



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Самарский государственный технический университет»
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ ФИРМЫ**

Методические указания
к выполнению курсовых проектов

Самара
Самарский государственный технический университет
2015

Печатается по решению методического совета факультета

С-56 Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы: метод. указ. / Сост. *Н.Н.Сатонина* - Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2015. - 35 с.

Предложены содержание и последовательность выполнения курсового проекта по дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы», отражены цель курсового проекта, его основное содержание, приводится тематика, содержание отдельных тем. В приложениях приводятся примеры оформления различных элементов проекта.

Разработаны для слушателей магистратуры по направлению и профилю подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Составитель: к.пс.н., доцент *Н.Н. Сатонина*

© *Н.Н.Сатонина*,
составление, 2015
© Самарский
государственный
технический университет,
2015

ВВЕДЕНИЕ

Целью освоения дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы» является формирование у магистрантов общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для реализации организационно-управленческой и экономической; аналитической и консультационной; научно-исследовательской и педагогической; проектной; социально-психологической деятельности.

В результате изучения дисциплины магистрант должен:

Знать:

- теоретико-методологические основы стратегического управления человеческими ресурсами организации;
- основные подходы и методы стратегического управления человеческими ресурсами организации;
- факторы, влияющие на стратегию управления человеческими ресурсами организации;
- интегральные показатели эффективности стратегического управления человеческими ресурсами фирмы.

Уметь:

- осуществлять анализ и оценку стратегических планов развития бизнеса;
- применять в практической деятельности основные подходы и методы стратегического управления персоналом;
- формулировать стратегии развития персонала и определять направления его стратегического развития;
- проектировать структуру и основные элементы системы стратегического управления персоналом.

Владеть:

- основными способами и приемами разработки и реализации стратегий развития персонала, а также логично и обоснованно формулировать теоретические и практические рекомендации по управлению человеческими ресурсами организации.

1. РУКОВОДСТВО И ЗАЩИТА КУРСОВОГО ПРОЕКТА

Научный руководитель призван оказать научно-методическую помощь магистранту при самостоятельном решении им научных и практических вопросов, критическом анализе различных точек зрения, творческой работе, связанной с поиском новых идей. Однако за результаты исследования отвечает автор - магистрант.

Руководитель курсового проекта осуществляет общее руководство написанием проекта и выполняет следующие функции:

- оказывает помощь магистранту при выборе темы и разработке плана работы;
- устанавливает календарные сроки выполнения отдельных частей работы;
- осуществляет научно-методическое руководство работой магистранта;
- контролирует ход выполнения курсового проекта;
- проверяет законченный курсовой проект;
- представляет оценку работы в виде рецензии с указанием ее допуска к защите.

Законченный курсовой проект, подписанный магистрантом, представляют на просмотр руководителю не позднее, чем за две недели до начала экзаменационной сессии.

Научный руководитель, проверив завершённый курсовой проект, даёт отзыв, в котором указывается, насколько глубоко и полно проведены исследования, оцениваются обоснованность выводов и предложений, положительные стороны работы, а также имеющиеся в ней недостатки, самостоятельность, инициативность и добросовестность магистранта в проведении исследований и принятии решений. Завершается отзыв общей оценкой работы и выводом о её допуске к защите. При положительном отзыве научный руководитель ставит свою подпись на титульном листе, после чего работа может быть представлена к защите.

Оценка защиты курсового проекта проводится по следующей шкале:

- «отлично» - отличное качество работы, т. е. глубокое знание источников, детальный анализ на основе статистической и нормативной

информации, обоснованность выводов и основных направлений совершенствования рассматриваемой проблемы, наличие рекомендаций, полный список литературы, отличное оформление;

- «хорошо» - хорошее качество работы, предполагающее достаточное понимание и усвоение основных положений по изучаемой теме, самостоятельность выполнения работы;

- «удовлетворительно» - небрежное оформление работы, необоснованность выводов и описательный характер, слабое понимание и усвоение основных положений по изучаемой теме, несамостоятельность выполнения работы.

Без защиты курсового проекта магистрант не допускается к экзаменационной сессии.

2. ВЫБОР ТЕМЫ КУРСОВОГО ПРОЕКТА

Выбор темы определяется:

- актуальностью тех или иных проблем, процессов и явлений для организаций Самарской области;

- научными интересами магистранта;

- наличием в распоряжении магистранта соответствующих монографических материалов, периодических изданий и фактического материала.

При глубокой теоретической и практической разработке курсовой проект может служить основой для написания магистерской диссертации.

Далее представлены рекомендуемые темы курсового проекта.

1. Стратегическое управление человеческими ресурсами производственной фирмы.
2. Стратегическое управление человеческими ресурсами строительной фирмы
3. Стратегическое управление человеческими ресурсами в органах местного самоуправления.
4. Стратегическое управление человеческими ресурсами на предприятиях сферы услуг.
5. Стратегическое управление человеческими ресурсами

автотранспортного предприятия.

6. Стратегическое управление человеческими ресурсами высшего учебного заведения.
7. Стратегическое управление человеческими ресурсами медицинской фирмы.
8. Стратегическое управление человеческими ресурсами фармацевтической фирмы.
9. Стратегическое управление человеческими ресурсами на предприятиях IT-сферы
10. Стратегическое управление человеческими ресурсами телекоммуникационной фирмы
11. Стратегическое управление человеческими ресурсами банка.
12. Стратегическое управление человеческими ресурсами торгового предприятия.
13. Стратегическое управление человеческими ресурсами консалтинговой фирмы.
14. Стратегическое управление человеческими ресурсами на предприятиях нефтегазодобычи.
15. Стратегическое управление человеческими ресурсами финансово-кредитных организаций
16. Стратегическое управление человеческими ресурсами в сфере ресторанно -гостиничного бизнеса.
17. Стратегическое управление человеческими ресурсами малого предприятия
18. Стратегическое управление человеческими ресурсами в международных корпорациях
19. Стратегическое управление человеческими ресурсами на этапе роста организации.
20. Стратегическое управление человеческими ресурсами в кризисных ситуациях

Предлагаемая тематика не исключает возможности выполнения курсовой работы по проблемам, предложенным магистрантом. При этом

тема должна быть согласована с руководителем курсовой работы.

Далее приводится примерное содержание курсового проекта в соответствии с предложенной тематикой и методические указания по его выполнению.

Тема. Стратегическое управление человеческими ресурсами на предприятиях IT-сферы

Введение

Глава 1. Теоретические основы стратегического управления человеческими ресурсами фирмы.

1.1. Эволюция подходов к управлению персоналом и его современное состояние

1.2. Концептуальные подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами организации.

Глава 2. Анализ практики стратегического управления человеческими ресурсами в организации

2.1. Особенности управления человеческими ресурсами в IT-индустрии.

2.2. Организационно-экономическая характеристика организации

2.3. SWOT-анализ внешней и внутренней среды организации

2.4. Оценка эффективности и потенциала Службы персонала организации.

Глава 3. Разработка рекомендаций по совершенствованию стратегического управления персоналом фирмы

3.1. Выявление уровня рационализации трудового процесса

3.2. Изучение степени использования сменного рабочего времени с помощью ФРД

3.3. Анализ использования рабочего времени с помощью фотографии рабочего дня методом моментных наблюдений

Заключение

Библиографический список

Приложения

Содержание основных разделов курсового проекта

Введение

В данном разделе обосновываются:

- 1) актуальность выбранной темы, необходимость решения проблемы в современных условиях;
- 2) цели и задачи, которые намечаются реализовать в курсовой работе.

Глава 1. Теоретические основы стратегического управления человеческими ресурсами фирмы.

В теоретической части курсового проекта необходимо

- раскрыть сущность подхода УЧР - как особого вида управленческой деятельности, главным объектом которой является человек, его ценности, потребности, его знания, навыки и умения, интеллектуальный и квалификационный потенциал.

- проанализировать развитие концепции УЧР, изложить характеристики и основные требования к системе УЧР.

- раскрыть сущность понятия «стратегическое управление человеческими ресурсами»,

- обозначить факторы, влияющие на стратегию УЧР

- охарактеризовать типы стратегии

- сформулировать интегральные показатели эффективности стратегического УЧР.

Глава 2. Анализ практики стратегического управления человеческими ресурсами в организации.

Во второй главе курсового проекта следует

- раскрыть отраслевые особенности организации деятельности по управлению человеческими ресурсами

- дать краткую организационно-экономическую характеристику фирмы,

- обозначить стратегические цели и планы развития организации

- дать ответ на вопросы

С какова роль персонала в решении данных задач?

С какое влияние оказывают эти факторы на персонал организации?

С какие навыки понадобятся для реализации новой стратегии?

С в чем состоит фундаментальный вклад персонала в финансовые результаты организации?

С что необходимо для развития необходимых компетенций и навыков у сотрудников?

- провести анализ внешней и внутренней среды организации с помощью метода SWOT (CBOT), выявление сильных и слабых сторон организации в области управления персоналом, возможностей, которыми она располагает, и угроз, которых следует избегать

В аналитической части курсового проекта проводится тщательное исследование рыночной ситуации и внешних факторов, влияющих на бизнес организации. Необходимо четко выделить благоприятные возможности и опасности, относящиеся к персоналу. Выяснить, какое влияние они могут или точно будут оказывать на деятельность организации. Например, внедрение новых технологий влияет на количество сотрудников, их должности, демографический кризис тоже заставляет работодателей искать варианты решения вопроса с кадрами и пр.

Сделать анализ информации о персонале организации и его квалификации. Для этого следует использовать анкетирование, анализ результата работы, интервью с руководителями подразделений, мнение внешних экспертов.

Рассмотреть имеющиеся проблемы с квалификацией и потенциальными возможностями сотрудников. Проанализировать знания в важных для организации областях, например, руководство проектом, финансы, маркетинг, продажи, производство и пр.

Затем на основе общего анализа оценить потенциал службы персонала организации и ресурсов, которые организация выделяет на кадровые вопросы: поиск, развитие, мотивацию и т. д.

Глава 3. Разработка рекомендаций по совершенствованию стратегического управления персоналом фирмы.

Предложения и мероприятия, содержащиеся в проектной части, должны

вытекать из результатов анализа, а также должны обеспечивать реализацию целей, поставленных перед системой управления человеческими ресурсами организации по исследуемой проблеме.

На данном этапе важно ответить на вопросы:

- какие необходимо принять меры во всех HR-направлениях: прием, адаптация, мотивация, оценка и пр., чтобы повысить вероятность реализации планов развития организации? Возможно, необходимо сделать ударение на улучшение коммуникации между отделами, обучение сотрудников, разработку эффективной системы стимулирования и пр.?
- насколько служба персонала готова к поставленным задачам, обладает ли она необходимым ресурсом для реализации поставленных задач и решения выявленных приоритетных проблем, все ли ее отделы работают слаженно, не мешают ли друг другу?
- насколько руководители среднего звена готовы к реализации новой кадровой стратегии, нуждаются ли они в дополнительном обучении методам управления: методам оценки кандидатов и подчиненных, делегирования полномочий, обратной связи, нематериальным способам мотивирования, правилам выходного интервью и пр.

В результате должен быть выработан общий план работы с персоналом и поставлены задачи для каждого направления работы службы персонала.

Данная часть курсовой работы завершается социальноэкономическим обоснованием проектных предложений, в котором указываются источники социально-экономической эффективности, последовательность их расчета, исходные данные и формулы для расчета, а также возможные затраты для расчета экономического эффекта от реализации предложений.

Заключение

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

3. ПОДБОР И ИЗУЧЕНИЕ ЛИТЕРАТУРЫ

Приступая к выполнению курсового проекта, магистрант должен составить библиографический список по избранной теме, подобрать и изучить необходимые источники. При составлении библиографии следует использовать систематические и алфавитные каталоги библиотек, реферативные сборники, библиографические указатели, книжные летописи и летописи журнальных статей, Интернет, справочно-правовые системы «Гарант» и «Консультант +». За помощью при подборе литературы следует обращаться к библиографам библиотек и к научному руководителю.

При выполнении курсового проекта следует использовать статьи, официальные материалы, публикуемые в журналах: «Управление персоналом», «Трудовое право», «Кадровик», «Кадровое дело», «Кадровый менеджмент», «Справочник по управлению персоналом»; еженедельниках: «Экономика и жизнь», «Коммерсантъ», «Ведомости» и других периодических изданиях.

Ознакомиться с данными материалами можно в Самарской областной универсальной научной библиотеке, в справочно-библиографическом отделе библиотеки ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет».

Библиографический список должен содержать не менее 25 источников. Список литературы располагается после раздела «Заключение», перед приложениями.

Далее приводится рекомендуемый библиографический список.

4. РЕКОМЕНДУЕМЫЙ БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Российская Федерация. Трудовой кодекс Российской Федерации: офиц. текст. - М.: ИНФРА-М, 2013.

2. *Альбитер Л.М., Сатонина Н.Н., Чечина О.С.* Основы управления персоналом: учебное пособие (рекомендовано Советом УМО вузов России по образованию в области менеджмента). - Самара: СамГТУ, 2014.

3. *Кибанов А.Я., Митрофанова Е.В., Эсаулова И.А.* Экономика

управления персоналом: учебник. - М.: ИНФРА-М, 2013.

4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие/И.Б. Дурасова-М. :Инфра-М,2011г.

5. Основы управления персоналом :учеб./А.Я.Кибанов-2-е изд., перераб. и доп.-М.:Инфра-М,2012

6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб./А.Я.Кибанов-М.:Инфра-М,2011г.

7. Чечина О.С., Гагаринская Г.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. - Самара: СамГТУ, Поволжский институт бизнеса, 2010.

8. Чечина О.С., Гагаринская Г.П., Мюллер Е.В. Экономика и социология труда (рекомендовано Советом УМО вузов России по образованию в области менеджмента): Учебное пособие. - Самара: СамГТУ, Поволжский институт бизнеса, 2010.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ ОТДЕЛЬНЫХ РАЗДЕЛОВ КУРСОВОГО ПРОЕКТА

После изучения литературных источников магистрант приступает к написанию курсового проекта.

Курсовой проект включает в себя пояснительный текст и иллюстративные материалы.

Текст курсового проекта сброшюровывается и вкладывается в специальную папку.

Рекомендуется следующий порядок размещения материала в курсовом проекте:

- титульный лист (образец оформления приводится в прил. 1);
- содержание (оглавление) (образец оформления приводится в прил. 2);
- введение;
- основные разделы курсового проекта;
- заключение;
- список использованной литературы;

- приложения;
- рецензия (образец оформления приводится в прил. 3).

В *содержании (оглавлении)* последовательно перечисляют заголовки разделов (глав), подразделов (параграфов) и приложений и указывают номера страниц, на которых они помещены. Содержание должно включать все заголовки, имеющиеся в курсовом проекте.

Во введении, которое занимает 1-2 страницы, обосновывается выбор темы, ее актуальность, определяются цели и задачи курсового проекта, указываются материалы, на основании которых он написан, дается краткая организационная и технико-экономическая характеристика конкретного предприятия (организации).

Основная часть (теоретическая, аналитическая и проектная части).

Теоретическая часть содержит аналитический обзор литературы по теме исследования, обоснование выбранных методов работы и прочие теоретические аспекты проекта.

Аналитическая часть (экономический анализ, исследование состояния объекта, результаты исследования, выявленные проблемы развития объекта исследования).

Практическая часть (разработки магистранта по совершенствованию деятельности объекта исследования, оценка социальноэкономической эффективности, рекомендации по решению исследуемой задачи и др.).

Основная часть - наиболее сложная, важная и трудоемкая часть курсового проекта. Должна содержать изложение основных теоретических и методических положений по теме курсового проекта, освоенных в результате работы магистранта над литературными источниками. Необходимо показать знание рекомендованных научно-исследовательских и учебно-методических публикаций, умение критически подходить к рассмотрению проблем, связанных с процессами разработки управленческих решений, воспринимать отечественный и зарубежный опыт, отвечающий целям и задачам курсового проекта. Важно продемонстрировать навыки обобщения и систематизации полученных знаний, их приложения к разработке конкретного мероприятия в управлении.

В аналитической и проектной частях необходимо использовать фактический материал конкретного предприятия (организации).

При планировании сбора фактического материала нужно учитывать, что в проекте могут быть использованы либо материалы организации в целом, либо материалы цеха, участка, отдела или другого структурного подразделения.

Заключение составляется по следующей схеме:

- степень решения задач курсового проекта;
- методы и средства решения этих задач;
- полученный результат работы;
- возможность практической реализации работы.

В заключении приводятся общие данные о техникоэкономической эффективности и других преимуществах предложенных магистрантом мероприятий по сравнению с действующим производством.

Объем заключения - 1-2 страницы.

В *библиографический список* включают все использованные источники в алфавитном порядке.

Приложения оформляются как составная часть курсового проекта и включают вспомогательный материал, уточняющий основную часть.

6. ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ КУРСОВОГО ПРОЕКТА

Курсовой проект (объемом не менее 35 страниц) должен быть грамотно написан и правильно оформлен. Он выполняется машинным способом с применением печатающих устройств ЭВМ на одной стороне листа белой бумаги стандартного размера (формат А4 - 210x297 мм), при распечатке лучше использовать следующие параметры печати: шрифт № 14 Times New Roman; одинарный межстрочный интервал; размеры полей: левое - 3 см, правое - 1,5 см, верхнее и нижнее по - 2 см. Абзацный отступ - 1,25 см. Выравнивание основного текста - по ширине; перенос автоматический. Допускаются и рукописные варианты оформления при условии достаточной разборчивости почерка.

Материал курсового проекта должен излагаться логически последовательно, в строгом соответствии с планом работы. Названия его

разделов должны быть выделены в тексте и соответствующим образом пронумерованы. Заголовки разделов курсового проекта следует располагать в середине строки без точки в конце и печатать прописными буквами, не подчеркивая. Если заголовки содержат несколько предложений, их разделяют точками. Переносы слов в заголовках не допускаются.

При включении в текст курсового проекта цитат (дословного воспроизведения выдержек из каких-либо произведений, выделяемых кавычками), использовании заимствованных из литературных источников цифр и фактов, изложении точек зрения различных авторов, применении описанных в литературе методов необходимо делать ссылки на источники, из которых взяты эти материалы.

Важными элементами курсового проекта, способствующими более полному раскрытию его содержания и придающими изложению ясность и наглядность, являются *иллюстрации и таблицы*.

Иллюстрации (рисунки, графики, схемы, диаграммы) и таблицы следует располагать непосредственно после текстов, в которых они упоминаются впервые, или на следующей странице. На все иллюстрации и таблицы в тексте должны быть даны ссылки.

Все иллюстрации именуется рисунками и нумеруются последовательно арабскими цифрами со словом «Рис.» перед номером. Каждый рисунок должен иметь название, которое располагается под ним в одну строку с номером. При ссылке на рисунок в скобках указывается его порядковый номер, а слово «рисунок» пишется сокращенно, например: (рис. 1). При повторной ссылке добавляется сокращенное слово «смотри», например: (см. рис. 1).

Цифровой материал, приводимый в курсовом проекте, следует оформлять в виде *таблиц*. Каждая таблица должна иметь содержательный заголовок (название) и порядковый номер. Слово «Таблица» и ее порядковый номер пишутся вверху над таблицей в правой стороне, затем дается ее название.

Формулы и расчеты должны органически вписываться в текст, не

разрывая его грамматической структуры. В тексте их надо выделять, записывая более крупным шрифтом и отдельной строкой и давая подробное пояснение каждому символу, когда он встречается впервые. Выше и ниже каждой формулы или уравнения должно быть оставлено не менее одной свободной строки.

Пояснение значений символов и числовых коэффициентов следует приводить непосредственно под формулой в той же последовательности, в которой они даны в формуле. Значение каждого символа и числового коэффициента следует давать с новой строки. Первую строку пояснений начинают со слова «где» без двоеточия.

Иллюстративный и справочный материалы, имеющие вспомогательный характер (таблицы с промежуточными расчетами, первичная документация предприятий, формы статистической отчетности, методические положения и т. п.), могут быть представлены в виде *приложений* и помещены в конце курсового проекта после списка литературы. В каждом случае в основном тексте в необходимых местах должна содержаться ссылка: «см. приложение».

В конце курсового проекта, тщательно проверенного, отредактированного и оформленного в соответствии с изложенными выше требованиями, после списка литературы и приложений магистрант ставит свою подпись, дату окончания работы и сдает ее на проверку преподавателю.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ ТИТУЛЬНОГО ЛИСТА КУРСОВОГО ПРОЕКТА МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский государственный технический
университет»**

Факультет Инженерно-экономический

Кафедра «Экономика и управление организацией»

КУРСОВОЙ ПРОЕКТ

**по дисциплине «Стратегическое управление человеческими
ресурсами фирмы»**

**на тему: «Стратегическое управление человеческими ресурсами на
предприятиях IT-сферы»**

Выполнил(а):

Ф.И.О. магистранта

(курс, группа)

Научный руководитель работы:

звание, должность

Ф.И.О. преподавателя

ОГЛАВЛЕНИЕ

Самара 20

Введение	3
Руководство и защита курсового проекта	4
Выбор темы курсового проекта.....	5
Подбор и изучение литературы	11
Рекомендуемый библиографический список	12
Методические рекомендации по разработке отдельных разделов курсового проекта	13
Требования к оформлению курсового проекта	15
Приложение	18