




Комитет по образованию
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение
«Санкт-Петербургский технический колледж»

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора-по УМР

 Л.Л. Богатская

«23» октября 2018 г.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МОДУЛЮ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»
для студентов 4 курса специальности 43.02.11 «Гостиничный сервис»
(углубленная подготовка)

Согласовано на заседании
Методического совета:

Протокол № 2 от «23» 10 2018г.

Рассмотрено:

На заседании ПЦК «Экономических дисциплин»

Протокол № 2 от «10» 10 2018г.

Председатель ПЦК  /Горская Л.В./

Разработал

преподаватель  /Каминскене О.М./
подпись Ф.И.О.

ВВЕДЕНИЕ

Курсовая работа – составная часть учебного процесса, важная форма самостоятельного исследования студентами современных проблем теории и практики управления персоналом в условиях рыночных отношений.

Выполнение курсовой работы направлено на закрепление ранее полученных знаний и способствует формированию навыков самостоятельного поиска, систематизации и анализа информации, изучения и научного анализа состояния объектов исследования, а также последующего самостоятельного выбора и принятия обоснованных управленческих решений по вопросам профессиональной деятельности, в частности – по проектированию систем управления персоналом.

Цели курсовой работы

Курсовая работа имеет целью закрепление знаний, полученных при изучении профессионального модуля (ПМ) «Управление персоналом», выполняется на основе углубленного исследования студентами теоретико-методологических положений менеджмента персонала, принципов и конкретных путей их реализации в практике управления, изучения передового опыта современного менеджмента персонала в России и за рубежом в соответствии с настоящими методологическими указаниями.

Написание и защита курсовой работы, наряду с квалификационным экзаменом, является завершающим этапом изучения ПМ.05 «Управление персоналом», а также важным звеном в подготовке к выпускной квалификационной работе. Она является углубленным, логически законченным научным исследованием конкретной проблемы с выработкой собственных оценок и рекомендаций. Курсовая работа имеет целью:

- сбор и обработку конкретных данных по практическим вопросам управления персоналом;
- обобщение, закрепление и углубление теоретических знаний в области управления персоналом организаций;
- выработку навыков в применении теоретических знаний в практике управления персоналом;
- критического анализа фактических данных по исследуемой проблеме (мониторинга);
- постановки и структуризации задач совершенствования системы управления персоналом;
- выяснение способности студента самостоятельно делать профессиональный анализ, научно обоснованные выводы и рекомендации по актуальным проблемам управления персоналом;
- использование полученных знаний при решении конкретных задач и обоснования принимаемых управленческих решений, в т. ч. проведения расчетов при подготовке этих решений.

В процессе выполнения курсовой работы студент должен продемонстрировать:

- высокий уровень общей управленческой подготовки;
- умение работать с информацией (как с научно-методической литературой, так и с нормативными документами);
- личный творческий потенциал.

Курсовая работа является научным исследованием студента, на основании которого делается вывод о его способностях сдать квалификационный экзамен по ПМ.05 «Управление персоналом» и готовности к самостоятельной работе над предстоящей выпускной квалификационной работой.

1. Организация разработки тематики курсовых работ

1.1 Тематика курсовых работ разрабатывается преподавателями образовательных учреждений среднего профессионального образования, рассматривается и принимается соответствующими предметными (цикловыми) комиссиями, утверждается зам. директора по учебной работе образовательного учреждения.

1.2 Тема курсовой работы выбирается студентом самостоятельно в соответствии с его желанием, интересами, ранее проводимыми исследованиями в области управленческих дисциплин, а также потребностями организации, на базе которой будут проводиться исследования (рекомендуемые темы курсовых работ представлены в Приложении 2).

Тема курсовой работы может быть предложена студентом при условии обоснования им ее целесообразности.

В отдельных случаях допускается выполнение курсовой работы (проекта) по данной теме группой студентов.

1.3 Тема курсовой работы может быть связана с программой производственной (профессиональной) практики студента.

1.4 Курсовая работа может стать составной частью (разделом, главой) выпускной квалификационной работы, если видом итоговой государственной аттестации, определяемым в соответствии с Государственными требованиями по данной специальности, является выпускная квалификационная работа.

2. Требования к структуре курсовой работы.

Курсовая работа предназначена для углубления и расширения знаний по дисциплине «Управление персоналом». Студенты выполняют курсовую работу самостоятельно под руководством преподавателя. Выполненная работа должна быть защищена студентом. Студенты, не выполнившие курсовую работу, к сдаче зачета не допускаются. Работа должна быть аккуратно оформлена в печатном виде, удобна для проверки и хранения.

Курсовая работа должна состоять из двух частей: теоретической и практической.

В теоретической части необходимо отразить существующее научное знание по изучаемой проблеме в ретроспективе. Особое внимание следует уделить современным теориям, концепциям, подходам, методам решения проблем.

В заключении теоретической части работы целесообразно представить собственное видение проблемы, ситуации, сделать выводы.

Практическая часть должна состоять из следующих составляющих:

1. Характеристика предприятия с позиции организационно-правовой формы, вида собственности, вида и характера хозяйственной деятельности, истории и этапов развития организации.

2. Характеристика организации с точки зрения организационной структуры, системы управления персоналом, анализ их целесообразности.

3. Исследование предприятия по теме курсовой работы. Главной задачей этого исследования является сравнение теоретического идеала с практической реализацией. Необходимо определить, как и по каким причинам происходит отклонение, разработать конкретные рекомендации по теме вашей курсовой работы.

Выбор предприятия осуществляется студентом самостоятельно либо исходя из места прохождения практики, либо исходя из информации в периодических изданиях и Интернет-источниках.

3. Состав и содержание разделов курсовой работы

Материалы курсовой работы состоят из следующих частей:

- Титульный лист;
- Содержание;
- Введение;
- Основная часть (не менее двух глав);

Заключение;
Библиографический список;
Приложения.

Титульный лист – первый лист курсовой работы, оформляемый по типовой форме (Приложение 1).

Содержание – второй лист материалов курсовой работы, содержащий список всех разделов и подразделов, пунктов и подпунктов работы, а также номера страниц текста курсовой работы, на которых начинается материал соответствующих разделов, подразделов, пунктов или подпунктов.

Введение – вступительная часть курсовой работы, отражающая актуальность темы работы и основные ее содержательные аспекты.

Во введении лаконично, в логичной последовательности отражается:

1. Актуальность темы исследования;
2. Основная цель исследования;
3. Объект и предмет исследования;
4. Задачи исследования, решаемые для достижения поставленной цели;
5. Методология исследования.

Особое внимание здесь следует обратить на постановку цели курсовой работы, которая должна быть активной и отражать решение конкретной проблемы.

Цель исследования, как правило, определяется темой курсовой и ее жанром (Таблица 1).

Таблица 1. Зависимость формулировки цели от названия и жанра курсовой работы

	Жанр курсовой работы		
	Исследовательская	Методическая	Прикладная
Название курсовой	Особенности кадровой политики организации	Совершенствование стратегического управления персоналом	Планирование и прогнозирование потребности в персонале
Пример формулировки цели	Выявление особенностей кадровой политики конкретной организации	Изучение системы стратегического управления персоналом предприятия и предложить пути совершенствования	Разработка системы планирования и прогнозирования потребности в персонале для предприятия

Задачи исследования. Задачи исследования отражают название разделов и подразделов курсовой работы. Они должны быть точными и краткими.

На основании цели и задач определяются объект и предмет исследования.

Объект – это процесс или явление, избранное для изучения. **Предмет** – это то, что находится в границах объекта. В объекте выделяется часть, которая служит предметом исследования.

Объект и предмет курсовой работы соотносятся как общее и частное. Объект определяет, ЧТО конкретно изучается в данной теме, а предмет более узок и конкретен. Из всей системы, представляющей собой объект исследования, выделяется либо процесс, либо часть этой системы, который и является предметом исследования. Другими словами, предмет – это «повод» для изучения всего объекта (Таблица 2).

Таблица 2. Зависимость объекта и предмета исследования от жанра работы

	Жанр курсовой работы		
	Исследовательская	Методическая	Прикладная
Название курсовой	Особенности кадровой политики организации	Совершенствование стратегического управления персоналом	Планирование и прогнозирование потребности в персонале
Объект исследования	В зависимости от организации исследования: 1. Если исследование направлено на изучение работы субъектов управления (т.е. собственно как организована кадровая политика), то объект – кадровая политика организации или субъекты управления персоналом. 2. Если исследование направлено на персонал как объект влияния кадровой политики предприятия, то объектом будет выступать персонал предприятия.	Система стратегического управления персоналом	Персонал предприятия
Предмет исследования	Особенности кадровой политики организации	Система развития персонала на предприятии	Система развития персонала на предприятии

Основная часть – основная часть материала курсовой работы, содержащая две главы:

В **Главе 1** (теоретической) рассматриваются основные теоретические положения из источников информации по рассматриваемой теме и результаты анализа этих положений, представленные автором курсовой работы.

Теоретические положения должны служить основой для анализа практических аспектов решаемой задачи всех разделов курсовой работы. Она должна включать в себя:

- логический анализ основных понятий, определяющих сущность и содержание предмета исследования, их интерпретацию, исходя из целей и задач исследования;
- анализ теории и практики на данном направлении, историю проблемы, рассмотрение точек зрения ведущих специалистов, обобщение накопленного опыта по решению стоящих задач;
- анализ возможных средств и методов решения проблемы; построение теоретической модели исследования.

Примерный контекст теоретической главы для разных жанров исследования.
А. Исследовательская работа.

Содержит три параграфа и включает в себя основные понятия и общее описание объекта и/или предмета исследования, различные виды классификаций объекта и предмета исследования (типы, виды, плюсы и минусы различных видов), этапы формирования (например, кадровой политики), методы воздействия на объект или предмет исследования, факторы, влияющие на формирование различных особенностей объекта и/или предмета исследования, описание методов анализа и сравнения особенностей объекта исследования.

Б. Методическая работа.

Теоретическая глава сводится, в основном, к анализу существующих в данной области методов, экспериментальных процедур или способов воздействия, и вписывания новых разработок в имеющийся контекст. Результатом написания главы выступает доказательство необходимости разработки и апробации новых методов и процедур, которые предлагает автор работы.

В. Прикладная работа.

Теоретическая глава посвящена описанию возникшего практического затруднения и методов его преодоления, существующих к настоящему времени, включая анализ их сильных сторон и недостатков. Результатом написания главы выступают разъяснения практических трудностей, с которыми столкнулся автор, и выделение критериев эффективности, которым должны удовлетворять возможные решения (включая авторские).

Материалы главы обеспечивают теоретическую основу для второй главы и органически с ней связаны. Это не изложение материала лекций, учебников или монографий, а осмысление имеющихся теоретических представлений и построение теоретической основы исследования. В конце главы следует кратко изложить полученные выводы по каждому из ее параграфов, высказать собственную позицию по изучаемой проблеме.

В **Главе 2** (практической) отражаются результаты изучения системы управления персоналом организации в целом. Необходимо раскрыть ситуацию в конкретной организации: дать характеристику организации, проанализировать ситуацию, выявить проблемы.

Материал главы отражается по следующим направлениям исследования:

- общая характеристика объекта исследования, результатов его деятельности и характеристика системы (подсистемы) управления персоналом в исследуемой организации, содержащая исходные данные для выполнения организационного проектирования по заданию на курсовую работу. 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;

- далее должен быть представлен анализ системы управления конкретного объекта исследования. Анализ состояния системы управления должен соответствовать теоретической части работы.

Контекст работы зависит от жанра исследования.

А. Исследовательская работа.

Проводится сравнение объекта исследования на данном предприятии с теоретическим. Приводится статистическая характеристика, положительные и отрицательные моменты предмета исследования, оценивается результативность, дается объяснение, чем обусловлены особенности объекта исследования на данном предприятии.

Б. Методическое исследование.

Проводится описание и анализ существующей системы решения проблемы, оценка ее эффективности, ее недостатки.

В. Прикладное исследование.

Описывается проблема на предприятии, ее актуальность, факторы, влияющие на проблему, статистические материалы. Дается описание предлагаемого пути решения, обоснование, этапы и варианты внедрения (реализации).

- проект создания или совершенствования деятельности системы (подсистемы) управления персоналом по исследуемой задаче управления и оценка результатов работы (предполагаемой эффективности внедрения организационного проекта).

Здесь содержание также зависит от жанра исследования.

А. Исследовательская работа.

Описываются и обосновываются вероятные пути развития объекта исследования.

Б. Методическое исследование.

Обосновывается необходимость разработки мероприятий (рекомендаций) по улучшению (модернизации, совершенствованию) организации и деятельности системы управления персоналом в организации. Описываются пути улучшения (совершенствования, модернизации). Обычно такие пути улучшения берутся на основании сравнения теоретической и практической части.

В. Прикладное исследование.

Приводятся дополнительные варианты совершенствования предложенного метода, перспективы развития, описываются варианты взаимодействия с другими службами предприятия. Рассматриваются альтернативные варианты решения проблемы (взятые из теоретической части)

Необходимые данные для выполнения практической части могут быть получены на основе действующей в организации системы плановых, учетных, отчетных и статистических документов; системы оперативного учета, который ведут технические, экономические, производственные и т.п. подразделения и службы; из методических и нормативных документов, регламентирующих деятельность организации и ее производственных подразделений, звеньев и уровней управления, а также на основе данных опроса, наблюдений и экспертных оценок.

Весь анализ проводится с использованием комплекса научных методов, важнейшими из которых являются системный подход, системный анализ, статистический, анкетирование, интервьюирование, наблюдение, структурно-функциональный подход, экономико-математического моделирования и многие другие.

Положительным моментом при проведении анализа является использование информации, полученной в ходе самостоятельного исследования, применение экономико-математических методов, оценка эффективности конкретных действий, программ и мероприятий.

В главе на основе результатов анализа разрабатываются конкретные мероприятия, направленные на совершенствование отдельных элементов системы управления персоналом, производится оценка их эффективности. Проводится моделирование и прогнозирование социально-экономических явлений. Анализируются возможности устранения негативных процессов, эффективность уже принятых мер. Здесь должен быть представлен комплекс мер по улучшению исследуемых процессов. Это могут быть как традиционные методы, так и авторские подходы (разработанные самим студентом). Выбор каждого мероприятия должен быть строго обусловлен его необходимостью и объективной возможностью внедрения в практику деятельности конкретной организации. Предлагаемые меры должны быть хорошо обоснованы и подкреплены расчетами их экономической и (или) социальной эффективности.

Рекомендации, разработанные в практической части, должны быть изложены достаточно подробно и обстоятельно, с необходимой степенью детализации.

В общем виде эффективность деятельности или внедрения проектных решений определяется как отношение результата деятельности к затратам на ее осуществление или отношение результата деятельности после внедрения проектных решений к результату деятельности до внедрения решений. В том случае, если это отношение больше единицы можно судить о положительном эффекте деятельности или внедрения проектных решений.

Заключение – В заключении в сжатом и систематизированном виде излагаются основные итоги как теоретической, так и практической части, приводятся выводы из всей работы. Изложение должно быть четким и ясным. Желательно, чтобы в разделе

«Заключение» было не более 5-7 выводов, которые позволяют увидеть реализацию задач и главные достижения работы, проведенной студентом.

Основные выводы и результаты выполненной работы могут быть представлены по следующим элементам:

- степень достижения поставленной цели проекта и решения исследовательских задач;
- выводы по материалу первой и второй главы, содержащие описание результатов анализа объекта исследования и общую характеристику проектных решений;
- результаты оценки предполагаемой эффективности внедрения проектных решений.

Библиографический список – список использованных автором курсовой работы источников информации и литературы. Список должен содержать не менее 20 наименований источников информации с обязательным включением источников электронных ресурсов. Литература должна быть не старше пяти лет. Список составляется в алфавитном порядке фамилий авторов или названий произведений (при отсутствии фамилии автора). В списке применяется общая нумерация литературных источников. При оформлении исходных данных источника указывается сведения об авторах, заглавие, сведения об изданиях, выходные данные, количественные характеристики.

Приложения – включается в работу в зависимости от желания студента. Приложения не входят в общий объем работы, поэтому их размеры никак не регламентируются. В приложении размещают вспомогательный материал. Все материалы исследования, важные для его понимания и доказательности выводов, приводятся в основном тексте работы.

4. Оформление курсовой работы

Оформление материалов курсовой работы должно соответствовать Общим требованиям и рекомендациям по оформлению рефератов, курсовых и выпускных квалификационных работ, предназначенным для студентов Санкт-Петербургского технического колледжа.

Текст курсовой работы должны быть изложен от третьего лица, оформлен компьютерным способом и переплетен в мягкий переплет.

Общий объем материалов пояснительной записки курсовой работы (без учета Приложений) должен составлять 25-30 страниц.

5. Порядок выполнения и защиты курсовой работы

а. Порядок выполнения курсовой работы

5.1. Разработка курсовой работы начинается с момента получения задания от руководителя курсового проектирования и включает следующие этапы:

- сбор источников и изучение основных теоретических положений информации по теме исследования;
- изучение сведений о деятельности объекта исследования, в том числе - сведений о деятельности системы (подсистемы) управления персоналом и конкретной задачи управления в организации в соответствии с темой работы;
- разработка и оформление рабочих материалов (черновика) организационного проекта курсовой работы;
- оформление окончательного варианта (чистовика) пояснительной записки курсовой работы;
- представление курсовой работы на проверку руководителю;
- защита курсовой работы.

5.2. Общее руководство и контроль за ходом выполнения курсовой работы осуществляется преподавателем.

Основными функциями руководителя курсовой работы является:

- оказывает практическую помощь студенту в уточнении темы, разработке плана и графика выполнения работы;

- осуществляет квалифицированные консультации по содержанию, структуре и оформлению работы;
- контролирует корректность анализа полученных или привлеченных данных;
- дает рекомендации по подбору литературы; ориентирует студента на составление полного списка литературы;
- осуществляет систематический контроль хода выполнения курсовой работы в соответствии с разработанным графиком, обсуждает со студентом промежуточные итоги работы, разбирает возникшие затруднения;
- оценивает качество курсовой работы студента

Порядок защиты курсовой работы

5.5. Проверенные курсовые работы выносятся на защиту.

5.6. К числу основных критериев при оценке курсовой работы относятся следующие:

- грамотное логичное изложение содержания основных вопросов темы;
- самостоятельный подход к подбору, анализу использованных источников;
- элементы исследовательского подхода при анализе использованной литературы;
- обоснование собственной точки зрения на рассматриваемые проблемы и явления;
- грамотное оформление работы в соответствии с предъявляемыми требованиями.

5.7. Оценка курсовой работы ведется по пятибалльной системе.

Оценка «отлично» выставляется за всестороннюю и глубокую разработку темы исследования с использованием обширной информационной базы; если представлен детальный и грамотный анализ проблемы с использованием соответствующих методов, и по его результатам выражено критическое собственное мнение, т.е. прослеживается самостоятельность суждений; если все расчеты в работе проведены правильно; выводы вытекают из содержания работы; предложения представлены четкие и обоснованные; работа выдержана по структуре, и ее оформление соответствует предъявляемым требованиям.

Оценка «хорошо» ставится при нарушении хотя бы одного из вышеперечисленных требований. Например, если недостаточно раскрыты теоретические основы изучаемой темы, но при этом на должном уровне проработан фактический материал; есть ошибки в расчетах в анализе экономических показателей развития предприятия или территории. Но в любом случае анализ по проблеме управления персоналом должен быть выполнен на необходимом уровне.

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если текст и цифровой материал свидетельствуют о том, что студент в целом добросовестно проработал основные источники информации, но допустил существенные недостатки в изложении теоретического и аналитического материала, что не позволило ему представить аргументированные предложения в проектной части.

Если руководитель оценил работу на «неудовлетворительно», то она возвращается студенту на переработку с указанием замечаний в письменном виде.

Иногда руководитель может возвращать работу на доработку с целью улучшения качества ее выполнения, если недостатки легко устранимы.

5.8. Студент, не сдавший и не защитивший курсовую работу, считается имеющим академическую задолженность и не допускается к сдаче квалификационного экзамена по профессиональному модулю «Управление персоналом».

5.9. Курсовая работа хранится в архиве колледжа и может стать основой для выпускной квалификационной работы студента.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аширов, Д.А. Управление персоналом: учеб. пособие. - М.: Проспект, 2012. - 432с.
2. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 281с.
3. Кибанов А.Я. Оценка экономической и социальной эффективности процесса совершенствования системы и технологии управления персоналом организации: Учебное пособие/ ГУУ.- М., 2013. – 41с.
4. Управление персоналом: курсовые работы, практика, государственные экзамены, дипломные проекты: Учебное пособие./Под ред. А.Я. Кибанова. – М.:ИНФРА – М, 2014. - 441 с.
5. Управление персоналом: курсовые проекты, выпускная квалификационная работа: Учеб. Пособие / Под ред. Проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2012. – 407 с.



Комитет по образованию
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение
«Санкт-Петербургский технический колледж»

КУРСОВАЯ РАБОТА

по профессиональному модулю «Управление персоналом»

На тему _____

Выполнил студент _____

подпись

ФИО

Специальность 43.02.11 «Гостиничный сервис»

Оценка _____

Руководитель курсовой работы _____

подпись

ФИО

Санкт-Петербург

2018

Примерная тематика курсовых работ по ПМ.05 Управление персоналом

№ п/п	Тематика	Наименование курсовых работ
1.	Управление персоналом как функция менеджмента	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием.
		Особенности функций управления персоналом на предприятиях
		Современные проблемы управления персоналом.
2.	Кадровая политика как элемент управления персоналом	Кадровая политика в управлении персоналом.
		Формирование кадровой политики организации.
3.	Правовая и организационная регламентация управления кадрами	Организационные структуры по управлению персоналом: диагностика и совершенствование.
		Анализ типов организационных структур на предприятиях.
		Роль и назначение должностной инструкции, этапы ее разработки и содержание
4.	Организационная культура в управлении персоналом	Корпоративная культура: методы ее формирования и развития в организации.
		Совершенствование организационной культуры организации
		Стиль руководителя и его влияние на коллектив.
5.	Отбор претендентов на вакантную должность, процедура приема на работу	Сущность, методы и цели набора персонала.
		Совершенствование системы поиска и отбора персонала на предприятии
		Источники и методы привлечения персонала
		Аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала.
6.	Адаптация	Сущность адаптации персонала
		Факторы, влияющие на адаптацию персонала
7.	Профессиональное обучение персонала	Организация обучения кадров.
		Пути повышения профессиональной компетентности персонала.
		Коучинг как форма развивающего обучения
8.	Оценка деловых и личностных качеств работников	Формы и методы оценки персонала, используемые в современной практике управления.
		Особенности проведения аттестации персонала
		Анализ и развитие кадрового потенциала организации
		Проблемы развития персонала.
9.	Кадровое планирование	Анализ и решение проблем кадрового планирования в современных условиях
10	Мотивация	Современные проблемы совершенствования стимулирования персонала.
		Анализ форм и методов стимулирования работников в современных условиях
		Особенности применения морально-психологических методов стимулирования труда
11	Управление карьерой работника	Формирование кадрового резерва.
		Планирование отдельных этапов карьеры работника
		Совершенствование управления деловой карьерой персонала
		Роль наставничества в развитии карьеры персонала.
12	Социально-экономическая эффективность	Повышение эффективности деятельности по управлению персоналом
		Оценка социальной и экономической эффективности развития

	работы с кадрами	системы и процессов управления персоналом.
13	Коммуникации в организации	Особенности управления внутриорганизационными конфликтами
14	Организации рабочих мест персонала	Совершенствование организации рабочих мест персонала.
		Совершенствование режима труда и отдыха