностей в обучении конкретной группы сотрудников;
- изучение способов оценки результативности обучения;
- описание методики анализа системы организации обучения.

#### **Тема 28. Анализ системы взаимоотношений организации с учебными заведениями и центрами подготовки кадров**

Цель курсовой работы - анализ процесса подготовки и реализации обучения, связанного с внешней образовательной инфраструктурой.

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- исследование состава и содержания этапов процесса подготовки и реализации обучения: определение потребностей в обучении, установление целей обучения, формирование сметы расходов на обучение и 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);
- анализ состава и содержания элементов системы управления персоналом, обеспечивающих процесс подготовки и реализации обучения (в соответствии с положениями, установленными выше);
- описание методики анализа взаимодействия участников процесса обучения.

#### **Тема 29. Анализ системы планирования трудовой карьеры работника**

Цель курсовой работы - анализ системы управления карьерой сотрудников организации, причем центральным звеном анализа должна быть функция планирования. Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- привязка анализа к конкретной категории или группе персонала, для которой рассматриваются вопросы управления карьерой;
- исследование процесса планирования карьеры, целесообразного для рассматриваемой организации и группы персонала;
- изучение взаимной увязки исследуемого процесса с другими элементами системы управления карьерой:

функциональным разделением труда, составом принимаемых решений, информационными и структурными взаимосвязями в рамках процесса планирования;

анализ взаимного влияния планирования карьеры и других задач службы управления персоналом: регулирования и контроля управления карьерой, деловой оценки, обучения персонала и т.п.

описание методики анализа действующей в организации системы планирования карьеры сотрудников.

### **Тема 30. Анализ системы контроля и регулирования деловой карьеры сотрудника**

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

Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

направления карьеры, предусмотренные данной системой;

изучение конкретного инструментария (методов и форм) управления карьерой;

анализ состава информации и видов документов, используемых для регулирования и контроля деловой карьеры сотрудников;

описание способов определения готовности сотрудников к служебному продвижению;

описание методики анализа состояния системы управления карьерой.

### **Тема 31. Совершенствование анализа и описания работы и рабочего места**

Цель курсовой работы - анализ организационных элементов системы управления, обеспечивающих повышение качества описания работы и рабочего места. Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

определение сущности и целей описания работы и рабочего места;

обоснование выбора работы (рабочего места) в качестве объекта исследования;

исследование содержания анализа работы и рабочего места;

изучение источников и методов сбора информации при проведении анализа и описания работы и рабочего места;

исследование организационных процессов проведения анализа и

описания работы и рабочего места;

изучение методических материалов, используемых при проведении анализа и описания работы и рабочего места;

обоснование структуры и содержания описания работы (рабочего места).

### **Тема 32. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации**

Цель курсовой работы - анализ методов и процессов, 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;

изучение состава показателей, отражающих результаты труда персонала;

анализ методов оценки результатов труда персонала;

исследование содержания и источников информации для оценки результатов труда персонала;

анализ организационных процессов оценки результатов труда персонала;

- анализ документационного и методического обеспечения проведения оценки результатов труда персонала.

### **Тема 33. Совершенствование методов оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом (и организации в целом)**

Цель курсовой работы - анализ методов и процессов, 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;

исследование методов измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом;

изучение содержания и источников информации, используемой при оценке результатов деятельности подразделений управления персоналом;

анализ организационных процессов оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом;

описание основных положений методики анализа деятельности

подразделений управления персоналом конкретной организации.

### **Тема 34. Совершенствование планирования затрат на персонал организации**

Цель курсовой работы - анализ методов и процессов определения и обоснования 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;

анализ источников информации о затратах на персонал;

исследование организационных процессов планирования затрат на персонал;

изучение нормативно-методического обеспечения планирования затрат на персонал;

анализ методов определения затрат на персонал организации;

описание основных положений методики анализа состояния планирования затрат на персонал конкретной организации.

### **Тема 35. Совершенствование оценки социальной и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления персоналом**

Цель курсовой работы - проведение анализа и выявление существующих подходов, обеспечивающих совершенствование оценки социальной и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления персоналом. Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

анализ методов расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием системы и процессов управления персоналом;

исследование системы показателей, характеризующих социальную эффективность проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом;

- изучение источников и содержания информации, необходимой для оценки эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом;

анализ методов получения информации для оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом;

анализ технологии оценки социальной и экономической эффективности системы и процессов управления персоналом;

обобщенный анализ существующих подходов к оценке социальной и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления персоналом.

### **Тема 36. Развитие аудита персонала**

Цель курсовой работы - проведение анализа методов и процессов, обеспечивающих повышение качества аудита персонала. Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

определение сущности и направлений анализа при проведении аудита персонала;

обоснование основных этапов аудита персонала, их целей и содержания;

исследование параметров аудита по основным функциям управления персоналом в исследуемой организации;

анализ источников информации, используемой при проведении аудита персонала;

определение методов сбора информации при проведении аудита персонала,

анализ организационных процессов проведения аудита персонала в исследуемой организации;

изучение методического и документационного обеспечения аудита

персонала;

анализ результатов аудита персонала в исследуемой организации;

описание основных положений методики аудита персонала организации в соответствии с выработанным методическим подходом.

### **2.3. Структура курсовой работы**

Предлагаемая тематика охватывает широкий круг вопросов, поэтому структура каждой работы может уточняться обучающимся 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 табл. 1.

*Таблица 1*

**Примерная структура курсовой работы**

Введение	1 стр.
Содержание	1 стр.
Глава 1 Методологическая (теоретическая) характеристика проблемы (содержит 2 параграфа)	15 стр.
Глава 2 Аналитическая часть	
2.1 Методика анализа системы управления персоналом по рассматриваемому направлению	10 стр.
2.2 Причины, мешающие эффективному развитию рассматриваемого направления (на конкретном примере (примерах))	5 стр.
2.3 Задание на разработку организационного проекта	2 стр.
Заключение	1 стр.
Список использованных источников	2 стр.
Приложения (при наличии)	

Исходя из рекомендуемой структуры курсовой работы, ее объем должен составлять примерно 35-40 страниц печатного текста (без приложений).

### **2.4. Исходные данные к курсовой работе**

Курсовая работа основывается на фактических материалах различных организаций, полученных в ходе изучения студентами периодических изданий, сайтов организаций и т.п. источников информации, с широким использованием последних достижений науки и техники, современной научно-технической литературы и передового опыта управления персоналом.

### **3. СОДЕРЖАНИЕ КУРСОВОЙ РАБОТЫ**

Указанные выше основные разделы курсовой работы должны иметь следующее содержание.

**Введение.**

В данном разделе обосновывается:

1) актуальность выбранной темы, необходимость решения проблемы в современных условиях;

2) цель (близка по звучанию тематике работы) и задачи (ставятся исходя из названий глав), которые намечается реализовать в курсовой работе, а также методы исследования.

Объект исследования – персонал организаций

Предмет исследования – созвучен теме исследования

1. Методологическая (теоретическая) характеристика проблемы.

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 литературных источниках (монографиях, журнальных и газетных статьях, материалах конференций и т.п.), что в итоге должно выразиться в достаточно полном перечне литературы, приведенном в конце курсовой работы;

указать, какое место занимает рассматриваемая проблема в сложившейся системе управления организацией; сформулировать прогнозную оценку ситуаций: к каким последствиям (негативным или позитивным) приведет дальнейшее развитие рассматриваемой проблемы в том или ином направлении;

обобщить опыт (как положительный, так и негативный), накопленный 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.

## 2. Аналитическая часть.

2.1. Методика анализа системы управления персоналом по рассматриваемому направлению (т.е. тематике работы). Основная задача, которую должен решить студент при выполнении данного раздела, формулируется следующим образом: охарактеризовать/разработать основные положения методики, которая позволяла бы оценить уровень организации процессов управления (имеются в виду процессы, реализующие сформулированную в наименовании темы целевую задачу).

Для того чтобы разработать такую методику, необходимо выполнить пять этапов.

1. Предварительное определение, что же является объектом управления персоналом по рассматриваемой проблеме, т.е., 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, включают 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.

Кроме того, на данном этапе необходимо определить и зафиксировать особенности объекта исследования, к условиям которого будет привязываться методика анализа. Под особенностями объекта исследования следует понимать, например, размер организации, характерные особенности ее производственной и управленческой структуры, направленность деятельности (производственная, научно-производственная, научно-техническая, оказание тех или иных видов услуг) и характер продукции, организационно-экономический механизм управления организацией, а так же, что особенно важно, учитывать, какие характеристики персонала следует изучить, исследуя данное направление.

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 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 состояние текущей деятельности кадров (внутрипроизводственной или внешней), уровень стабильности какого-либо коллектива и состояние его морально-психологического климата, уровень производственной дисциплины, результаты производственной деятельности того или иного коллектива.

При выполнении данного этапа должен быть указан способ получения информации (или исходных данных для расчета), позволяющей оценить фактическое состояние показателя. Также необходимо указать, какие нормативные (целевые) значения должен принимать тот или иной показатель (со ссылкой на источник информации)

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, стимулирование.

При проведении анализа следует выдержать несложную схему: от одной общей функции через элементы системы к другой общей функции и т.д., соблюдая логическую взаимосвязь анализируемых мероприятий.

Для того чтобы 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, организационная структура (с учетом мощности подразделений, их прав и ответственности, взаимосвязей со смежными подразделениями), финансовые ресурсы.

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, в нерациональном процессе,

порождающем неоперативность принятия решений, в недостаточной численности или квалификации кадров, в недостаточном финансовом обеспечении ряда процессов и т.д.

Проведение анализа предполагает изучение и критическое осмысление документации, регламентирующей различные проблемные вопросы. Основными видами этой документации являются:

- положения о подразделениях;
- должностные инструкции;
- спецификации должностей;
- оперограммы процессов управления персоналом;
- штатное расписание;
- схемы организационных структур управления;
- схемы функциональных взаимосвязей;
- матрицы прав и ответственности должностного лица (показывающая сбалансированность ответственности и возможностей ее обеспечения);
- сетевые графики процессов управления персоналом;
- формы используемых документов;
- схема информационных взаимосвязей (подразделений, функциональных задач);
- положения по оплате труда, финансированию экономического и организационного механизмов того или иного мероприятия и т.п.

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 выводов по аналитической части рассматриваемой проблемы. Необходимо подчеркнуть, что при выполнении всех этапов следует иметь в виду конкретный тип объекта исследования и учитывать его характерные особенности в положениях методики.

2.2. Причины, мешающие эффективному развитию рассматриваемого направления. Выводы по аналитической части.

Этот раздел 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 основе выводов может лежать уточненная система целей по проблеме.

2.3. Задание на разработку организационного проекта.

В основе задания должна лежать уточненная система целей по проблеме. В задании должны быть раскрыты следующие положения:

цель разработки проекта;

перечень проектных предложений, направленных на повышение уровня организации управления персоналом в части исследуемой проблемы;

краткое технико-экономическое обоснование проектных предложений (возможные источники социально-экономической эффективности, предполагаемые затраты).

Заключение.

В заключении формулируются выводы по проделанной работе, характеризующие степень решения задач, которые ставились при разработке курсовой работы.

Список использованных источников.

После заключения приводится перечень использованных.

Работа с литературой является неотъемлемой составной частью как научных исследований, так и практических разработок, 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.

Приложения.

В приложениях приводятся расчетные материалы (при значительном объеме вычислений по курсовой работе); формы документов, отражающих анализ производства и управления; рабочая проектная документация (положения, должностные инструкции, штатные расписания, формы документов и т.д.), а также другие материалы, использование которых в текстовой части курсовой работы перегружает ее и нарушает логическую стройность изложения.

#### **4. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ**

Для оказания помощи студентам при выполнении курсовой работы кафедра выделяет руководителя. Руководитель ведет постоянное наблюдение за разработкой всех разделов курсовой работы в соответствующие сроки и оказывает студенту необходимую помощь на всех этапах его выполнения.

#### **5. ОФОРМЛЕНИЕ КУРСОВОЙ РАБОТЫ**

Курсовая работа оформляется в соответствии с методическим пособием для преподавателей и студентов «ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ, КУРСОВЫХ РАБОТ, КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, ОТЧЕТОВ ПО ПРАКТИКАМ, И ИНЫХ УЧЕБНЫХ МАТЕРИАЛОВ (Новокуйбышевск, 2018)

#### **Список рекомендуемой литературы:**

1. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации/ А.Н. Аверин. - 3-е изд. - М. : Флинта: МПСИ, 2018. - 224 с.
2. Аветисян К.А. Совершенствование процедур подбора персонала в организации // Проблемы экономики и

менеджмента. 2020. №1 (1). С. 56-59.

3. Авруцкая С.Г., Воробьева Т.Ю. Современные методы приема персонала в России // Успехи в химии и химической технологии. 2019. №4 (153). С. 131-136.

4. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации; Синергия - Москва, 2018. - 656 с.

5. Алехина О.Ф. Ключевые персонал-технологии: практический инструментарий / Оксана Алехина. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2019. - 392 с.

6. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.

7. Архипова, Н.И. Современные проблемы управления персоналом : монография / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова, Рос. гос. гуманитар. ун-т, Н.И. Архипова. – М. : Проспект, 2018. – 161 с.

8. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.

9. Барбарская М.Н. Сущность процесса управления персоналом организации на современном этапе // Основы ЭУП. 2020. №4 (16). С. 91-96.

10. Баташева М.А., Баташева Э.А. К вопросу о методах подбора персонала // Вестник науки и образования. 2020. №12 (24). С. 40-44.

11. Белоногова Е.И. Основные проблемы управления развитием персонала в условиях цифровой экономики // Вестник науки и образования. – 2018. – №13 (49).

12. Беседина, О. И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – №1(19). – С. 3-10.

13. Бизюкова, И.В. Кадры управления: подбор и оценка: учеб. пособие. – М.: Экономика, 2020. – 219 с.

14. Валдеева Е.М., Парфенова Н.И. Организация работы по подбору персонала // Human Progress. 2019. №4. С. 56-58.

15. Валиуллина Н.Р. Технология подбора как основа эффективного управления персоналом // Вестник МГУКИ. 2019. №2. С. 133-135.

16. Васильцова, Л.И. Экономика управления персоналом / Л. И. Васильцова, Н. А. Александрова, С. В. Радионова, Е. А. Скворцов. – Екатеринбург, 2018. – С. 165.

17. Виниченко М.В., Строкова С.А. Некоторые подходы к оценке источников подбора персонала // Материалы Афанасьевских чтений. 2020. №2 (15). С. 90-93.

18. Волкова М.В., Ладыгина Е.С. Наем и отбор сотрудников в организацию: особенности работы отдела по персоналу // Общество: политика, экономика, право. 2019. №3. С. 73-75.

19. Вукович Г. Г. Управление персоналом: теория и методика / Г. Г. Вукович // Экономика Профессия Бизнес. – 2019. – № 4. – С. 20-25.

20. Гасанова, А.А. Управление персоналом в системе управления организацией / А.А. Гасанова // Инновационная наука. – 2019. – №11. –С. 50-53.

21. Гасанова, А.А. Управление персоналом в системе управления организацией / А.А. Гасанова // Инновационная наука. – 2019. – №11. –С. 50-53.

22. Герасимов, Б.Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 2. – С. 160-169.

23. Герасимов, Б.Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 2. – С. 160-169.

24. Глик, Д. И. Эффективная работа с персоналом : практическое пособие / Д. И. Глик. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 144 с.

25. Глик, Д. И. Эффективная работа с персоналом: практическое пособие / Д. И. Глик. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 144 с.

26. Гонина О.О., Ильченко С.В. Актуальные аспекты эффективной системы адаптации персонала // Бизнес и дизайн ревю. – 2018. – № 3 (11).

27. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.

28. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.

29. Горина, М. С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности / М.С. Горина // Modern Economy Success. – 2019. – № 3. – С. 15-22.

30. Горина, М. С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности / М.С. Горина // Modern Economy Success. – 2019. – № 3. – С. 15-22.

31. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 249 с.

32. Городнова, Н.В. Обучение и оценка квалификации персонала как механизм управления человеческим капиталом : учеб. пособие / Городнова Н.В., Самарская Н.А., Скипин Д.Л. – Екатеринбург : Юника, 2019. – 77 с.

33. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Д.В. Горелов, Я.И. Маликова, Е.И. Данилина. – М. : ИТК «Дашков и К», 2019. – 208 с.

34. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; под редакцией И. М. Степнова ; перевод Д. П. Конькова. – 4-е изд. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 800 с.

35. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 236 с.

36. Жуков, А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации / А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 363 с.

37. Иванов, С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / С.Ю. Иванов. – М. : Московский педагогический государственный университет, 2020. – 152 с.

38. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А.

Припорова. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 168 с.

39. Карымова О.С., Чурносова К.В. Социально-психологическая адаптация сотрудников коллектива [Текст] // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2017. – Т. 6. – №1 (18). – С. 310-312

40. Кибанов, А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, Е.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – М. : ИНФРА-М, 2020. – 156 с.

41. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, Л.Н. Кибанова – Москва: КноРус, 2021. – 360 с.

42. Климов, Н. А. Стратегическое управление персоналом в организациях / Н. А. Климов, Л. Л. Чиркова // Международный журнал прикладных наук и технологий «Integral». 2019. – №2. – С. 54-59.

43. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 216 с.

44. Коровина Т. Ю. Деятельность кадровых служб промышленного предприятия по подбору и отбору персонала // Вестник Казан. технол. ун-та. 2019. Т. 17. № 20. С. 408–411.

45. Курсова, О. А. Правовое регулирование управления персоналом : учебное пособие для вузов / О. А. Курсова. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 414 с.

46. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 202 с.

47. Лазутина А. Л., Лебедева Т. Е. Новые требования к качеству управления персоналом в условиях цифровой экономики и управления. Актуальные вопросы современной экономики. 2019. № 5. С. 177-180.

48. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения: Учебное пособие. М.: Дело, 2017. 392 с.

49. Ловчева, М.В. Управление персоналом: теория и практика. делопроизводство в кадровой службе: учеб.-практ. пособие / М.В. Ловчева, Е.Н. Галкина, Е.В. Гурова ; под ред. А.Я. Кибанова. – М. : РГ-Пресс, 2021. – 78 с.

50. Лукичева Л.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Л.И. Лукичева; Под ред. Ю.П. Анискин. - М.: Омега-Л, 2018. - 263 с.

51. Лясковская Е. А., Козлов В. В. Управление персоналом в цифровой экономике. Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2018. № 12(3). С. 108-116.

52. Макарова, Л.В. Особенности управления персоналом организации / Л.В. Макарова, Н.К. Джафаров // Вестник Московского университета МВД России. – 2019. – № 1. – С. 242-244.

53. Малкова, Т.Б. Управление персоналом в цифровой экономике : учебное пособие. / Т.Б. Малкова. – Москва: КноРус, 2020. – 232 с.

54. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 384 с.

55. Масалова, Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 191 с.

56. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 431 с.

57. Менеджмент и управление персоналом: инновации, цифровые технологии. Сборник статей / Москвитин Г.И., Козырев В.А., Ярова Т.Н. – Москва: Русайнс, 2020. – 144 с.

58. Метелев И. С., Бусс Д. В. Продвинутый найм в организацию // Сибирский торгово-экономический журнал. 2018. № 2 (23). С. 43–46.

59. Минченкова, О.Ю., Фёдорова, Н.В. Управление персоналом: система бюджетирования. Учебное пособие / О.Ю. Минченкова, Н.В. Фёдорова – Москва: КноРус, 2018. – 224 с.

60. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 424 с.

61. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 187 с.

62. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 575 с.

63. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 467 с.

64. Пасечникова, Л.В. Процессный подход к управлению персоналом : монография / Л.В. Пасечникова, И.В. Зенченко. – 2-е изд. – М. : ФЛИНТА, 2018. – 161 с.

65. Печеркина, И.Ф. Прикладные исследования в управлении персоналом : учебное пособие / И.Ф. Печеркина. – Тюмень : ТюмГУ, 2018. – 282 с.

66. Погонышева Д. А., Ковалев Я. С. Управление персоналом в цифровой экономике. В сборнике: Инновационное развитие предпринимательской деятельности региона. Сборник статей международной научно-практической конференции. Брянск, 2020. С. 24-27

67. Полосухина М.В., Кетова Е.Г. Построение алгоритма управления лояльностью персонала с системе HR-менеджмента // УЭКС. 2021. №12 (48). С. 27-32.

68. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. П. Пугачев. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 402 с.

69. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 280 с.

70. Реймаров Г.А. Комплексная оценка персонала: инженерный подход к управлению качеством труда / Г.А. Реймаров. - М.: Издательство ЛКИ, 2019. -422 с.

71. Селентьева, Д.О. Совершенствование системы управления персоналом организации / Д.О. Селентьева, Д.Г. Зиганшина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 12-1. – С. 83.

72. Семенова, В.В. Управление персоналом: основные технологии. Практикум : учеб. пособие для бакалавров / В.В. Семенова, И.С. Кошель, В.В. Мазур. – 2-е изд. — М. : Дашков и К, 2020. – 84 с.

73. Тебекин, А.В. Стратегическое управление персоналом : учебник / А.В. Тебекин. – Москва: КноРус, 2020. – 720 с.

74. Толкунова, Е.Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики / Е.Г. Толкунова // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т.9. (№6А). – С. 138-143.

75. Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М. Б. Управление человеческими ресурсами. Модуль 4; Дело АНХ - Москва, 2018. - 128 с.
76. Управление персоналом : учебник / К.В. Воденко, С.И. Самыгин, К.Г. Абазиева [и др.] ; под редакцией Воденко К.В. – 2-е изд. – М. : Дашков и К, 2019. – 374 с.
77. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 498 с.
78. Управление персоналом в России: 100 лет после революции. Книга 5 : монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 290 с.
79. Управление персоналом в России: концепции новой нормальности. Книга 8 : монография / под ред. И.Б. Дураковой. – М. : ИНФРА-М, 2021. – 248 с.
80. Управление персоналом организации. Технологии управления развитием персонала : учебник / Т.М. Храмова, О.П. Ходенкова, О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова. – М. : ИНФРА-М, 160 с.
81. Управление талантами как современная технология управления персоналом : монография / Г.Г. Руденко, В.Н. Сидорова, Н.В. Сидоров, М.В. Полевая – Москва: Русайнс, 2021. – 160 с.
82. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 467 с.
83. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 406 с.
84. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова, В. И. Зубкова. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 183 с.
85. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; ответственный редактор С. А. Барков, В. И. Зубков. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 245 с.
86. Филиппова, И.А. Развитие цифровой экономики в России [Электронный ресурс] / И.А. Филиппова, Д.Д. Незванов // Вестник УлГТУ. - 2018. - №3
87. Чернопяттов, А.М. Маркетинг персонала / А.М. Чернопяттов. – 2-е изд., стер. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 277 с.
88. Чуваткин, П. П. Управление персоналом гостиничных предприятий : учебник для вузов / П. П. Чуваткин, С. А. Горбатов ; под редакцией П. П. Чуваткина. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 280 с.
89. Чуланова, О. Л. Кадровый консалтинг : учебник / О.Л. Чуланова. – М. : ИНФРА-М, 2020. – 358 с.
90. Чуланова, О.Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски : монография / О.Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 364 с.
91. Шарков, Ф.И. Интегрированные коммуникации: правовое регулирование в рекламе, связях с общественностью и журналистике: учебное пособие / Ф.И. Шарков. - М.: Дашков и К, 2019. - 336 с.
92. Шibaева В.С. Digital hr: технологии управления персоналом // Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития. - 2019. - №1. - С. 190-191.