



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Экономика и управление организацией»

О.Ю. КАЛМЫКОВА
Г.П. ГАГАРИНСКАЯ

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

*Методические указания
к выполнению курсовой работы
для студентов, обучающихся
по направлению 38.03.04
«Государственное и муниципальное
управление»*

Самара
Самарский государственный технический университет
2016

Печатается по решению редакционно-издательского совета СамГТУ

УДК 338.26+338.27

Стратегическое государственное управление: метод. указания / Сост. *О.Ю. Калмыкова, Г.П. Гагаринская* – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2016. – 53 с.

Методические указания разработаны для студентов экономических специальностей и имеют своей целью помочь им в выполнении курсового проекта по дисциплине «Стратегическое государственное управление». Разработаны для студентов, обучающихся на инженерно-экономическом факультете кафедры экономики и управления организацией по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». Предназначены для всех форм обучения.

Рецензент канд. эконом. наук *Е.В. Мюллер*

УДК 338.26+338.27

© О.Ю. Калмыкова, Г.П. Гагаринская, 2016

© Самарский государственный
технический университет, 2016

ВВЕДЕНИЕ

Методические указания разъясняют цели и задачи курсового проектирования, требования к оформлению и процедуре защиты проекта. При этом методические указания исходят из содержательного единства дисциплин «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом», «Стратегическое государственное управление» и «Стратегический менеджмент».

Курсовая работа призвана помочь бакалаврам овладеть навыками научно-исследовательской работы, научить учащихся методам аналитической и проектной работы в области стратегического государственного управления. Методические указания к курсовой работе разработаны на основе программы учебной дисциплины «Стратегическое государственное управление».

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать у бакалавров теоретические, методологические основы принятия стратегических управленческих решений;
- обучить базовым моделям и инструментам стратегического управления и планирования;
- сформировать навыки, позволяющие эффективно взаимодействовать с партнерами, разрабатывать стратегию в области государственного управления и находить альтернативные варианты в условиях неопределенности;
- сформировать навыки, позволяющие бакалавру приобщиться к управленческой деятельности на основе классических моделей и инструментов стратегического государственного управления применительно к различным условиям деятельности организации;
- развить у бакалавров в сфере управления творческое отношение к мировому опыту стратегического государственного управления и умение использовать его в современных российских условиях.

В методических указаниях авторами рассмотрены цель и задачи выполнения, перечень примерных тем курсовой работы, ориентировочные сроки разработки разделов, содержание и последовательность

проведения исследования, оформления его результатов и защиты курсовой работы.

Методические указания предназначены для бакалавров, обучающихся по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», выполняющих курсовую работу по дисциплине «Стратегическое государственное управление» в соответствии с учебным планом на третьем курсе.

Данные методические указания для выполнения курсовой работы являются практической частью дисциплины «Стратегическое государственное управление». Методические указания должны помочь бакалавру сформулировать тему курсовой работы, определить ее структуру, сориентироваться в соответствующей научной литературе и нормативно-правовой документации, разработать и сформулировать предложения по обновлению стратегии государственного управления в изменяющихся условиях хозяйствования.

Выполнение курсовой работы предполагает консультационную помощь со стороны преподавателя и творческое развитие студентом всех разделов курсовой работы.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ВЫПОЛНЕНИЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Курсовая работа по дисциплине «Стратегическое государственное управление» выполняется с целью:

- расширения знаний по определенному разделу дисциплины «Стратегическое государственное управление»;

- систематизации знаний во взаимной связи нескольких смежных дисциплин: «Экономика организации», «Трудовое право», «Методы принятия управленческих решений», «Основы государственного и муниципального управления», «Стратегический менеджмент», «Прогнозирование и планирование», «Социология управления», «Инновационный менеджмент», «Управление персоналом организации», «Государственная и муниципальная служба», «Принятие и исполнение государственных решений», «Этика государственной и муниципальной службы» и т.д.;

- формирования у бакалавров навыков научно-исследовательской работы;

- обучения бакалавров методам аналитической и проектной работы в области стратегического государственного управления;

- овладения бакалаврами методикой исследования при решении определенных теоретических, методических и практических проблем;

- подготовки бакалавра к работе над дипломным проектом.

Для успешного выполнения курсовой работы бакалавру необходимо:

- иметь знания в области управления, планирования, технологии и экономики организации, проблем развития управления определенными объектами и подсистемами и руководствоваться ими при решении задач;

- знать методы и технологию управления персоналом, принципы организации управления персоналом, уметь их самостоятельно использовать при решении теоретических, методических и практических задач, поставленных в курсовой работе;

- знать и уметь грамотно применять в процессе подготовки курсовой работы методы оценки экономической и социальной эффек-

тивности разработанных методических рекомендаций и практических мероприятий;

- уметь использовать средства вычислительной техники как в процессе выполнения исследований, так и в процессе оформления и защиты курсовой работы;

- ориентироваться при подборе различных источников информации и уметь работать со специальной литературой;

- квалифицированно оформлять графический материал, иллюстрирующий содержание курсовой работы.

2. ЭТАПЫ ВЫПОЛНЕНИЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

В процессе выполнения курсовой работы (КР) бакалавру необходимо:

- обосновать актуальность и значимость темы работы в теории и применительно к условиям объекта исследования;

- провести обзор литературных источников по предмету исследования и обобщить собранный материал;

- проанализировать особенности функционирования объекта исследования;

- последовательно и логично изложить результаты самостоятельных исследований по избранной теме, снабдить их необходимыми иллюстрированными и пояснительными материалами.

Процесс выполнения КР состоит из следующих этапов:

- выбор и согласование темы КР и базы проектирования;

- составление календарного плана КР;

- оформление задания КР;

- утверждение темы КР;

- изучение научной литературы, сбор статистической, финансово-экономической и информации в соответствии с направлением исследования;

- корректировка плана курсовой работы и его согласование с научным руководителем;

- выполнение основных разделов КР;

- предварительное обсуждение результатов исследования в установленном преподавателем порядке;
- получение письменного отзыва преподавателя с указанием оценки;
- проверка работы на наличие заимствований в системе Антиплагиат;
- подготовка к защите КР и оформление презентационных (иллюстративных) материалов;
- защита КР.

Сроки выполнения этапов проектирования регламентируются графиком учебного процесса рабочего учебного плана.

3. ТРЕБОВАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Курсовая работа по дисциплине «Стратегическое государственное управление» должна отвечать следующим **требованиям**.

1. Актуальность тематики и целевая направленность работы на повышение эффективности стратегического государственного управления.

2. Соответствие предлагаемых решений современным зарубежным и отечественным тенденциям в области стратегического государственного управления.

3. Соответствие выводов, рекомендаций и предлагаемых решений современному уровню научных разработок, методических положений и рекомендаций по обновлению кадровой работы, отраженных в соответствующей литературе.

4. Наличие в курсовой работе постановочной, аналитической и проектной частей работы.

5. Четкость и конкретность выводов и предложений.

Написание курсовой работы должно сопровождаться логически выстроенным изложением теоретического и практического материала, содержать выводы по каждому параграфу работы, а также иметь подробное пояснение расчетов показателей.

4. ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

Бакалавру предоставляется право самостоятельного выбора темы курсовой работы. Перечень является примерным, и бакалавр может предложить свою тему с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки. Тема должна быть сформулирована таким образом, чтобы в ней максимально конкретно отражалась основная идея работы. Ниже дан примерный перечень тем курсовых работ.

1. Общая характеристика стратегического государственного управления.

2. Анализ ведущих направлений, школ и этапов развития стратегического государственного управления.

3. Стратегический менеджмент в стратегическом государственном управлении.

4. Исследование процесса формирования и развития систематического стратегического государственного управления в России.

5. Стратегическое государственное управление как теоретическая управленческая концепция.

6. Анализ основных компонентов и этапов развития стратегического государственного управления.

7. Стратегический аспект в государственном управлении. Характеристики стратегического управления.

8. Организация стратегического управления и системный подход.

9. Исследование сущности государственной кадровой политики и ее особенностей на современном этапе.

10. Анализ основных направлений государственной кадровой политики. Типы государственной кадровой политики.

11. Этапы построения государственной кадровой политики (на примере социального института).

12. Принципы формирования государственной кадровой политики (на примере социального института).

13. Механизмы и этапы формирования государственной кадровой политики организации (на примере организации).

14. Взаимосвязь стратегического государственного управления и стратегического управления персоналом предприятий (на примере организации).

15. Этапы и методы формирования системы стратегического управления персоналом (на примере социального института).

16. Разработка и внедрение системы стратегического управления персоналом (на примере организации).

17. Формирование и реализация стратегии управления персоналом, стратегический контроль (на примере организации).

18. Управление стратегическими изменениями (на примере социального института).

19. Организационная структура как объект стратегических изменений. Анализ организационной структуры, достоинства и недостатки (на примере организации).

20. Организационные изменения, осуществляемые в системе стратегического государственного управления.

21. Содержание программы управления стратегическими изменениями (на примере организации, социального института).

22. Причины сопротивления стратегическим изменениям (на примере организации, социального института).

23. Роль стратегического планирования в системе стратегического государственного управления и его основные характеристики.

24. Стратегическое управление в политике.

25. Стратегическое управление в государственных структурах.

26. Стратегическое управление в муниципальных организациях.

27. Стратегическое управление развитием региона.

28. Стратегия реформирования системы государственного управления проблемы и тенденции.

29. Анализ работы кадровых служб органов государственной власти и повышение эффективности кадровой политики.

30. Проблемы реформирования государственного аппарата: организационно-управленческий аспект.

31. Новые стратегии управления городом в эпоху глобализации.

32. Стратегия и методы повышения эффективности органов государственного/муниципального управления.
33. Реформирование системы местного самоуправления: анализ приоритетов и оценка результатов.
34. Электронное правительство: концепция и стратегия развития.
35. Методы управления общественным мнением и государственная политика.
36. Проблема выбора приоритетов в социальной политике государства.
35. Система стратегического государственного управления в РФ.
36. Организационные, кадровые, информационные и правовые основы стратегического государственного управления.
37. Стратегический анализ внешней и внутренней среды предприятий в условиях рыночной экономики.
38. Стратегия и стратегическое видение.
39. Базовые модели стратегического выбора и инструменты стратегического государственного управления.
40. Методы стратегического государственного управления.
41. Стратегическое государственное управление в реальном масштабе времени.
42. Роль стратегического планирования в системе стратегического государственного управления и его основные характеристики.
43. Стратегическое государственное управление в условиях реформенных преобразований.
44. Эффективность стратегического управления и способы ее обеспечения.
45. Опыт разработки стратегий российских предприятий.
46. Современный опыт стратегического государственного управления в зарубежных странах.
47. Совершенствование системы (или механизма) управления экономикой региона.
48. Мониторинг экономического развития регионов.
49. Стратегическое планирование экономического (социально-экономического) развития региона.

50. Эффективность использования природного (экономического, производственного, трудового, научно-технического и др.) потенциала в регионе.

51. Формирование и реализация стратегии региональной социально-экономической политики.

52. Анализ и оценка эффективности управления экономикой региона.

53. Совершенствование стратегического государственного управления муниципальным образованием.

54. Совершенствование методов стратегического государственного управления муниципальным образованием.

55. Совершенствование системы стратегического управления муниципальным хозяйством.

56. Совершенствование системы стратегического управления жилищным фондом.

57. Совершенствование системы стратегического управления жилищно-коммунальным комплексом.

58. Совершенствование системы стратегического управления транспортным комплексом муниципального образования.

59. Стратегическое государственное управление природными ресурсами муниципального образования.

60. Стратегическое государственное управление земельными ресурсами муниципального образования.

61. Стратегическое государственное управление трудовыми ресурсами и занятостью в муниципальном образовании.

62. Стратегия совершенствования организационной структуры (городской, сельской) администрации.

63. Стратегия оценки взаимоотношений районной администрации и субъектов хозяйственной деятельности.

64. Стратегическое планирование и прогнозирование в муниципальном образовании.

65. Совершенствование системы и методов управления предприятием (организацией).

66. Исследование внешней среды предприятия (организации).

67. Исследование внутренней среды предприятия (организации).
68. Стратегия развития предприятия (организации, отрасли, муниципального образования).
69. Совершенствование системы разработки и принятия управленческих решений в организации.
70. Управление рисками на предприятии (в отрасли).
71. Стратегия управления трудовой карьерой государственных (муниципальных) служащих.
72. Стратегия оценки качества и эффективности работы персонала.
73. Кадровое планирование в системе государственного (муниципального) стратегического управления.
74. Стратегия управления системой подготовки и переподготовки кадров государственного (муниципального) управления.
75. Стратегия оценки деловых качеств государственного (муниципального) служащего.
76. Стимулирование труда государственных (муниципальных) служащих.

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

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

5. МЕТОДИКА НАПИСАНИЯ, СТРУКТУРА И ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

5.1. СТРУКТУРА КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Структура каждой работы может уточняться бакалавром совместно с преподавателем, исходя из его интересов, степени проработанности данной темы в литературе, наличия научно-практической информации и т. п. Курсовая работа имеет следующую примерную

типовую структуру (табл. 5.1). Каждая глава должна начинаться с новой страницы. Это относится и к другим структурным частям работы: введению, заключению, списку литературы. Далее приводятся примеры краткого изложения заданий на курсовую работу в соответствии с ранее предложенной тематикой.

Таблица 5.1

Примерная структура курсовой работы

Типовая структура курсовой работы	Содержание разделов курсовой работы	Примерное количество страниц
Глава 1	Введение	1-2
1.1	Теория и практика исследуемой проблемы	15-20
1.2	Характеристика современного состояния исследуемой проблемы	5-7
1.3	Анализ специальной литературы по проблеме, изучение и обобщение опыта ее решения на практике	5-7
	Основные направления решения исследуемой проблемы	5-6
Глава 2	Анализ исследуемой проблемы и методические рекомендации ее решения	20-25
2.1	Краткая характеристика исследуемого объекта	1-2
2.2	Анализ производственной системы (производственно-хозяйственной деятельности) и системы управления ею	5-6
2.3	Анализ состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте	4-5
2.4	Обоснование и разработка методики (методик), способов решения проблемы	6-7
2.5	Организационный механизм решения проблемы на исследуемом объекте	4-5
Глава 3	Практические рекомендации решения проблемы	15-20
3.1	Проверка предложенной методики (методик) и способов решения проблемы на исследуемом объекте	3-4
3.2	Разработка практических рекомендаций (мероприятий) по решению проблемы на исследуемом объекте	5-7
3.3	Расчет социально-экономической эффективности внедрения практических рекомендаций на исследуемом объекте	4-5
3.4	План мероприятий по внедрению практических рекомендаций	3-4
	Заключение	1-2
	Использованная литература	2-3
	Приложения	
	Итого	53-70

Пример 1

Тема «Стратегическое планирование экономического развития региона»

Цель исследования – изучение современной теории и методов стратегического планирования на макро- и мезоуровне, разработка рекомендаций по внедрению стратегического планирования в практику управления экономическим развитием региона.

План

1. Стратегическое планирование в системе управления развитием экономики.

1.1. Понятие и содержание методологии стратегического планирования.

1.2. Система показателей и методы стратегического планирования экономического развития.

1.3. Организация стратегического планирования на макро- и мезоуровне.

2. Анализ практики стратегического планирования экономического развития.

2.1. Проблемы стратегического развития региона.

2.2. Анализ системы планирования экономического развития.

2.3. Оценка устойчивости, надежности и эффективности прогнозов и планов.

3. Механизмы повышения эффективности стратегического планирования развития региона.

3.1. Совершенствование организационного механизма разработки стратегического плана.

3.2. Разработка алгоритма информационного обеспечения процесса стратегического планирования.

3.3. Создание региональных счетов.

Пример 2

Тема «Система стратегического государственного управления трудовыми ресурсами»

Цель исследования – выявление закономерностей формирования и развития рынка труда и разработка практических рекомендаций по его совершенствованию.

План

1. Формирование системы управления трудовыми ресурсами в условиях рыночных отношений.

1.1. Сущность трудовых ресурсов и система их управления.

1.2. Особенности формирования и развития рынка труда в России.

1.3. Концептуальные современные подходы к разработке региональной стратегии управления рынком рабочей силы.

2. Оценка процесса управления трудовыми ресурсами в регионе.

2.1. Особенности воспроизводства трудовых ресурсов в регионе.

2.2. Оценка системы управления трудовыми ресурсами и системой занятости в регионе.

3. Направления совершенствования управления региональным рынком труда.

3.1. Прогноз развития рынка труда в регионе.

3.2. Совершенствование системы управления трудовыми ресурсами в регионе.

Пример 3

Тема «Исследование внешней среды предприятия»

Цель исследования – изучение теории маркетинга, методов оценки влияния внешней среды на эффективность деятельности организации, анализ состояния внешней среды для организации и обоснование оптимальных методов взаимодействия с внешней средой.

План

1. Теоретические подходы к исследованию внешней среды организации.

1.1. Влияние внешней среды на экономическую активность организации.

1.2. Классификация факторов внешней среды.

1.3. Методы и формы комплексного исследования среды.

2. Анализ состояния внешней среды конкретной организации.

- 2.1. Анализ влияния факторов внешней среды макроуровня.
- 2.2. Оценка влияния факторов внешней среды мезоуровня.
- 2.3. Организация процесса исследования внешней среды организации.

3. Совершенствование системы исследования внешней среды организации.

3.1. Пути совершенствования информационного обеспечения анализа внешней среды.

3.2. Совершенствование организационных аспектов исследования внешней среды.

Пример 4

Тема «Управление персоналом в организации»

Цель исследования – изучение теоретических аспектов, анализ существующей системы управления персоналом в организации и разработка стратегии ее совершенствования.

План

1. Теоретические основы управления персоналом в организации.
 - 1.1. Место и роль управления персоналом в управлении организацией.
 - 1.2. Система управления персоналом, ее принципы и методы.
 - 1.3. Правовые основы управления персоналом.
 - 1.4. Мировой опыт в управлении персоналом.
2. Анализ системы управления персоналом в организации.
 - 2.1. Кадровая служба предприятия, анализ деятельности.
 - 2.2. Набор и отбор персонала.
 - 2.3. Развитие и оценка персонала.
 - 2.4. Анализ системы стимулирования в организации.
3. Основные направления совершенствования системы управления персоналом.
 - 3.1. Совершенствование кадровой политики в организации с использованием элементов прогнозирования кадровых потребностей.
 - 3.2. Развитие механизма мотивации и стимулирования эффективной деятельности персонала в организации.

5.2. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ ОТДЕЛЬНЫХ РАЗДЕЛОВ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Указанные выше разделы курсовой работы должны выполняться в соответствии с выбранной индивидуальной темой. Работа должна иметь четкое и логическое построение. Она должна включать следующие структурные элементы (в порядке их представления в работе):

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть (обычно 3 главы, каждая из которых включает 2-3 параграфа);
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Содержание работы является второй по порядку страницей КР, оформляется в соответствии с планом исследования и содержит все разделы и подразделы, выделенные в работе, а также структурные элементы с указанием страниц.

Во введении к КР должны быть обоснования актуальности темы и краткая характеристика состояния проблемы, перечень вопросов, которые требуют разрешения. Указываются теоретическая, методологическая, практическая и информационная базы исследования, характеризуется практическая значимость, предложенных рекомендаций (мероприятий).

Введение должно содержать следующее.

Актуальность темы, в которой кратко излагается современное состояние рассматриваемой проблемы, ее роль в экономике, необходимость ее изучения и исследования.

Объект исследования – экономическая категория или процесс, которые исследуются в работе.

Предмет исследования – проблема (круг вопросов), которые исследуются в работе на примере объекта исследования.

Цель работы – изучение, анализ состояния или оптимизация предмета исследования применительно к объекту исследования.

Задачи, которые вытекают непосредственно из целей работы, являются ее элементами (этапами достижения цели). Как правило, исходя из задач исследования, строится структура работы (содержание). Поэтому задачи исследования формулируются на основании наименований разделов и подразделов рубрикации. Формулировки задач обычно начинаются глаголами: изучить, рассмотреть, осуществить, выполнить, оптимизировать и т.п. Число задач в КР может быть несколько (не менее трех), как правило, 4-5.

Используемые теоретические и законодательно-нормативные источники. Кратко указываются фамилии авторов, внесших наиболее ощутимый вклад в разработку проблемы, основные законы и нормативные акты, которые упоминаются в работе (со ссылками в квадратных скобках на номера источников в их списке).

Краткая аннотация разделов и подразделов работы, которая формирует представление о целостности исследования и основных решаемых задачах.

Как правило окончательный вариант текста введения целесообразно готовить после завершения КР, что позволит более четко отразить основные направления исследования. Общий объем введения приблизительно составляет 3-4 с.

Основная часть КР предусматривает 3 обязательных раздела (главы).

В первом разделе КР как правило дается анализ проблемы, объясняется терминология, выявляется суть исследовательской позиции. Изначально следует попытаться осветить историю вопроса и степень разработанности темы. Для этого отмечают ученых, занимавшихся данной проблемой, исследованные ими вопросы (какие наиболее глубоко, какие остались нерешенными), позиции ученых, которые наиболее аргументированы и приемлемы для проводимого исследования. Целесообразно в процессе работы определить собственное суждение и дать свое определение явлениям, проблемам и т. п.

Глава 1. Теория и практика исследуемой проблемы.

В этом разделе бакалавру необходимо:

– дать характеристику степени проработанности проблемы в литературных источниках (монографиях, статьях, материалах конференций и т.д.), а также уровня реализации ее в практике работы организации;

– сформулировать сущность исследуемой проблемы, проанализировать специальную литературу по проблеме, обобщить положительный и негативный опыт решения рассматриваемой проблемы в деятельности зарубежных и отечественных организаций;

– определить, какие процессы (организационно-экономические, социально-психологические) составляют основу рассматриваемой проблемы;

– сформулировать направления, закономерности, принципы и методы решения исследуемой проблемы на практике;

– определить роль и место рассматриваемой проблемы в сложившейся системе управления персоналом.

Выработка методологического подхода к решению изучаемой проблемы является результатом работы бакалавра над литературными источниками, данными периодической печати.

Во втором разделе КР анализируются практические аспекты выбранной темы. В качестве информационных источников используются официальные данные и статистические отчеты, отражающие реальное положение и функционирование предмета исследования. При необходимости в данном разделе может присутствовать проектная часть.

Глава 2. Анализ исследуемой проблемы и методические рекомендации ее решения.

В данной главе необходимо указать, какое место занимает рассматриваемая проблема в сложившейся системе стратегического государственного управления; какой опыт (как положительный, так и негативный) накоплен в нашей стране и за рубежом по осуществлению организационного, экономического, правового и т.п. механизма реализации проблемы.

Анализ проблем стратегического государственного и муниципального управления отличается комплексностью и системностью, использованием междисциплинарного подхода. Аналитическая характеристика объекта исследования независимо от специфики его темы должна содержать:

- перечень целей, реализация которых обуславливает функционирование исследуемого объекта;

- описание его структуры с выделением основных, вспомогательных или обслуживающих подразделений и их роли в управленческом процессе;

- определение места анализируемого объекта в иерархической системе более крупного масштаба;

- характеристику выполняемых функций по различным показателям, например по объемам выполняемых операций в определенной сфере стратегического государственного регулирования, по применению административных и иных санкций или видов государственного принуждения, по улучшению качества работы с гражданами, их обращениями, по финансовым, экономическим и другим показателям.

Все эти показатели, по которым проводится анализ, выбираются в зависимости от специфики управленческой деятельности объекта исследования. Анализ объекта и организации государственного (муниципального) управления осуществляется на основе достаточно полного описания общей характеристики объекта и предмета исследования. В этой части проводится анализ фактических материалов, характеризующих особенности государственного (муниципального) управления, специфику выполняемых функций, компетенцию и реализуемые полномочия объекта (государственного или муниципального органа, подразделения, службы).

Особое внимание уделяется анализу проблемных аспектов темы исследования в соответствии с поставленными целями и задачами. Источниками информации для проведения исследования могут служить: законы и подзаконные акты, положения, уставы, регламенти-

рующие организацию и функционирование государственного (муниципального) органа; материалы текущего делопроизводства; статистические данные; отчетность отдельных подразделений и общие справочно-аналитические материалы и служебные документы, содержащие самые разнообразные сведения, представляющие интерес с точки зрения исследуемой проблемы.

Глава 3. Практические рекомендации решения проблемы.

Эта глава должна быть сфокусирована на практическом решении проблем, описании сценариев реальных экономических процессов.

3.1. Проверка предложенной методики (методик) и способов решения проблемы на исследуемом объекте. Здесь производится проверка жизнедеятельности предлагаемой в главе 2 методики (методик) и иных методических материалов на базе реальных результатов и показателей деятельности организации.

3.2. Разработка практических рекомендаций (мероприятий) по решению проблемы на исследуемом объекте. Этот раздел должен включать:

- разработку основных направлений совершенствования проекта;
- нормативно-методическое, правовое и кадровое обеспечение нововведений;
- разработку методик, методических рекомендаций, инструкций по проведению той или иной организационной процедуры, направленной на совершенствование проекта;
- план мероприятий по внедрению предложений, в котором найдет отражение взаимосвязь мер по внедрению проектных предложений, сроки их внедрения и лица, отвечающие за исполнение.

Рекомендации (предложения) должны иметь преимущественно прикладной характер, в них вносятся лишь то, что может быть внедрено в практическую или научную деятельность.

3.3. Расчет социальной и экономической эффективности внедрения практических рекомендаций на исследуемом объекте.

По результатам исследований в каждом разделе формулируются выводы. Все разделы и подразделы работы должны быть связаны между собой. Каждый заголовок должен быть кратким и информативным, соответствующим содержанию. В каждом разделе рассматривается самостоятельный вопрос (аспект) исследуемой проблемы, в подразделах, пунктах – отдельные части вопроса.

Необходимо следить за тем, чтобы в работе не было противоречий между отдельными ее положениями. Текст работы должен быть тесно связан с графическими материалами, цель которых – иллюстрирование и дополнение текста, а в ряде случаев – его замена для придания содержанию работы большей наглядности. Рекомендуется составлять иллюстрационный материал до оформления текста для большей их согласованности и тематического единства. Используемые в работе термины и понятия должны иметь единое толкование на протяжении всей работы. Необходимо придерживаться общепринятых сокращений слов и аббревиатур.

В заключении необходимо показать, каким образом решены поставленные задачи курсовой работы. Заключение должно содержать выводы и предложения, обоснованные бакалавром в процессе выполнения работы. Как правило, они содержат:

- констатацию проделанной работы;
- классификацию или перечень основных направлений развития объекта и предмета исследования;
- результаты теоретических исследований и характер ожидаемых изменений различных экономических параметров после внедрения предложений;
- выводы о теоретическом, методическом и практическом значении проделанной работы.

Объем заключения не должен превышать 2 с.

Объем авторского текста КР должен быть не ниже 65 %.

Список использованной литературы. Список должен содержать сведения об источниках, использованных при

написании курсовой работы. В него необходимо включать источники, на которые были сделаны ссылки в тексте работы. Нормативные акты и иные источники необходимо располагать в следующей последовательности:

- Нормативные правовые акты;
- Конституция РФ;
- международные договоры РФ, согласие на обязательность которых было выражено в форме федерального закона;
- федеральные конституционные законы;
- федеральные законы;
- законы иностранных государств;
- межгосударственные договоры РФ, согласие на обязательность которых было выражено не в форме федерального закона;
- нормативные правовые акты Президента РФ;
- межправительственные договоры РФ, согласие на обязательность которых было выражено не в форме федерального закона;
- нормативные правовые акты Правительства РФ;
- межведомственные договоры РФ, согласие на обязательность которых было выражено не в форме федерального закона;
- нормативные правовые акты федеральных министерств и ведомств;
- конституции (уставы), законы, иные нормативные правовые акты органов государственной власти субъектов РФ;
- нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

2. Иные официальные материалы (резолуции-рекомендации международных организаций и конференций, официальные доклады, официальные статистические отчеты и др.).

3. Монографии, учебники, учебные пособия, комментарии к кодексам.

4. Научные статьи.

Списки разделов 2, 3 и 4 составляются в алфавитном порядке. При алфавитной группировке источники располагаются в списке по алфавиту фамилии авторов или заглавия книг и статей (если автор не указан).

Источниковедческая база курсовой работы должна охватывать не менее 50 источников. Допускается привлечение материалов и данных, полученных с официальных сайтов Интернета. В этом случае необходимо указать точный источник материалов (сайт, дату получения). Последними в списке литературы указываются Интернет-источники. Если были использованы источники на иностранных языках, то их указывают в алфавитном порядке вслед за источниками на русском языке.

Список использованных источников формируется на основе ссылок в основной (текстовой) части. Ссылка на библиографические источники приводится с указанием порядкового номера источника в списке литературы в квадратных скобках в конце предложения перед точкой.

Приложения могут формироваться в нескольких случаях:

– при значительной перегрузке основного текстового содержания графическим и табличным информационным материалом;

– при наличии различных справочных и исходных материалов, носящих вспомогательный характер.

В приложениях приводятся расчетные материалы (при значительном объеме вычислительных работ); формы документов, отражающие проведение теоретических исследований, анализа производства и управления; регламентирующая документация (положения, должностные инструкции, штатные расписания, формы документов и т.д.), а также другие материалы, использование которых в тексте курсовой работы перегружает ее и нарушает логическую стройность изложения материала. Здесь приводятся также графические и иные материалы методического характера, помогающие бакалавру проводить исследование и оформлять его результаты.

Каждое приложение следует начинать с нового листа с указанием наверху страницы справа слова «Приложение» и его обозначения. Приложение должно иметь содержательный заголовок, который записывают симметрично относительно текста прописными буквами отдельной строкой под словом «Приложение А». Приложения обозначаются за-

главными буквами русского алфавита, начиная с А, за исключением букв Ё, З, И, О, Ч, Ъ, Ы, Ь. После слова «Приложение» следует буква, обозначающая его последовательность. Если приложение одно, оно обозначается «Приложение А». Приложения должны иметь общую с остальной частью проекта сквозную нумерацию страниц.

5.3. ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Курсовая работа состоит из текстовой части, графического материала, перечня использованной литературы и приложений. Работа набирается на компьютере шрифтом *Times New Roman*, размером 14 пт через 1,5 интервала с одной стороны листа стандарта А4, следует соблюдать следующие размеры полей: верхнее, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Страницы учитывают начиная с титульного листа, но нумерацию начинают с содержания. Цифру, обозначающую порядковый номер, в середине верхнего поля страницы. Каждая глава начинается с новой страницы. Это относится и к другим структурным частям работы: введению, заключению, списку литературы. В тексте не должно применяться сокращение слов, за исключением общепринятых. Если в тексте приводятся цитаты или цифровые данные, заимствованные из литературы, то обязательно дается ссылка на источник внизу соответствующей страницы или в конце цитаты ставится номер источника (в квадратных скобках) по списку литературы. Приводимый в текстовой части графический материал (рисунки, таблицы) должен иметь наименование и быть пронумерован.

Графический материал, приводимый в тексте, выполняется или непосредственно на листах текстовой части, или на отдельных вкладышах. На включаемые в работу графический материал и перечень использованной литературы должны быть ссылки в текстовой части. Все таблицы и рисунки должны иметь сквозную нумерацию и свое название. Номер и название таблицы даются над ней, номер и название рисунка – под ним. Таблицы и рисунки делаются одноцветными. Рисунками считаются: схемы, диаграммы, формы документов, графики и т.п.

Графический материал является обязательной составляющей курсовой работы. Он должен быть органически связан с текстовой частью и в наглядной форме иллюстрировать основные положения анализа, методических рекомендаций и практических мероприятий, представленных по результатам исследования. При этом в тексте должны быть сноски на приводимый иллюстрирующий материал и пояснения к нему. Типовыми графическими материалами являются схемы динамики основных технико-экономических показателей деятельности организаций и их производственных подразделений; схемы организационных структур управления, функциональные и информационные матрицы; схемы обработки информации; штатные расписания, графики и таблицы, иллюстрирующие результаты анализа; таблицы эффективности разработанных мероприятий и др.

Оформление КР осуществляется самим студентом по единому образцу. Содержание КР печатается на одной стороне белой писчей бумаги стандартного размера (формат А4 – 210 x297 мм). Курсовая работа оформляется на компьютере в текстовом редакторе.

6. ПОРЯДОК ЗАЩИТЫ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

6.1. РУКОВОДСТВО И КОНТРОЛЬ НАД ХОДОМ ВЫПОЛНЕНИЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Выполнением курсовой работы руководит преподаватель кафедры.

Преподаватель обязан:

- своевременно выдать бакалавру задание на выполнение КР;
- разработать календарный график и план выполнения бакалавром КР;
- обеспечить методическими указаниями по выполнению КР;
- осуществлять текущее консультирование бакалавра по вопросам, связанным с выполнением КР;
- проводить поэтапный контроль выполнения бакалавром КР;
- своевременно представить отзыв на выполненную КР.

Преподавателям рекомендуется обратить внимание на следующие моменты.

1. Формулировки актуальности, целей и задач работы, практической значимости, содержащиеся во введении, должны быть четкими и не иметь двояких толкований. Аналогичным требованиям должны соответствовать выводы работы. Важны также формулировки выводов, сделанных в конце каждого параграфа.

2. Руководителю следует тщательно проанализировать предложения, выдвигаемые бакалавром.

3. В процессе работы целесообразно предложить студенту проверить верность полученных в работе результатов, выступая на конференциях, обсуждая формулируемые предложения с практическими работниками.

4. Бакалавр обязан предоставить законченную КР руководителю в двух файлах: один файл с полной версией выпускной квалификационной работы; второй файл создается обучающимся для проверки в системе «Антиплагиат. ВУЗ». Уровень оригинальности КР должен быть (для бакалавров) не менее 65 %.

Успешное выполнение курсовой работы зависит от четкого соблюдения установленных сроков и последовательного выполнения отдельных этапов.

На первой неделе срока, выделенного учебным планом для выполнения курсовой работы, студент обязан выбрать и согласовывать с руководителем тему исследования.

На третьей – четвертой неделе после предварительного ознакомления с литературой по теме уточняется структура разделов и составляется список литературы.

Не позднее чем за 2 недели до окончания срока, выделенного учебным планом для выполнения курсовой работы, студент сдает готовую работу руководителю для проверки. Руководитель проверяет качество ее выполнения и дает необходимые замечания. В соответ-

ствии с ними студент вносит необходимые исправления в курсовую работу. Можно выделить следующие этапы.

1. Выбор темы курсовой работы и ее утверждение на кафедре не позднее **второй недели февраля**.

2. Изучение теоретических основ темы курсовой работы, заключающееся в подборе научной литературы, составлении библиографического списка и плана исследования, не позднее **четвертой недели февраля**.

3. Написание и представление научному руководителю главы 1 курсовой работы не позднее **первой недели марта**.

4. Подготовка главы 2 курсовой работы не позднее **четвертой недели марта**.

5. Доработка глав 1 и 2, а также разработка главы 3 не позднее, чем за 2 недели до ориентировочной даты защиты курсовой работы (**вторая неделя апреля**).

6. Доработка и оформление курсовой работы в окончательном варианте и представление его научному руководителю не позднее чем за **две недели** до ориентировочной даты защиты курсовой работы. Курсовая работа, удовлетворяющая предъявленным требованиям, допускается к защите.

6.2. ПРОЦЕДУРА ЗАЩИТЫ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Защита курсовой работы организуется в день и час, устанавливаемый руководителем курсового проектирования. Защита работы как правило проводится публично, в присутствии студенческой группы, индивидуально, с привлечением оппонентов из числа студентов. Она заключается в кратком докладе исполнителя курсовой работы и в его ответах на вопросы по существу выполненной работы. Требования к содержанию и продолжительности доклада определяются руководителем, им же устанавливается регламент для оппонентов.

В процессе доклада бакалавр использует иллюстративный материал или демонстрирует презентацию на экране. Иллюстративный материал представляет собой отдельно сброшюрованные в тетрадь графики, рисунки, таблицы, диаграммы по всем разделам выполненного исследования. Время доклада 7-10 мин.

Затем докладчику задаются вопросы, на которые он обязан дать полные и исчерпывающие ответы. Вопросы могут быть заданы как преподавателем, так и студентами, присутствующими на защите.

Срок доработки работы, если в этом есть необходимость, устанавливается руководителем курсового проектирования с учетом времени на устранение замечаний.

Оценка курсовой работы производится с учетом качества проекта, обоснованности и оригинальности решения задач проектирования, соблюдения требований к оформлению пояснительной записки, содержания доклада при защите работы, ответов на вопросы и замечания оппонентов. Оценка записывается в ведомость, а положительная оценка и в зачетную книжку студента за подписью руководителя курсовой работы. Студент, защитивший курсовую работу, допускается к сдаче экзамена по дисциплине «Стратегическое государственное управление». При неудовлетворительной защите студентом курсовой работы руководитель по согласованию с заведующим кафедрой решает вопрос о возможности его повторной защиты или об изменении темы курсовой работы.

Защите может предшествовать рецензирование, к которому привлекаются преподаватели кафедры и специалисты производства, а также аспиранты кафедры. Защита курсовой работы как правило проводится публично, в присутствии студенческой группы. Студент, не представивший в установленный срок готовую курсовую работу или не защитивший его, считается имеющим академическую задолженность.

Итоговый оценочный лист курсовой работы представлен в табл. 6.1.

Таблица 6.1

Оценочный лист КР и её защиты

		Показатели	Макс. балл	Фактический балл
Оценка КР	Постановка цели и задач исследования	Актуальность работы	5	
		Соответствие темы цели	5	
		Обоснованность и полнота сформулированных задач исследования и их соответствие поставленной цели	5	
		Корреляция задач и структуры КР	5	
		Выбор фактологического материала	5	
	Исполнение	Сдача готовой КР на проверку в установленный срок	5	
		Полнота привлечённого материала, степень логической структурированности работы, взаимосвязь её частей, умение логично вести исследование, выражать авторское мнение на проблему, научно аргументировать свою позицию	5	
		Умение логически верно, аргументировано и ясно строить письменную речь. Язык и стиль изложения работы	5	
		Использование информационных технологий для получения, хранения, переработки информации и управления информацией	5	
		Оформление работы соответствует требованиям, предъявляемым к КР	5	
		Соответствие курсовой работы уровню оригинальности (не менее 65 %)	5	
		Результаты	Наличие разработанных и обоснованных практических рекомендаций по решению проблемы	5
	Достоверность и обоснованность выводов по проведённому исследованию, соответствие поставленным целям и задачам		5	
	Наличие апробации результатов исследования (доклады на научном семинаре или конференции, публикации, рекомендации к внедрению и др.)		5	
	Использование методов количественного и качественного анализа		5	
	1	Средний балл по КР	5	
	Оценка защиты	Защита КР	Степень структурированности и логичности доклада	5
Качество презентационного материала (графика, стиль, цвет, фон, анимация)			5	
Научная аргументация и защита своей точки зрения			5	
Свобода владения материалом			5	
Чёткость и аргументированность позиции студента при ответе на вопросы по содержанию курсовой работы, на замечания руководителя			5	
2	Средний балл за защиту КР	5		
	Средний балл по КР	5		
	Средний балл за защиту КР	5		
	ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА	5		

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Менеджмент: магистерская диссертация: Учеб. пособие / Министерство образования и науки РФ; Под ред. С.Д. Резника. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 240 с.
2. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Государственный университет управления. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 447 с.
3. Управление персоналом: программы учебных дисциплин, практик, гос. экзамена, магист. диссертация: Учеб. пособие / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова. – М.: НИЦ Инфр -М, 2012. – 349 с.
4. Управление персоналом: Учеб.е пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. – М.: НИЦ Инфра-М, 2013. – 238 с.
5. Выпускная квалификационная работа: Метод. указ. по написанию выпускной квалификационной работы / Сост. Г.П. Гагаринская, Е.В. Мюллер, Д.Б. Штрикова. – Самара: Самар. гос. тех-н. ун-т, 2015. – 51 с.
6. *Горелова Н. Ю.* Методические рекомендации для самостоятельной подготовки выпускной квалификационной работы по направлению 38.04.02 «Менеджмент» (уровень магистратуры) / Н.Ю. Горелова. – Самара: Самар. ун-т, 2014. – 28 с.
7. *Гагаринская Г.П., Мюллер Е.В.* Дипломное проектирование и преддипломная практика: Метод. пособие для студентов специальности 080505 «Управление персоналом». – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2005.
8. *Гагаринская Г.П., Брызгунова Ю.А.* Методические указания по выполнению выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации): для магистрантов специальности 080400 «Управление персоналом». – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2013. – 36 с.
9. Разработка стратегического плана развития предприятия: Метод. указ. к вып. курс. проекта/ Сост. *Д.Б.Штрикова.* – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2009. – 26 с.
10. *Веснин В.Р.* Стратегический менеджмент: Учеб. пособие. – М.: Моск. гос. индустр. ун-т, 2007. – 319 с.
11. *Виханский О.С.* Стратегическое управление. – М.: Экномистъ, 2005.
12. *Кузнецов Б.Т.* Стратегический менеджмент: Учеб. пособие. – М.: ЮНИТИ, 2007. – 623 с.
13. *Маленков Ю.И.* Стратегический менеджмент: Учебник. – М.: Проспект, 2008. – 224 с.
14. *Маркова В.Д., Кузнецова С.А.* Стратегический менеджмент. Курс лекций: Учеб. пособие. – М.: Инфра-М; Новосибирск: Сибир. соглашение, 2006. – 287 с.
15. *Ансофф И.* Стратегический менеджмент. Классическое издание. – М.: Питер, 2009.
16. *Баринов Б.А., Харченко В.Л.* Стратегический менеджмент. Учеб. пособие. – М.: Инфра-М., 2006.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ ТИТУЛЬНОГО ЛИСТА



Министерство образования и науки Российской Федерации
**ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический
университет»**

Кафедра «Экономика и управление организацией»

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Стратегическое государственное управление»
на тему «Роль стратегического планирования в системе стратегического государственного управления и его основные характеристики»

Вариант - № _____

Выполнил студент _____
подпись, дата, инициалы, фамилия

Проверил к.п.н., доцент, О.Ю. Калмыкова
степень, должность, подпись, дата, инициалы, фамилия

Самара, 2016

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ ЗАДАНИЯ НА КУРСОВУЮ РАБОТУ

МИНОБРНАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ЗАДАНИЕ НА КУРСОВУЮ РАБОТУ
по дисциплине «Стратегическое государственное управление»

Студенту _____

Вариант _____

Кафедра «Экономика и управление организацией»

Курс, группа _____

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Руководитель Калмыкова Ольга Юрьевна, доцент кафедры «Экономика и управление организацией» ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», кандидат педагогических наук, доцент

Тема курсовой работы «Система стратегического государственного управления трудовыми ресурсами»

Задание и краткие методические указания

1. Формирование системы управления трудовыми ресурсами в условиях рыночных отношений.
 - 1.1. Сущность трудовых ресурсов и система их управления.
 - 1.2. Особенности формирования и развития рынка труда в России.
 - 1.3. Концептуальные современные подходы к разработке региональной стратегии управления рынком рабочей силы.
2. Оценка процесса управления трудовыми ресурсами в регионе.
 - 2.1. Особенности воспроизводства трудовых ресурсов в регионе.
 - 2.2. Оценка системы управления трудовыми ресурсами и системой занятости в регионе.
3. Направления совершенствования управления региональным рынком труда.
 - 3.1. Прогноз развития рынка труда в регионе.
 - 3.2. Совершенствование системы управления трудовыми ресурсами в регионе.

Рекомендуемая литература

1. *Стёпочкина Е.А.* Планирование и прогнозирование в условиях рынка [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.А. Стёпочкина. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2015. – 152 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29290>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю.
2. Управление персоналом : учеб. пособие / А. Я. Кибанов [и др.]. – М.: Инфра-М, 2014. – 237 с.: табл. – (Высш. Образование. – бакалавриат). – Библиогр.: с. 200-203. – ISBN 978-5-16-006102-3 [Электронный каталог НТБ СамГТУ (Печатные издания)].
3. Фомичев А.Н. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для вузов/ А.Н. Фомичев. – Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, 2014. – 468 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24817>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю [ЭБС «IPRbooks» (Рекомендуемые к подключению)].
4. Управление персоналом: энцикл. / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2014. – 554 с.: ил., табл. – ISBN 978-5-16-003494-2 [Электронный каталог НТБ СамГТУ (Печатные издания)].
5. Калмыкова О. Ю. Кадровый менеджмент : учеб. пособие / О.Ю. Калмыкова, Г.П. Гагаринская, Е.В. Мюллер. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, Поволж. ин-т бизнеса. – [б. и.], 2011. – 328 с.: схем, табл. – Библиогр. в конце глав. – ISBN 978-5-98185-079-0 [Электронный каталог НТБ СамГТУ (Печатные издания)].
6. Гарольд Керцнер. Стратегическое управление в компании. Модель зрелого управления проектами [Электронный ресурс]/ Гарольд Керцнер – Электрон. текстовые данные. – М.: ДМК Пресс, 2014. – 320 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32121>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю [ЭБС «IPRbooks» (Рекомендуемые к подключению)].

Зав.кафедрой ЭиУО, проф., д.э.н. _____ /Г.П. Гагаринская/
Руководитель, доц. каф. ЭиУО, к.п.н. _____ /О.Ю. Калмыкова/
Студент _____ //

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	
Глава 1. Исследование теоретических основ возникновения стратегического подхода к управлению персоналом.....	
1.1. Место стратегии управления персоналом в общей стратегии организации.....	
1.2. Анализ взаимосвязи общей стратегии организации и кадровой стратегии.....	
1.3. Формирование кадровой политики на основе стратегии управления персоналом.....	
1.4. Анализ внешней и внутренней среды при формировании кадровой стратегии.....	
1.5. Основные этапы процессов формирования и реализации кадровой стратегии.....	
Глава 2. Исследование системы управления ООО «Самаравторцветмет».....	
2.1. Анализ производственно-хозяйственной деятельности ООО «Самаравторцветмет».....	
2.1.1. Краткая характеристика предприятия.....	
2.1.2. Технологический процесс.....	
2.1.3. Анализ производственно-хозяйственной деятельности ООО «Самаравторцветмет».....	
2.1.4. Анализ ликвидности.....	
2.1.5. Анализ финансовой устойчивости.....	
2.1.6. Анализ эффективности деятельности предприятия.....	
2.2. Мониторинг кадрового состава ООО «Самаравторцветмет».....	
2.2.1. Анализ структуры рабочей силы по категориям занятых сотрудников.....	
2.2.2. Анализ возрастной структуры рабочей силы ООО «Самаравторцветмет».....	
2.2.3. Анализ структуры образования работников ООО «Самаравторцветмет».....	
2.2.4. Структура рабочей силы по стажу работы.....	
2.2.5. Анализ текучести кадров в ООО «Самаравторцветмет».....	
2.3. Анализ организационной структуры системы управления персоналом.....	
2.4. Анализ состояния стратегического управления в ООО «Самаравторцветмет».....	
2.5. Анализ стратегии управления персоналом и кадровой политики.....	
Глава 3. Совершенствование стратегии управления персоналом ООО «Самаравторцветмет»....	
3.1. Технология совершенствования стратегии управления персоналом ООО «Самаравторцветмет».....	
3.2. Миссия организации и корпоративная стратегия.....	
3.3. Анализ внутренней и внешней среды.....	
3.3.1. SWOT-анализ ООО «Самаравторцветмет».....	
3.3.2. SNW-анализ ООО «Самаравторцветмет».....	
3.3.3. PEST-анализ ООО «Самаравторцветмет».....	
3.3.4. Анкетирование работников ООО «Самаравторцветмет».....	
3.4. Формирование кадровой стратегии и программы её реализации.....	
3.5. Создание центра обучения в ООО «Самаравторцветмет».....	
Глава 4. Социально - экономическая эффективность проекта.....	
Заключение	
Библиографический список	
Приложения	
Приложение 1. Бухгалтерский баланс.....	
Приложение 2. Организационная структура ООО «Самаравторцветмет».....	

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ _____

**РЕЦЕНЗИЯ (ОТЗЫВ)
руководителя на курсовую работу (проект)**

студента _____ курса _____ группы _____
(фамилия, имя, отчество)

Руководитель _____
(должность, фамилия, имя, отчество)

Тема курсовой работы (проекта) _____

Содержание

Наличие самостоятельных разработок автора

Практическая значимость

Недостатки

Оценка

Подпись _____

Пример введения

Актуальность исследования. Основной задачей реформирования российской экономики является повышение качества жизни населения. В «Концепции долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 года» особую значимость приобретает вопрос обеспечения качественным медицинским обслуживанием в условиях рационального использования ресурсов. Медицинские ресурсы, являясь главной, наиболее ценной частью ресурсов здравоохранения, обеспечивают эффективность деятельности медицинского учреждения. Перспективы развития здравоохранения в значительной степени зависят от профессионального уровня и качества подготовки медицинских кадров. Новые условия функционирования системы здравоохранения РФ предъявляют новые требования к инновационному потенциалу кадрового менеджмента.

Очевидно, что основной целью кадровой политики государственного учреждения здравоохранения должна стать реализация высокого уровня конкурентоспособности учреждения на рынке медицинских услуг за счёт высокого уровня профессиональной подготовки медицинских кадров. Объективными критериями активной кадровой политики в медицинском учреждении могут являться следующие показатели: низкий уровень деструктивной конфликтности в трудовом коллективе, высокий уровень профессионализма медицинского персонала и конкурентоспособность учреждения. **Стратегической задачей** реформирования сферы здравоохранения является формирование и оптимальное использование кадрового потенциала медицинского учреждения.

Вместе с тем, социально-экономическая ситуация в России последних десятилетий характеризуется высоким уровнем социальной напряженности, что вызывает возникновение большого количества организационных и социально-трудовых конфликтов в трудовых коллективах. Проводимые в системе здравоохранения реформы негативно воздей-

ствуют на социально-психологический климат в медицинском учреждении. Удовлетворенность пациентов медицинской помощью, а медицинского персонала трудом в последние годы стабильно уменьшается. Для коллективов медицинских учреждений, в условиях социально психологического дискомфорта в период проведения реформ в здравоохранении, характерно возникновение разнообразных организационных, межличностных, межгрупповых, социально-трудовых конфликтов, снижающих эффективность их деятельности.

Объективной необходимостью становится изучение причин возникновения конфликтов в медицинских учреждениях в связи с их негативным влиянием на качество оказываемой пациенту медицинской помощи. Изучение объективной и субъективной природы организационных конфликтов, их источников, форм проявления, методов предупреждения и разрешения способствует разностороннему пониманию проблем социального взаимодействия, выбору на практике путей преодоления конфликтных столкновений. Таким образом, навыки управления организационными конфликтами и стрессами являются важным инструментом в работе руководителя, прежде всего потому, что осознанное применение соответствующих приемов помогает сохранять и развивать трудовой коллектив, а также формирует общую управленческую и конфликтологическую компетентность современного руководителя медицинского учреждения.

Основное противоречие состоит в том, что, с одной стороны, существует необходимость управления конфликтами и стрессами в трудовых коллективах медицинских учреждений, а с другой стороны, отсутствуют эффективные кадровые и социальные технологии для их профилактики, урегулирования и разрешения, адекватные уровню профессиональной компетентности руководителей сферы здравоохранения. Снижение уровня конфликтности и профессионального стресса персонала в медицинском учреждении является одним из важных средств повышения эффективности системы управления. Таким образом, перед руководителями здравоохранения встает важная

задача – сформировать в каждом медицинском учреждении кадровую политику, которая должна включать в себя технологию профилактики и управления конфликтами и стрессами.

Степень разработанности проблемы.

Истоки исследований социальных противостояний находятся в фундаментальных трудах Г. Зиммеля, М. Вебера, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, У. Бэджгот, Л. Гумпловича, У. Самнера, А. Смолла, Г. Спенсера, Г. Ратценгофера.

Оригинальные теоретические модели разработали зарубежные авторы, создавшие социологические и психологические концепции трудовых конфликтов на предприятии. В их числе М. Вебер, Э. Дюркгейм, К. Боулдинг, Р. Дарендорф, М. Дейч, Я. Зеленовский, А. Корнхаузер, Л. Крисберг, У. Мастенбрук, Н. Смелзер, А. Гидденс, К. Томас и др.

Отечественные ученые: А.В. Дмитриев, А.Г. Здравомыслов, Н.В. Гришина, Д.П. Зеркин, А.И. Пригожин, В.П. Пугачев, А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов; А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин, Д.К. Захаров и др. – исследовали специфику современных социальных конфликтов в организациях.

Вопросы совершенствования организации системы управления конфликтами и стрессами сегодня недостаточно исследованы и требуют системного подхода в нахождении эффективных организационных решений. Исходя из этого, **актуальной** научной задачей в современных условиях является изучение научного статуса теории управления организационными конфликтами и стрессами в медицинском учреждении.

Цель исследования заключается в обосновании рекомендаций по формированию системы управления организационными конфликтами и стрессами в медицинских учреждениях. Указанная цель достигнута решением следующих **задач**.

Выявление закономерностей возникновения и развития конфликтных ситуаций в медицинских учреждениях в условиях реформ в системе здравоохранения России.

Анализ функций организационных конфликтов с точки зрения целесообразности управленческого вмешательства в их регулирование;

Обоснование характеристики организационных конфликтов в медицинских учреждениях: условия, причины возникновения, структура, динамика.

Определение влияния копинг-стратегий медицинских работников на возникновение и динамику конфликтов в медицинском учреждении.

Анализ способов принятия управленческих решений по предупреждению и разрешению организационных конфликтов в медицинских учреждениях.

Формирование модели системы управления конфликтами и стрессами в медицинских учреждениях.

Формирование рекомендаций по предупреждению возникновения и управлению конфликтами и стрессами в медицинских учреждениях с целью минимизации их деструктивных последствий.

Объектом исследования являются организационно-экономические отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности работников медицинских учреждений.

Предметом исследования являются процессы и методы исследования, формирования и управления системой управления конфликтами и стрессами, обеспечивающей повышение эффективности регулирования противоречивых социальных процессов в медицинских учреждениях.

Актуальность исследуемой проблемы позволила сформулировать рабочую **гипотезу**, согласно которой формирование и реализация системы управления организационными конфликтами и стрессами в медицинских учреждениях способствуют снижению уровня конфликтности и профессионального стресса медицинских работников, что позволит повысить качество оказываемых медицинских услуг.

В числе наиболее существенных ожидаемых результатов внедрения системы управления конфликтами и стрессами в медицинском учреждении можно назвать:

– улучшение качества предоставляемых медицинских услуг и повышение удовлетворенности потребителей;

– повышение результативности и эффективности деятельности при сокращении затрат на оказание медицинской помощи;

– увеличение заинтересованности персонала в качестве, а также создание такой морально-психологической атмосферы в коллективе, которая ориентирует персонал на долгосрочную перспективу.

Теоретической основой исследования являются труды отечественных и зарубежных ученых, разрабатывающих проблемы трудовых отношений, обеспечения их стабильности, способы предупреждения и разрешения организационных конфликтов. Информационную базу исследования составили законодательные и нормативно-правовые документы по проблемам труда Российской Федерации. В ходе исследования использовались данные официальной статистики министерства здравоохранения, а также медицинских учреждений. Изучены и обобщены литературные, реферативные и нормативные источники, а также результаты аналогичных исследований по тематике курсовой работы.

Методическая основа исследования представлена системным и комплексным подходами к изучению проблем управления организационными и трудовыми конфликтами в медицинских учреждениях.

Методы исследования. Для проверки указанной рабочей гипотезы и решения поставленных задач использовались следующие методы:

1) методы теоретического исследования: изучение и анализ литературы по тематике исследования, системный анализ, логическое моделирование социальных процессов, на основе чего определены исходные теоретические положения исследования, его основные понятия, направления;

2) эмпирические методы: наблюдение, опрос и анкетирование; изучение документации; анализ полученных результатов.

3) математические методы: статистическая обработка полученных данных.

Теоретическая значимость данного исследования заключается в разработке методических положений по формированию модели системы управления организационными конфликтами в медицинских учреждениях.

Практическая значимость работы заключается в возможности использования основных положений курсовой работы в качестве методической базы для принятия управленческих решений по управлению конфликтами и стрессами в медицинских учреждениях. Внедрение разработанной модели системы управления организационными конфликтами позволяет повысить качество оказываемых медицинских услуг пациентам.

Апробация. Результаты исследования обсуждались на заседаниях кафедры «Экономика и управление организацией» Самарского государственного технического университета.

Результаты исследования были представлены и получили поддержку на 10 международных и 11 всероссийских научных конференциях, проведенных в Самаре, Минске, Москве и Санкт-Петербурге.

Таблица Пб.1

Определение стратегии, взаимосвязь с классификацией Г. Минцберга

№ п/п	Классификация (по Г. Минцбергу)	Определение стратегии	Источник
1	Стратегия как план, руководство, ориентир или направление развития, дорога из настоящего в будущее	Стратегия – это совокупность фундаментальных или принципиально важных решений относительно целей и средств предприятия	Child J. Organizational structure, environment and performance: the role of strategic choice. // Sociology. 1972.
		Стратегия – это планы высшего руководства по достижению долгосрочных результатов, соответствующих целям и задачам организации	Wright P., Pringle C, Kroll M. Strategic Management Text and Cases. Needham Heights, MA, 1992.
		Стратегия предприятия представляет собой совокупную программу действий, осуществляемую с целью построить будущее данного предприятия и обеспечить предприятию выживание	Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М., 1997.
		Традиционно корпоративная стратегия – план компании, направленный на сбалансирование внутренних сильных и слабых сторон с внешними возможностями и угрозами, чтобы поддерживать конкурентоспособное преимущество	Десслер, Г. Управление персоналом. – М., 1997.
2	Стратегия как принцип поведения или следование некой модели поведения (с учетом поведения в прошлом)	Стратегия представляет собой набор правил, которыми руководствуется организация при принятии управленческих решений. Вместе с тем стратегию можно рассматривать как общий комплексный план, предназначенный для обеспечения осуществления миссии и достижения хозяйственных целей организации	Самыгин, С.И., Столяренко, Л.Д. Менеджмент персонала. – Ростов-на-Дону, 1997.
3	Стратегия как позиция, а именно расположение определенных товаров (услуг) на конкретных рынках	Стратегия компании – это поиск соответствия между внутренними возможностями компании и внешней средой	Kay J. Strategy and the illusions of grand designs, Mastering Strategy // Financial Times, 1999, 15 October.

Процедуры анализа внешней среды

Методика ПЭСТ

Для анализа тенденций изменения внешней среды фирмы используется техника анализа ПЭСТ или СТЭП¹, позволяющая более широко взглянуть на то, как влияет окружение на конкретную фирму.

Данная методика предполагает изучение четырех основных групп факторов, оказывающих влияние на фирму: политических, социальных, экономических, технологических. Однако на практике анализируется более широкий набор факторов. Несомненно, что текущая экономическая ситуация, общественные и политические тенденции, технологическая конкуренция влияют на развитие компании. Но кроме этого нельзя не учитывать такие факторы, как правовой климат, природная среда, демографическая ситуация, социокультурные условия и т. д., – все они оказывают серьезное влияние на выбор стратегии фирмы. Внешние обстоятельства порой приводят к образованию абсолютно новых и разрушению старых стратегических альянсов, появлению новых рынков сбыта, изменению системы приоритетов фирм. Обычно они создают бесконечную череду проблем и открывают массу возможностей перед компаниями.

Изменения факторов внешней среды

Рассмотрим некоторые возможные изменения вышеперечисленных факторов макросреды.

1. Политические факторы:

- расстановка политических сил;
- отношения между деловыми кругами и правительством;
- финансово-кредитная политика;
- государственное регулирование;
- федеральные выборы;
- политические условия в различных регионах и странах;

¹ПЭСТ или СТЭП соответствует английской аббревиатуре PEST или STEP (political, economic, social, technological environment). Термин STEP может быть также использован и в значении «пошаговый анализ» (от английского выражения step by step).

- раз меры государственного бюджета;
- отношения правительства с иностранными государствами;
- льготы (например, для предприятий, использующих труд инвалидов и малых предприятий);

2. Правовые факторы:

- совершенствование законодательства, регулирующего предпринимательскую деятельность;
- развитие законодательства по защите окружающей среды;
- повышение требований со стороны государственных учреждений, следящих за соблюдением законов;
- рост числа объединений по защите интересов потребителей;
- изменения в налоговом законодательстве;
- совершенствование патентного законодательства;
- совершенствование антимонопольного законодательства.

3. Экономические факторы:

- ставка процента по кредитам;
- темпы экономического роста;
- тенденции на рынке ценных бумаг;
- рост или снижение темпов инфляции;
- изменение уровня доходов населения и размера сбережений;
- спад в некоторых отраслях промышленности;
- изменения курсов национальной и иностранных валют.

4. Социальные факторы:

- уровень среднедушевого дохода;
- покупательские предпочтения;
- отношение к труду;
- отношение к отдыху;
- отношение к качеству товаров и услуг;
- экологические требования;
- отношение к правительству;
- проблемы межэтнических отношений;
- снижение или повышение уровня образования;
- рост числа служащих;

- возрастание интереса к социальным проблемам;
- изменение отношения к корпоративным ценностям;
- исчезновение, возникновение и укрепление религиозных течений;
- изменения в стиле жизни, обычаях, привычках.

5. Технологические факторы:

- ускорение и развитие научно-технического прогресса;
- разработка и внедрение новых технологий;
- совершенствование существующих и производство новых товаров;
- увеличение бюджетов на НИОКР;
- рост числа техногенных катастроф.

6. Демографические факторы:

- рост или сокращение численности населения;
- рост или сокращение рождаемости;
- старение населения;
- изменение возрастного состава населения;
- интенсивность иммиграции и эмиграции;
- изменение в структуре домашнего хозяйства.
- коэффициент средней продолжительности жизни;
- изменения в половом составе населения.

7. Природные факторы:

- истощение ресурсов;
- увеличение загрязнения окружающей среды;
- изменение климата.

Этапы анализа внешней среды. Технология использования методики ПЭСТ достаточно проста и состоит из нескольких этапов.

Этап 1. Выделяют факторы, определяющие состояние макросреды компании.

Этап 2. Факторы заносят в табл. П7.1 отдельно по каждой составляющей макросреды (2-3 фактора).

Этап 3. Оценивают характер влияния факторов на деятельность компании (отрицательное или положительное).

Этап 4. Оценивают степень влияния факторов на деятельность компании по шкале от – 5 (крайне отрицательное влияние) до +

(крайне положительное влияние). Результаты анализа могут быть представлены в виде таблицы (см. табл. П7.1).

Таблица П7.1

Обобщение результатов анализа

Факторы макросреды	Характер влияния	Степень влияния (-5) - (+5)
Политические факторы 1. 2. ...		
Правовые факторы 1. 2. ...		
Экономические факторы 1. 2. ...		
Социальные факторы 1. 2. ...		
Технологические факторы 1. 2. ...		
Демографические факторы 1. 2. ...		
Природные факторы 1. 2. ...		

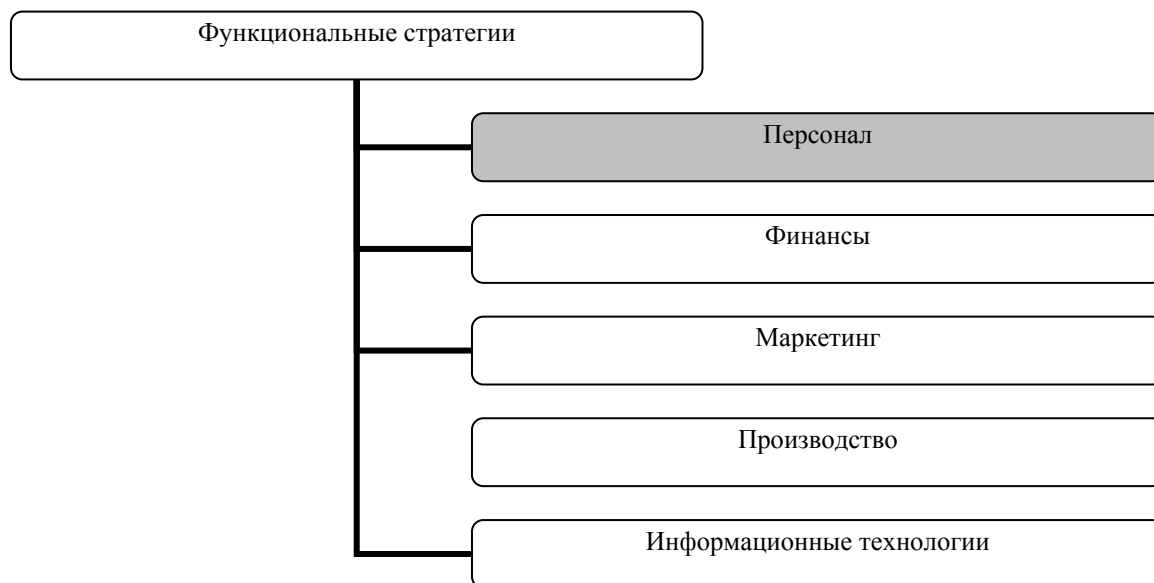


Рис. П8.1. Функциональные стратегии организации

Таблица П9.1

Жизненный цикл организации и управление человеческими ресурсами

Жизненный цикл организации	Подбор персонала	Система компенсаций	Обучение и развитие	Трудовые отношения
Стадия становления	Поиск талантливых специалистов и организаторов производства	Для привлечения необходимых специалистов зарплата и льготы устанавливаются на уровне или выше уровня аналогичных показателей на рынке труда	Определение требований к развитию работников, планирование карьеры	Выработка философии управления людьми, становления базовых ценностей, оформление трудовых отношений в коллективах и индивидуальных трудовых договорах
Стадия роста	Привлечение дополнительных работников со стороны, использование внутренних источников заполнения вакансий	Сохраняется необходимость обеспечения в оплате на внешнем рынке труда, дополнительно возникает проблема равенства в оплате внутри организации	Определение потребностей в обучении для развития новых технологий, в связи с перемещениями работников внутри организации, открытием новых видов производства товаров	Определение политики регулирования внутреннего рынка труда, формирование кадрового ядра организации и временной рабочей силы
Стадия зрелости	Обновление персонала, управление текучестью, уточнение стратегии подбора кадров	Контроль над издержками на заработную плату, корректировка программ компенсации	Обновление знаний, совершенствование форм и методов обучения персонала	Поддержание трудовой мотивации персонала, изыскание новых возможностей и резервов
Стадия сокращения производства	Замораживание найма новых сотрудников, планирование сокращения персонала	Введение жёсткого контроля над издержками	Организация переподготовки персонала, повышения квалификации	Решение проблем занятости, соблюдение трудовых законов, проведение переговоров, разрешение конфликтов, управление стрессами



Рис. П10.1. Диаграмма «Проблема – причины»

**ЗАДАНИЕ НА РАЗРАБОТКУ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПРОЕКТА
ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ
В ОРГАНИЗАЦИИ**

Главная цель разработки проекта – создание полноценной и научно обоснованной системы обучения сотрудников в организации, которая бы побуждала их на производительный и качественный труд, обеспечивая благоприятный морально-психологический климат.

Основываясь на этом можно сформировать перечень проектных предложений (рис. П11.1).

1. На основе выявленных причин, влияющих на совершенствование системы обучения, необходимо разработать внутрифирменные профессиональные стандарты и квалификационные требования, которые составят основу делопроизводственного обеспечения.

2. Для того чтобы процесс обучения стал наиболее понятен и структурирован, необходимо для каждого ведущего консультанта определить тему тренинга, которой в последствии он будет заниматься и совершенствовать процесс обучения, а также самосовершенствоваться как тренер.

3. Усовершенствовать процедуры определения потребности в обучении.

4. Усовершенствовать программы и методы обучения новых сотрудников.

5. Усовершенствовать методы оценки результатов обучения новых сотрудников.

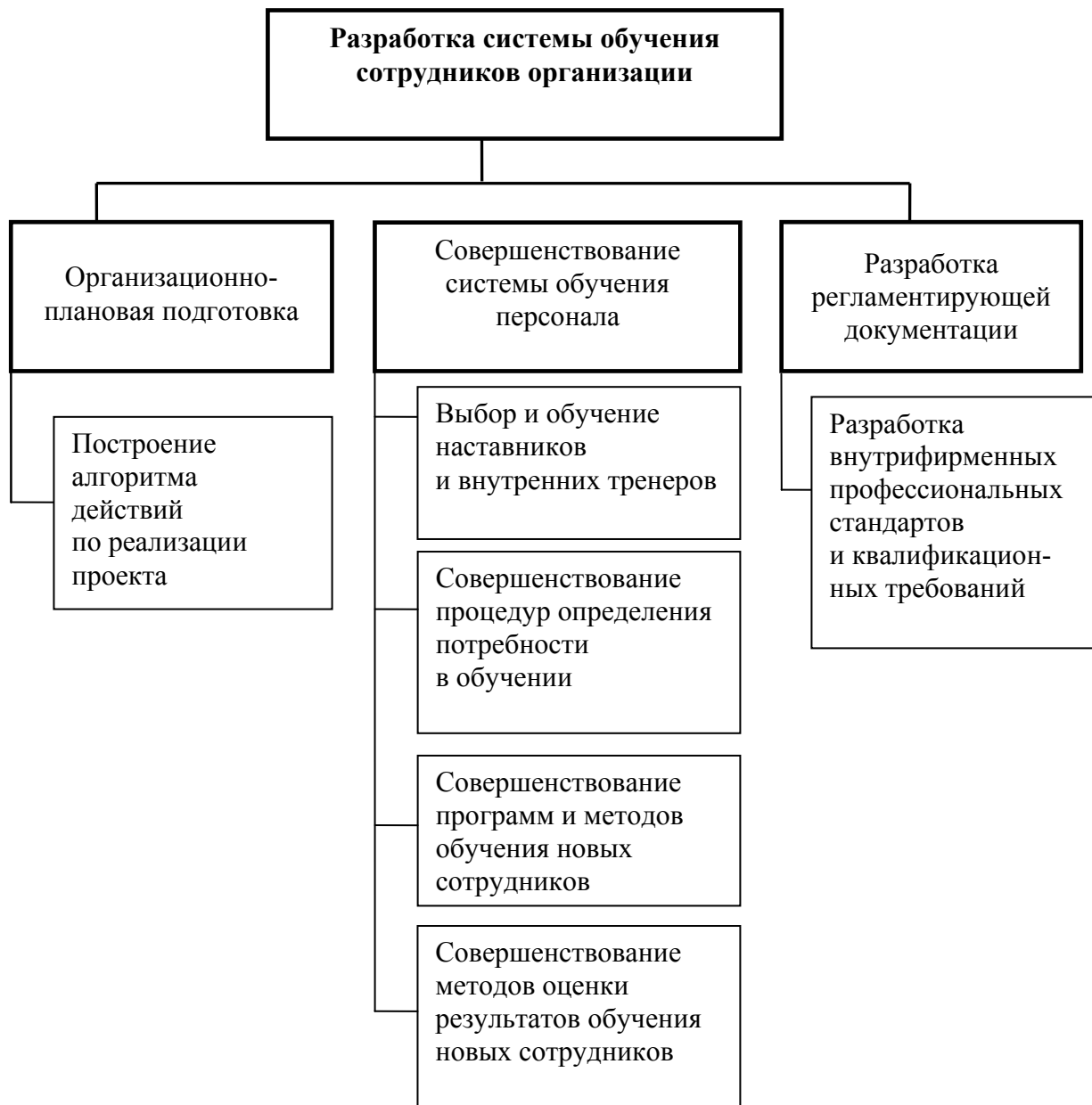


Рис. III.1. Дерево целей (предложений) по совершенствованию системы обучения сотрудников организации

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ВЫПОЛНЕНИЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ	5
2. ЭТАПЫ ВЫПОЛНЕНИЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ	6
3. ТРЕБОВАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ	7
4. ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ	8
5. МЕТОДИКА НАПИСАНИЯ, СТРУКТУРА И ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ	12
5.1. Структура курсовой работы	12
5.2. Рекомендации по разработке отдельных разделов курсовой работы	17
5.3. Правила оформления курсовой работы	25
6. ПОРЯДОК ЗАЩИТЫ КУРСОВОЙ РАБОТЫ	26
6.1. Руководство и контроль над ходом выполнения курсовой работы	26
6.2. Процедура защиты курсовой работы	28
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	31
ПРИЛОЖЕНИЯ	32
<i>Приложение 1</i>	32
<i>Приложение 2</i>	33
<i>Приложение 3</i>	34
<i>Приложение 4</i>	35
<i>Приложение 5</i>	36
<i>Приложение 6</i>	42
<i>Приложение 7</i>	43
<i>Приложение 8</i>	47
<i>Приложение 9</i>	48
<i>Приложение 10</i>	49
<i>Приложение 11</i>	50

КАЛМЫКОВА Ольга Юрьевна
ГАГАРИНСКАЯ Галина Павловна

Стратегическое государственное управление

Редактор *Н.В. Беганова*
Компьютерная верстка *Е.А. Образцова*
Выпускающий редактор *Ю.А. Петропольская*

Подписано в печать 06.04.16
Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная
Усл. п. л. 3,11. Уч.-изд. л. 2, 85
Тираж 50 экз.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»
443100, г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244. Главный корпус

Отпечатано в типографии
Самарского государственного технического университета
443100, г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244. Корпус № 8