

Министерство транспорта Российской Федерации
Федеральное агентство железнодорожного транспорта
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный государственный
университет путей сообщения»

Институт дополнительного образования

И.А. Соколова

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Методическое пособие по выполнению курсовой работы
для слушателей по программе переподготовки
«Управление персоналом»

Хабаровск 2017

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.

В процессе изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» слушатели выполняют **курсовую работу**.

Цель - углубленное изучение отдельных теоретических вопросов управления человеческими ресурсами.

СОДЕРЖАНИЕ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Курсовая работа в обязательном порядке содержит следующие структурные части:

- Титульный лист (приложение 1)
- Содержание
- Введение
- Теоретическая часть
- Практическая часть
- Заключение
- Список литературы
- Приложения

Приступая к выполнению курсовой работы, следует, прежде всего, подобрать литературу по темам, изучить ее, при этом не следует ограничиваться изучением только обязательной литературы.

Рекомендуется использовать материалы, публикуемые в периодической печати, вновь опубликованную литературу по вопросам данной дисциплины, а также отраслевые интернет-ресурсы. При этом необходимо в списке используемых источников представлять адрес того сайта, с которым студент работал.

Не следует дословно переписывать текст учебника или других источников. Для более полного раскрытия темы возможно использование графического материала, таблиц, рисунков.

Прочитав и обработав всю необходимую информацию по данной теме, слушатель должен самостоятельно сгруппировать интересующий его материал по главам.

Введение должно содержать.

Актуальность - это степень ее важности в данный момент времени для решения конкретных управленческих проблем или задач.

Цель исследования курсового проекта – главный, основной результат исследования. Цель исследования вытекает из формулировки темы работы и предмета исследования. Формулировка цели должна начинаться с глагола в неопределенной форме: проанализировать, разработать, создать, изучить,

исследовать, выявить, сформировать, определить и т.д. Точности постановки цели курсовой работы во многом определяет практическую значимость проведенного исследования.

Задачи исследования это пути достижения цели. В курсовом проекте задачи перечисляются именно в том порядке, в котором будут совершаться действия. Описанный алгоритм действий по достижению цели исследования позволяет увидеть логику работы

Объект исследования это процесс или явление, избранные для изучения. Обычно объект и предмет исследования соотносятся между собой как целое и часть, общее и частное.

Предмет исследования - это то, что находится в границах объекта, и именно предмет и определяет тему исследования.

Теоретическая часть состоит из одной главы, которая разбивается на параграфы, полностью раскрывающие обозначенную проблему. В первой главе работы характеризуется выбранный объект исследования, ставится проблема, анализируется степень её теоретической разработанности, а также уровень её реализации в практике управления организацией. Раскрываются ключевые понятия исследования, т.е. даются определения, приводятся основные аксиомы, закономерности и др., являющиеся общепринятыми в рамках доминирующих концепций. Здесь необходимо провести критический анализ и на этой основе определить свой подход к решению данной проблемы, обосновывать собственную точку зрения автора по исследуемой проблеме. Эта глава служит теоретической базой для последующего исследования фактических данных и разработки практических рекомендаций. Завершается глава краткими выводами, позволяющими перейти к последующему изложению материала.

Перечень вопросов приведен ниже. Вариант выбирается следующим образом:

Например: последняя цифра выданного шифра – 3, этому номеру соответствуют вопросы: 3,13,23 и т.д. Слушатель выбирает один вопрос из данного ряда на свое усмотрение.

Практическая часть включает характеристику организации:

- анализ фактического материала по проблеме (может проводиться как на примере конкретной организации, так и на основе обобщенного, по периодической литературе, опыта организаций);

- вывод по материалу главы (описать все выявленные недостатки при анализе изучаемой проблемы).

Структура практической части:

- характеристика организации;

- анализ организационной структуры кадровой службы и оценка кадрового состава организации

- анализ выбранной проблемы управления человеческими ресурсами на примере организации

По данному разделу слушатель должен изучить:

- структуру кадровой службы (подчиненность, самостоятельность, состав, количество, краткая характеристика подразделений, если их несколько, основной функционал).

- количественный и качественный анализ персонала предприятия

Необходимо оценить кадровый состав предприятия в динамике за 2-3 года, то есть представить численность работающих и их соотношение по категориям, распределение по полу, возрасту, образованию, стажу работы, коэффициент текучести кадров. Раздел закончить выводами.

- Проанализировать одну из подсистем управления человеческими ресурсами.

Практическую часть исследования необходимо закончить рекомендациями по решению исследуемой проблемы (в конкретной работе должна иметь свое название, и может выступать как отдельная глава, так и параграф второй главы):

- рекомендуемые мероприятия, которые должны быть направлены на решение выявленных в ходе анализа проблем;

- аргументирована целесообразность предложенных рекомендаций.

В заключении обозначить дальнейшие направления исследования по данной проблематике: обобщить выводы по главам (и/или параграфам)

Список используемых источников (должен содержать перечень фактически используемой литературы с указанием автора, наименования, издательства, места и года издания. Если в списке используемых источников представляется журнальная статья, то сначала указывается автор статьи, затем название статьи, название журнала, год издания, номер журнала и страница. Если в списке представляется информация из Интернета, то сначала указывается автор статьи, затем название статьи, название журнала, год издания (название сайта, адрес страницы).

Приложения.

ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

1. Системный подход к управлению человеческими ресурсами.

Управление человеческими ресурсами и управление персоналом: сравнительная характеристика. УЧР как целостная система. Цели и задачи УЧР. Подсистемы УЧР (формирование, использование, развитие человеческих ресурсов). Взаимосвязь целей УЧР с этапами жизненного цикла организации. Роль УЧР в системе целей организации. Эффективность управления человеческими ресурсами.

2. Система методов человеческими ресурсами.

Понятие, цели и принципы управления человеческими ресурсами. Человеческие ресурсы компании как объект HR менеджмента. Сущность и классификация методов управления (организационно-административные, экономические, социально-психологические). Методы без административного управленческого влияния: метафорического влияние, рефрейминг. Методы управления человеческими ресурсами и эффективность управления персоналом.

3. Управление человеческими ресурсами как функция менеджмента

Система управления организации, состав подсистем и элементов. Место управления персоналом в системе управления организацией. Роли департамента УЧР по отношению к топ менеджменту организации. Стратегический партнер, бизнес-партнер, консультант, исполнитель. Экономическая и социальная эффективность службы УЧР организации.

4. Стратегическое управление человеческими ресурсами

Стратегическое управление человеческими ресурсами. Вертикальная и горизонтальная интеграция. Виды стратегий УЧР: управление талантами, управление знаниями, управление вознаграждением, управление эффективностью, управление развитием.

5. Кадровая политика в системе стратегического УЧР

Философия управления персоналом. Виды философий управления персоналом. Сущность кадровой политики. Виды кадровой политики. Элементы кадровой политики. Кадровая политика и стратегия УЧР. Кадровая политика и жизненный цикл организации.

6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.

Понятие мотива, потребности, мотивации, стимулирования. Теории мотивации: содержательные, процессуальные. Виды стимулирования: материальное, нематериальное. Место и роль мотивации труда в системе управления организацией. Разработка и внедрение системы мотивации.

7. Организационная культура как инструмент стратегического управления человеческими ресурсами.

Организационная структура в системе стратегического управления человеческими ресурсами. Сущность и структура организационной культуры. Классификация. Элементы. Особенности организационной культуры в зависимости от стратегии. Функции. Методы управления организационной культурой. Механизм формирования организационной культуры. Этапы формирования.

8. Стратегия обеспечения человеческими ресурсами.

Цель стратегии обеспечения ресурсами. Подход стратегического УЧР к обеспечению ресурсами. Интеграция деловых стратегий и стратегий обеспечения Ресурсами. «Связывание» стратегий обеспечения ресурсами и действий. Составляющие стратегии обеспечения кадрами. Политика подбора персонала. Внутренние и внешние источники привлечения персонала. Выбор источников найма персонала. Политика отбора персонала. Цели отбора персонала. Типовые этапы отбора, их содержание. Организация процедуры отбора. Группировка и содержание критериев и показателей отбора. Методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место). Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме.

9. Организационное обучение как источник создания конкурентных преимуществ компании.

Создание конкурентных преимуществ в экономике, основанной на знаниях. Организационное обучение и конкурентное преимущество. Устойчивое конкурентное преимущество и интеллектуальный капитал. Ключевые компетенции организации и управление знаниями. Сущность внутрифирменного обучения. Организация и реализация внутрифирменного обучения. Методы, формы и содержание внутрифирменного обучения. Обучающаяся организация.

10. Управление человеческими ресурсами на основе компетентностного подхода.

Общая схема модели компетенций компании и ее связь с корпоративной стратегией и ключевой компетенцией. Создание корпоративной модели компетенций (корпоративные компетенции, управленческие, профессиональные). Использование спроектированных профилей и корпоративных компетенций в управлении персоналом

ВЫПОЛНЕНИЕ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Курсовая работа выполняется на листах формата А4, объемом не более 40 листов.

Размер шрифта – 14 кегль, интервал – полуторный. Текст работы следует располагать, соблюдая следующие размеры полей: левое – 25 мм; правое – 10 мм; верхнее – 15 мм; нижнее – 20 мм.

Нумерация страниц должна быть сквозной и включать титульный лист. Страницы нумеруются арабскими цифрами в правом нижнем углу листа, на титульном листе номер страницы не указывается.