

Министерство образования и науки Украины
Национальный технический университет
"Харьковский политехнический институт"

Кафедра организации производства и управления персоналом

Методические указания
к выполнению курсового проекта
по дисциплине «Управление персоналом»

для иностранных студентов дневной и заочной форм обучения

Утверждено на заседании кафедры
организации производства и
управления персоналом
Протокол № 9 от 19.04 2018_г.

Зав. каф. _____ проф. Перерва П.Г.

Харьков 2018

Методические указания к выполнению курсового проекта по дисциплине «Управление персоналом» для иностранных студентов направления подготовки 6.030601 «Менеджмент».

Составители: к.э.н., профессор Матросов Александр Дмитриевич, доцент Погорелова Татьяна Алексеевна

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Курсовой проект студента представляет собой научно-практическое исследование выбранной темы и оформляется в соответствии с требованиями, принятыми в НТУ «ХПИ».

Курсовой проект по дисциплинам профессионального направления как одна из основных и эффективных форм самостоятельной работы студентов является важным этапом подготовки бакалавров направления 6.030601 «Менеджмент».

Цель курсового проекта заключается в углублении и закреплении теоретических и практических знаний, полученных студентом в процессе изучения дисциплины «Управление персоналом». Выполнение курсового проекта позволяет определить и оценить степень усвоения теоретического материала и умение применять теорию при решении конкретных практических ситуаций.

В процессе выполнения курсового проекта студент должен получить навыки самостоятельной работы с различными современными информационными источниками по выбранной теме (научная и периодическая литература, законодательно-нормативная база по исследуемой проблеме (в том числе внутренние нормативные документы организации), данные статистической и бухгалтерской отчетности, материалы, размещенные в Интернете и т.д.) и анализа конкретных производственных ситуаций. Выполнение курсового проекта позволит студенту глубже изучить основные вопросы профессионального направления и на основании этого делать самостоятельные выводы и прогнозы.

В курсовом проекте студент должен всесторонне и глубоко раскрыть содержание темы, показать знания литературных источников. Содержание проекта должно соответствовать плану, который, в свою очередь, должен раскрывать сущность рассматриваемой темы, ее внутреннюю структуру и логику исследования.

Содержание теоретического раздела курсового проекта должно соответствовать современному уровню развития экономической науки. Студент должен глубоко и всесторонне осветить актуальность проблемы. Если в экономической литературе нет единой точки зрения по вопросам, которые исследует студент, то в этом случае следует привести мнения нескольких авторов, критически их оценить и изложить свои взгляды по данному вопросу. Это поможет глубже усвоить материал.

Содержание аналитического раздела и рекомендуемые источники фактических данных для расчетов приведены в соответствующих разделах методических указаний (рекомендаций).

Рекомендации, предложения, прогнозы и мероприятия по совершенствованию исследуемой проблемы могут быть разработаны студентом как самостоятельно, так и на основании изучения и обобщения передового

опыта, освещенного в литературных источниках. Они должны быть обоснованными, реальными, иметь теоретическую и практическую ценность.

Объем курсового проекта должен быть в пределах 35-40 страниц стандартного формата.

Главное требование к написанию курсовых проектов - это самостоятельность, личная инициативность, творческий подход к написанию курсового проекта и его плана.

В методических указаниях приведены ориентировочные вопросы, которые могут быть использованы при написании курсовых проектов. Каждый студент, автор курсового проекта, может по своему усмотрению, проконсультировавшись с преподавателем, сформировать содержание работы.

Номер варианта курсового проекта должен соответствовать номеру студента по списку в журнале группы или должен быть согласованным с преподавателем.

Критерии оценки курсовых проектов

Итоговую, дифференцированную оценку курсового проекта определяет комиссия, назначаемая кафедрой.

1. Курсовой проект не допускается к защите и возвращается на доработку, если:

- работу представлено на кафедру (на проверку) для рецензирования с нарушением сроков, установленных кафедрой (преподавателем, который преподает эту дисциплину);

- работа написана на тему, не включенную в перечень тем курсовых проектов по данной дисциплине или не согласована с преподавателем;

- работа выполнена не самостоятельно;

- структура и логика построения плана работы не соответствует требованиям и теме курсового проекта;

- курсовой проект не сброшюрован (т.е. листы не скреплены).

2. В процессе оценки учитывается ряд важных показателей качества курсового проекта, а именно:

- четкость формулировки цели и задачи курсового проекта, сложность исследуемых в работе проблем, соответствие логического построения работы поставленным целям и задачам;

- качество и глубина теоретико-методологического анализа проблемы; широта и адекватность методологического аппарата; качество критического обзора литературных источников, наличие научной полемики, ссылок на литературные источники и определения собственного мнения студента-автора курсового проекта;

- системность и глубина анализа статистических и фактических материалов, наличие и убедительность обобщений и выводов из анализа, наличие и качество иллюстративных материалов в тексте работы, использование экономико-математических методов, социологических и других исследований;

- наличие и логическая связь мероприятий, предлагаемых для решения исследуемой проблемы в работе с проведенным анализом фактических и статистических материалов, их актуальность, реальность и экономико-социальная обоснованность, наличие альтернативных подходов к решению определенных проблем;

- владение культурой презентации, умение сжато (в пределах регламента), последовательно и четко изложить сущность и результаты исследования, способность аргументированно защищать свои предложения, мнения, взгляды; полнота и основательность ответов на вопросы преподавателя, принимающего защиту курсового проекта, на замечания и предложения, содержащиеся в рецензии на курсовой проект.

Критерии экспертной оценки рецензентом знаний студентов при выполнении и защите курсового проекта

	1.Текст курсового проекта	65 баллов
1.1	<i>Общие требования к тексту курсового проекта:</i>	25 баллов
1.1.1	Наличие и четкость формулировки цели и задачи курсового проекта, обоснованность актуальности темы	3
1.1.2	Соответствие логического построения работы названию темы, а также поставленным целям и задачам, пропорциональность структуры работы	3
1.1.3	Правильность оформления списка литературы (порядок размещения, полнота, современность, отсутствие ошибок)	2
1.1.4	Наличие, качество иллюстративных материалов (рисунков, схем, диаграмм, графиков, таблиц) в тексте работы и соответствие их оформления установленным критериям (требованиям)	3
1.1.5	Правильность оформления курсового проекта (нумерация страниц, оформление титульного листа, соблюдение требований к размеру полей, шрифта, межстрочного интервала и т.д.), отсутствие редакционных ошибок	4
1.1.6	Полнота и соответствие выводов содержанию курсового проекта	10
1.2	<i>Требования к содержанию курсового проекта:</i>	40 баллов
1.2.1	Качество и глубина теоретико-методологического анализа проблемы. Наличие и качество критического обзора литературных источников. Наличие научной полемики. Этика цитирования (наличие ссылок на литературные источники). Самостоятельность суждений и изложения материала (наличие формулировки собственного мнения студента - автора курсового проекта)	10 баллов
1.2.2	Наличие, системность и глубина личного анализа современных фактических материалов организации, наличие и убедительность обобщений и выводов из анализа,	13 баллов

	выявление проблем и недостатков в деятельности организации по теме КП	
1.2.3	Наличие и логическая связь мероприятий, предлагаемых для решения проблемы с проведенным в работе анализом фактических материалов, их актуальность и реальность. Разработка альтернативных вариантов рекомендаций, обоснование и расчет эффективности предложенных решений	12 баллов
1.2.4	Наличие анализа зарубежного опыта и его использование при разработке предложений	5 баллов
	2. Защита курсового проекта (презентация)	35 баллов
1.	Владение культурой презентации (свободное владение текстом доклада, наличие в структуре доклада всех надлежащих элементов: приветствие, представление, обоснование актуальности, цели, задачи курсового проекта, изложение самостоятельно разработанных теоретических, проблемных, аналитических и рекомендательных аспектов работы, ссылки на раздаточный материал)	10
2.	Умение кратко (в пределах регламента), последовательно и четко изложить сущность и результаты исследования	5
3.	Полнота и основательность ответов на вопросы преподавателя, на замечания и предложения, содержащиеся в рецензии на курсовой проект, способность аргументированно защищать свои предложения, мнения, взгляды	10
4.	Наличие и качество раздаточного материала для защиты курсового проекта (наличие материалов, отражающих теорию, анализ и предложения; иллюстративный материал должен иметь аналитический характер, четкое, грамотное, без каких-либо ошибок оформление, связь доклада с каждым листком раздаточного материала)	10

Таким образом, качество выполнения данного курсового проекта оценивается в диапазоне от 0 до 65 баллов, а результаты защиты курсового проекта оцениваются в диапазоне от 0 до 35 баллов.

Общая итоговая оценка при защите курсовых проектов состоит из суммы баллов, полученных за качество выполнения курсовых проектов и количества баллов, полученных при защите.

К зачетной ведомости заносятся суммарные результаты в баллах, полученные при предыдущем ознакомлении и при защите курсовых проектов.

Перевод данных 100-балльной шкалы оценивания в 4-х балльную шкалу по системе ECTS осуществляется в следующем порядке:

Оценка по шкале ECTS	Оценка курсового проекта по балльной шкале, которая используется в НТУ «ХПИ»	Оценка по национальной шкале
A	90-100	5 (отлично)
B	82-89	4 (хорошо)
C	75-81	
D	64-74	3 (удовлетворительно)
E	60-63	
FX	35-59	2 (неудовлетворительно) с возможностью пересдачи
F	1-34	2 (неудовлетворительно) с обязательным повторным изучением дисциплины

ВАРИАНТЫ ЗАДАНИЙ

Вариант 1

1 Система управления персоналом организации

1.1 Основные направления и методы управления персоналом.

1.2 Принципы и механизм управления персоналом.

1.3 Организационная структура системы управления персоналом.

2 Разработать профессиограмму слесаря в соответствии со структурой, приведенной в табл.1.1.

Таблица 1.1

Раздел	Содержание раздела
Сведения о профессии	Общие сведения о профессии, изменения, которые происходят под влиянием НТП. Перспективы развития профессии
Процесс труда	Характеристика процесса труда, сфера деятельности и вид труда. Продукция, орудия труда, основные производственные операции и профессиональные обязанности. Рабочее место, рабочая поза
Санитарно-гигиенические условия труда	Работа в помещении или на воздухе, шум, вибрация, освещение, температура, режим труда и отдыха. Монотонность и темп работы. Возможности производственных травм и профзаболеваний, медицинские показатели, льготы и компенсации
Психофизиологические требования к работнику	Требования к особенностям восприятия, мышления, внимания, памяти, требования к эмоционально-волевым качествам человека; требования к деловым качествам
Профессиональные знания и навыки	Перечень необходимых знаний, умений и навыков
Требования к профессиональной подготовке	Формы, методы и сроки профессионального обучения, перспективы профессионального роста

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

Вариант 2

1 Профессиональная ориентация населения

1.1 Профессиональная ориентация, как система.

1.2 Профессиональное образование.

1.3 Организация производственной и социальной адаптации.

2 Постройте карьерограмму возможного карьерного пути менеджера после окончания высшего учебного заведения.

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

Вариант 3

1 Кадровый потенциал управления

- 1.1 Анализ качественного состава кадров.
- 1.2 Подбор и расстановка кадров управления.
- 1.3 Работа по специальностям за рубежом.

2 Составить свой личный жизненный план карьеры. Примерная структура плана:

2.1 Оценка жизненной ситуации:

- работа;
- экономическое положение;
- физическое состояние;
- социальное положение;
- психологическое состояние;
- семейное положение.

2.2 Постановка личной конечной цели карьеры:

- Цель моей карьеры;
- сроки карьеры;
- факторы, способствующие карьере;
- факторы, которые мешают карьере;
- что нужно задействовать для осуществления карьеры.

2.3 Личная цель, которая способствует осуществлению моей карьеры (мероприятия).

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

Вариант 4

1 Организация обучения персонала

- 1.1 Непрерывное обучение персонала.
- 1.2 Организационное и методическое обеспечение обучения.
- 1.3 Пути совершенствования обучения персонала.

2 Оцените результативность труда сотрудников отдела по следующим показателям:

- профессиональные и личные качества сотрудников;
- уровень квалификации работников;
- сложность выполнения работ;
- результаты труда.

Дайте комплексную оценку результатов труда и деловых качеств работников.

По итогам комплексной оценки разработайте мероприятия по совершенствованию премирования сотрудников, по изменению уровня должностных окладов, по должностном продвижении, улучшению расстановки персонала, повышению квалификации сотрудников.

Отдел для оценки работников студент определяет самостоятельно.

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

Вариант 5

1 Текучесть кадров, пути ее уменьшения

1.1 Анализ текучести кадров организации.

1.2 Управление текучестью кадров организации.

1.3 Адаптация молодых работников на предприятии.

2 Выполнить оценку эффективности труда руководителей или специалистов управления по общепринятой методике использования экспертной оценки по трем группам показателей:

- степень сложности труда;
- степень напряженности труда;
- степень качества труда.

Субъекты оценки определяются самим студентом. При этом в работе должны быть приведены расчеты не менее чем по двум субъектам, которые выполняют по две разновидности работ.

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

Вариант 6

1 Оценка результатов деятельности персонала организации

1.1 Оценка результатов труда персонала организации.

1.2 Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом.

1.3 Оценка затрат на персонал организации.

2 Разработайте схему организационной структуры системы управления персоналом крупной организации с учетом того, что организация имеет весь набор функциональных подразделений, входящих в службу управления персоналом. Следует иметь в виду, что функции отдельных подсистем могут выполнять несколько функциональных подразделений.

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

Вариант 7

1 Разработка кадровой политики

1.1 Понятие, принципы и факторы кадровой политики.

1.2 Кадровые стратегии.

1.3 Прогнозирование как основа выработки кадровой стратегии.

2 Составить свой личный жизненный план карьеры. Примерная структура плана:

2.1 Оценка жизненной ситуации:

- работа;
- экономическое положение;
- физическое состояние;
- социальное положение;
- психологическое состояние;
- семейное положение.

2.2 Постановка личной конечной цели карьеры:

- Цель моей карьеры;
- сроки карьеры;
- факторы, способствующие карьере;
- факторы, которые мешают карьере;
- что нужно задействовать для осуществления карьеры.

2.3 Личная цель, которая способствует осуществлению моей карьеры (мероприятия).

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

Вариант 8

1 Методы определения потребности в кадрах

1.1 Планирование численности и состава работников.

1.2 Определение потребности в специалистах.

1.3 Методы расчета потребности в рабочих кадрах.

2 Выполнить оценку эффективности труда руководителей или специалистов управления по общепринятой методике использования экспертной оценки по трем группам показателей:

- степень сложности труда;
- степень напряженности труда;
- степень качества труда.

Субъекты оценки определяются самим студентом. При этом в работе должны быть приведены расчеты не менее чем по двум субъектам, которые выполняют по две разновидности работ.

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

Вариант 9

1 Конфликты и их разрешение

1.1 Теоретические основы конфликтологии как науки.

1.2 Сущность и методы разрешения социальных конфликтов.

1.3 Организационные (производственные) конфликты и их разрешение.

2 Разработайте схему организационной структуры системы управления персоналом крупной организации с учетом того, что организация имеет весь набор функциональных подразделений, входящих в службу управления персоналом. Следует иметь в виду, что функции отдельных подсистем могут выполнять несколько функциональных подразделений.

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

Вариант 10

1 Трудовой коллектив

1.1 Понятие и основные признаки коллектива.

1.2 Виды коллективов.

1.3 Психологические характеристики коллектива.

1.4 Пути формирования коллектива.

1.5 Роли и отношения в трудовом коллективе.

2 Выполнить оценку результативности труда руководителя по общепринятой методике по признакам профессиональных и личных качеств (субъект оценки определяется самим студентом).

Основные признаки оценки и их удельные значимости в общей оценке:

- профессиональная компетентность (0,27)
- способность оперативно и самостоятельно принимать решения (0,23)
- способность организовывать работу коллектива (0,13)
- способность воспитывать в работниках чувство ответственности за порученное дело (0,12)
- способность работать в экстремальных условиях (0,25).

Каждый признак имеет три уровня проявления от среднего значения. При соответствии конкретного признака среднему уровню его количественная оценка равняется 1,0, выше среднего 1,25, ниже среднего 0,75.

Общая оценка (П) - это сумма оценок признаков, умноженных на их удельную значимость.

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

Вариант 11

1 Организация работы с управленческим персоналом

1.1 Анализ качественного состава кадров управления.

1.2 Квалификация управленческого персонала.

1.3 Принципы и методы работы с резервом руководителей.

2 Выполнить оценку поведения личности в группе. С этой целью провести социометрический опрос группы своих же студентов. В зависимости от цели установления социально - психологического климата в группе, перед каждым членом группы ставится вопрос: "С кем бы вы хотели (не хотели) работать вместе?" Отвечая на вопрос, каждый член группы определяет свое отношение к другим членам группы. Каждый участник опроса фиксирует свой ответ в социометрических карточках. Результаты опроса не подлежат оповещению. По результатам опроса (социометрическим карточкам) выполнить:

- 1) оценку степени сплоченности в группе;
- 2) выявить "социометрические позиции" членов группы по признакам симпатии - антипатии;
- 3) выявить действующий очаг неформального объединения (разъединения) в группе.

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

Вариант 12

1 Планирование работы с персоналом

- 1.1 Основы кадрового планирования в организации.
- 1.2 Планирование и прогнозирование потребности в персонале.
- 1.3 Нормирование труда и расчет численности персонала.

2 Выполнить оценку эффективности труда руководителей или специалистов управления по общепринятой методике использования экспертной оценки по трем группам показателей:

- степень сложности труда;
- степень напряженности труда;
- степень качества труда.

Субъекты оценки определяются самим студентом. При этом в работе должны быть приведены расчеты не менее чем по двум субъектам, которые выполняют по две разновидности работ.

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

Вариант 13

1 Стратегическое управление персоналом организации

- 1.1 Кадровая политика организации - основа формирования стратегии управления персоналом.
- 1.2 Система стратегического управления персоналом организации.
- 1.3 Стратегия управления персоналом организации.
- 1.4 Реализация стратегии управления персоналом.

2 Определить уровень качества выполнения функций работниками отдела. Постройте совмещенную диаграмму для оценки ответственности значимости и уровня качества функций. Проанализируйте диаграмму.

Предложите мероприятия по повышению уровня качества выполнения функций.

Отдел для оценки выполнения этого задания студент определяет самостоятельно.

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

Вариант 14

1 Технология управления развитием персонала организации

- 1.1 Управление социальным развитием.
- 1.2 Организация обучения персонала.
- 1.3 Организация оценки персонала.
- 1.4 Управление мобильностью персонала.

2 Постройте карьерограмму своего возможного карьерного пути после окончания высшего учебного заведения.

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

Вариант 15

1 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала

1.1 Мотивы человеческой деятельности.

1.2 Стимулирование трудовой деятельности.

1.3 Материальное поощрение труда.

1.4 Нематериальные средства стимулирования труда.

2 Выполнить оценку поведения личности в группе. С этой целью провести социометрический опрос группы своих же студентов. В зависимости от цели установления социально - психологического климата в группе, перед каждым членом группы ставится вопрос: "С кем бы вы хотели (не хотели) работать вместе?" Отвечая на вопрос, каждый член группы определяет свое отношение к другим членам группы. Каждый участник опроса фиксирует свой ответ в социометрических карточках. Результаты опроса не подлежат оповещению. По результатам опроса (социометрическим карточкам) выполнить:

1) оценку степени сплоченности в группе;

2) выявить "социометрические позиции" членов группы по признакам симпатии - антипатии;

3) выявить действующий очаг неформального объединения (разъединения) в группе.

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

Вариант 16

1 Технология найма, отбора и приема персонала

1.1 Найм, отбор и прием персонала.

1.2 Подбор и расстановка персонала.

1.3 Производственная и социальная адаптация персонала.

2 Выполнить оценку результативности труда руководителя по общепринятой методике по признакам профессиональных и личных качеств (субъект оценки определяется самим студентом).

Основные признаки оценки и их удельные значимости в общей оценке:

- профессиональная компетентность (0,27)

- способность оперативно и самостоятельно принимать решения (0,23)

- способность организовывать работу коллектива (0,13)

- способность воспитывать в работниках чувство ответственности за порученное дело (0,12)

- способность работать в экстремальных условиях (0,25).

Каждый признак имеет три уровня проявления от среднего значения. При соответствии конкретного признака среднему уровню его количественная оценка равняется 1,0, выше среднего 1,25, ниже среднего 0,75.

Общая оценка (П) - это сумма оценок признаков, умноженных на их удельную значимость.

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

Вариант 17

1 Деловая оценка персонала

- 1.1 Методы оценки персонала.
- 1.2 Аттестация персонала и организация ее проведения.
- 1.3 Текущая оценка персонала и ее проведение.

2 Составить свой личный жизненный план по следующей схеме:

I Некоторые черты Вашего характера и цель жизни в будущем

- 1.1 Ваши представления о будущем и основная цель
- 1.2 Если бы Вы составили данные о себе человеку, которого не знаете, чтобы Вы написали?
- 1.3 Друзья написали бы о Вас такое же? Чтобы о Вас сказали?
- 1.4 Назовите трех человек, которые оказали на Вас наибольшее влияние и по каким направлениям?
- 1.5 Назовите ваши любимые виды общественной деятельности и хобби.
- 1.6 Перечислите три вещи, которые доставили Вам наибольшее удовлетворение за последний месяц.
- 1.7 Назовите три Ваших любимых занятия.
- 1.8 Назовите три Ваших нелюбимых занятия.
- 1.9 Охарактеризуйте кратко общую цель вашей жизни.

II Влияние внешней среды на Вас как на личность

- 2.1 Какие события, происходящие в мире или в ближнем окружении, волнуют Вас?
- 2.2 Какие изменения, происходящие вокруг Вас, могут повлиять на Вашу жизнь?
- 2.3 Назовите Ваши основные сильные стороны.
- 2.4 Назовите Ваши основные слабые стороны.
- 2.5 Перечислите ряд неудач, которые вы испытали в жизни.
- 2.6 Почему Вы считаете, что в этих случаях были далеки от удачи?
- 2.7 Мешают вам эти неудачи в настоящем?

III Какова Ваша работа?

3.1 Расположите по приоритетам (от одного до восьми) Ваши целевые установки на службе:

- 1) удовлетворение ожидания руководителя;
- 2) престиж и положение;
- 3) уверенность в завтрашнем дне;
- 4) возможность независимо думать и действовать;
- 5) более высокая зарплата, увеличение льгот или и то и другое;
- 6) признание руководством вашего старания;
- 7) продвижение по службе;
- 8) личный рост и развитие.

3.2 Что Вам больше всего нравится в Вашей работе?

3.3 Насколько по Вашему мнению Вы используете свой потенциал на работе?

IV Ваши представления о будущем?

4.1 Опишите в одном абзаце, как бы Вы хотели видеть свою жизнь через пять лет.

4.2 Опишите в одном абзаце, как бы Вы хотели видеть свою жизнь через год.

V Где Вы хотите оказаться?

Заполняя графы в этом разделе, будьте конкретны. Перед Вами измеримые цели (шаги), связанные с жизнью и работой, которые позволят Вам достичь цели:

5.1 Духовная сфера:

5.1.1 через пять лет

5.1.2 на следующий год

5.2 Карьера (положения):

5.2.1 через пять лет

5.2.2 на следующий год

5.3 Семья

5.3.1 через пять лет

5.3.2 на следующий год

5.4 Здоровье (вес, занятия каким-то видом спорта):

5.4.1 через пять лет

5.4.2 на следующий год

5.5 Финансовое положение (доход, собственный капитал):

5.5.1 через пять лет

5.5.2 на следующий год

5.6 Досуг (развлечения, хобби, отпуск):

5.6.1 через пять лет

5.6.2 на следующий год

5.7 Другое:

5.7.1 через пять лет

5.7.2 на следующий год

VI Реализация жизненного плана

6.1 Как собираетесь достичь цели?

6.2 Назовите четыре мероприятия, которые Вы должны осуществлять в течение ближайших месяцев, чтобы оказаться там, где хотите быть на следующий год и через пять лет.

6.3 Назовите четыре вещи, которые мешают Вам на пути продвижения к цели.

6.4 Чья помощь Вам нужна, чтобы полностью использовать свой потенциал и оказаться там, где Вы хотите быть через пять лет?

6.5 Воспользуйтесь этой рабочей заготовкой, чтобы начать действовать на пути достижения цели.

VII Цель

Цель должна быть конкретной и помещаться в определенных временных рамках.

VIII Стратегия

Необходимые шаги? Когда Вы начнете? Что Вы будете делать? Разбейте ваши достижения на небольшие этапы, чтобы получить план действия.

Вариант 18

1 Управление мобильностью персонала

1.1 Понятие мобильности и ее роль в управлении персоналом.

1.2 Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.

1.3 Организация продвижения рабочих кадров.

1.4 Управление кадровым резервом.

2 Оцените результативность труда сотрудников отдела по следующим показателям:

- профессиональные и личные качества сотрудников;
- уровень квалификации работников;
- сложность выполнения работ;
- результаты труда.

Дайте комплексную оценку результатов труда и деловых качеств работников.

По итогам комплексной оценки разработайте мероприятия по совершенствованию премирования сотрудников, по изменению уровня должностных окладов, должностному продвижению, улучшению расстановки персонала, повышению квалификации сотрудников.

Отдел для оценки работников студент определяет самостоятельно.

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

Вариант 19

1 Оценка результатов деятельности персонала организации

1.1 Оценка результатов деятельности подразделения управления персоналом.

1.2 Оценка эффективности управленческого труда.

1.3 Оценка затрат на персонал организации.

1.4 Оценка эффективности совершенствования системы управления персоналом.

2 Разработать профессиограмму крановщика в соответствии со структурой, приведенной в табл.1.2.

Таблица 1.2

Раздел	Содержание раздела
Сведения о профессии	Общие сведения о профессии, изменения, которые происходят под влиянием НТП. Перспективы развития профессии
Процесс труда	Характеристика процесса труда, сфера деятельности и вид труда. Продукция, орудия труда, основные производственные операции и профессиональные обязанности. Рабочее место, рабочая поза
Санитарно-гигиенические условия труда	Работа в помещении или на воздухе, шум, вибрация, освещение, температура, режим труда и отдыха. Монотонность и темп работы. Возможности производственных травм и профзаболеваний, медицинские показатели, льготы и компенсации
Психофизиологические требования к работнику	Требования к особенностям восприятия, мышления, внимания, памяти, требования к эмоционально-волевым качествам человека; требования к деловым качествам
Профессиональные знания и навыки	Перечень необходимых знаний, умений и навыков
Требования к профессиональной подготовке	Формы, методы и сроки профессионального обучения, перспективы профессионального роста

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

Вариант 20

1 Комплектование штата организации

1.1 Понятие занятости населения.

1.2 Процессы отбора персонала.

1.3 Оформление трудового договора и контракта.

1.4 Организация высвобождения работников.

2 Определить уровень качества выполнения функций работниками отдела. Постройте совмещенную диаграмму для оценки ответственности значимости и уровня качества функций. Проанализируйте диаграмму.

Предложите мероприятия по повышению уровня качества выполнения функций.

Отдел для оценки выполнения этого задания студент определяет самостоятельно.

Методические указания к выполнению этого задания рассматриваются в литературе [3].

СПИСОК ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ

- 1 Управление персоналом организации. Практикум. Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФОРМ, 2005.
- 2 Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. – К.: Центр навчальної літератури, 2011.
- 3 Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2001.
- 4 Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента. Учебник.- 4-е изд., испр. – К.: МАУП, 2002.
- 5 Управление персоналом организации. Учебник. Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2007.
- 6 Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська С.М., Шканова О.М. Управління персоналом: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2006.
- 7 Митин А.Н., Федорова А.Э., Токарева Ю.А., Овчинников А.В. Антикризисное управление персоналом организации: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2005.
- 8 Дмитренко Г.А., Шарапатова Е.А., Максименко Т.М. Мотивация и оценка персонала: Учеб. пособие. – К.: МАУП, 2002.
- 9 Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. 6-е изд., доп. и перераб. – Н. Новгород: НИМБ, 2007.
- 10 Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2007.
- 11 Управление персоналом: Учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л.Еремина.-М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2008.
- 12 Хміль Ф.І. Управління персоналом : підручник / Ф.І. Хміль. - К. : Академвидав, 2006. - 487 с.
- 13 Петюх В.М. Управління персоналом: Навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни. – К.: КНЕУ, 2000.
- 14 Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – КНЕУ, 2002.