

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Оренбургский государственный университет»
Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма

Р. М. Прытков

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Рекомендовано к изданию Редакционно-издательским советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» в качестве методических указаний для студентов, обучающихся по программе высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Оренбург
2016

УДК 378.016:005.92(076.5)
ББК 65.291.6я7+74.58я7
П 85

Рецензент – профессор, доктор экономических наук М. Г. Лапаева

Прытков Р. М.
П 85 Управление социальным развитием персонала: методические указания по подготовке курсовой работы / Р. М. Прытков; Оренбургский гос. ун-т. - Оренбург: ОГУ, 2016. - 48 с.

Методические указания содержат тематику, общие требования к содержанию, структуре, изложению и оформлению курсовой работы по дисциплине «Управление социальным развитием персонала».

Методические указания по подготовке курсовой работы по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» предназначены для студентов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом всех форм обучения

УДК 378.016:005.92(076.5)
ББК 65.291.6я7+74.58я7

© Прытков Р. М., 2016
© ОГУ, 2016

Содержание

Введение.....	4
1 Общие положения по выполнению курсовой работы	5
2 Порядок представления к защите и защита курсовой работы.....	6
3 Общие требования к построению курсовой работы.....	8
4 Тематика курсовых работ.....	15
5 Примерное содержание тем курсовых работ по дисциплине «Управление социальным развитием персонала».....	17
6 Литература, рекомендуемая для выполнения курсовой работы.....	28
6.1 Основная литература.....	28
6.2 Дополнительная литература.....	30
6.3 Периодическая литература.....	33
6.4 Интернет-ресурсы.....	34
Приложение А Примеры таблиц и рисунков для теоретической части курсовой работы.....	36
Приложение Б Примеры таблиц и рисунков для аналитической части курсовой работы.....	38
Приложение В Примеры таблиц и рисунков для рекомендательной части курсовой работы.....	46

Введение

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» относится к дисциплинам базовой части, изучается студентами, обучающимся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» всех форм обучения.

Основной целью дисциплины является: изучение и практическое освоение знаний и профессиональных навыков о научных прикладных основах управления социальным развитием персонала и организации.

Для изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» огромное значение имеют не только лекционные, семинарские и практические занятия, но и углубленная самостоятельная работа студента с научной литературой, приобретение знаний и опыта, которые помогают приобрести необходимые компетенции: способностью к самоорганизации и самообразованию ОК-7; знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) ОПК-3.

Содержание данной дисциплины является опорой для освоения таких дисциплин как: «Планирование кадров», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Мотивация трудовой деятельности» и др.

Одним из этапов изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» является выполнение студентом курсовой работы. Выполнение курсовой работы позволяет расширить знания студента, усилить понимание им существа изучаемых проблем, формировать убеждение в необходимости постоянного творческого, исследовательского развития.

В процессе выполнения курсовой работы студент приобретает необходимые навыки: умение отбирать и критически оценивать нужный материал, пользоваться специальной литературой, анализировать имеющиеся данные, сопоставлять факты, делать теоретические и практические выводы по результатам исследования.

1 Общие положения по выполнению курсовой работы

Курсовая работа должна носить творческий характер и содержать анализ различных точек зрения по вопросам в сфере социального развития персонала организации, а также практическая оценка и свое отношение к ним.

Систематизация теоретических знаний с примерами из практики определяют качество выполненной курсовой работы. Содержащиеся в курсовой работе отдельные положения должны подтверждаться не выдуманными примерами с условными цифрами, а подлинными плановыми и фактическими показателями деятельности предприятий (организаций, учреждений).

Выбор темы обязательно согласовывается с преподавателем при согласовании плана курсовой работы. Если студент желает выбрать другую тему курсовой работы он обязательно должен согласовать ее с преподавателем, обосновав причины изменения темы. В случае если выбор темы не был согласован с преподавателем, то курсовая работа к проверке допускаться не будет, а в ведомости будет проставляться отметка «не аттестован».

При подготовке к написанию рабочего плана курсовой работы вначале выбирается конкретный объект исследования, по которому будет проводиться конкретный анализ.

Процесс выполнения курсовой работы включает четыре основных этапа: выбор темы, подбор литературы, сбор информации на объекте исследования и написание работы с доработкой при наличии замечаний.

При выборе темы курсовой работы студент исходит из своих научных интересов, возможностей сбора практического материала, знания специальной экономической литературы.

Выбранная студентом тема должна быть закреплена заданием на курсовую работу. После выбора темы курсовой работы студент приступает к подбору литературы и сбору практического материала. Опираясь на эти сведения, студент самостоятельно расширяет перечень литературы, подбирает и изучает ее, используя для этого библиотечные каталоги. Особое внимание

нужно уделить изучению публикаций последних лет. После подбора и тщательного изучения подобранных литературных источников и практического материала начинается процесс непосредственно написания курсовой работы.

Качественно выполненная курсовая работа характеризуется раскрытием сущности изучаемой проблемы и изложение собственной позиции по дискуссионным вопросам, а также глубоким и всесторонним анализом действующей практики, исходя из конкретного фактического материала.

Простое переписывание прочитанного материала, изложение дискуссионных вопросов без формирования собственной позиции, описание текущих инструкций, без аналитического осмысливания практического материала может послужить причиной низкой оценки выполненной курсовой работы, так как такая работа не отражает умение автора самостоятельно и творчески использовать имеющийся материал и сочетать его с теоретическими знаниями, полученными при изучении дисциплины.

2 Порядок представления к защите и защита курсовой работы

К защите курсовой работы допускаются студенты, выполнившие все требования учебного плана и программы по дисциплине «Управление социальным развитием персонала».

Подготовленная курсовая работа подписывается студентом и представляется руководителю на проверку в установленные сроки на кафедру, кабинет 6405. Проверка курсовых работ руководителем осуществляется в течение недели после их сдачи. Курсовая работа должна быть сдана на проверку в межсессионный период, не позднее, чем за 3 недели до начала сессии.

Если в результате проверки обнаружены ошибки, неполный объем или низкое качество оформления работы, она возвращается студенту для доработки

или переделки. Замечания руководителя в письменном виде представляются студенту. На титульном листе делается отметка «Доработать» или «Переделать».

При соответствии курсовой работы установленным требованиям руководитель ставит на титульном листе отметку «К защите».

Защита курсовых работ проводится в назначенный день и час. Защита курсовых работ может проходить в различных формах. Наиболее целесообразна защита курсовых работ в присутствии группы студентов с использованием презентации. При этом автору курсовой работы предоставляется 10-15 минут для доклада основных положений, после чего, ему задаются вопросы по существу работы.

Допускается защита курсовой работы в индивидуальном порядке в форме обсуждения выявленных проблем темы и разработки рекомендаций по их устранению.

При подготовке к защите студентам следует обратить особое внимание на вопросы и замечания руководителя, сделанные им при проверке курсовой работы.

Курсовая работа оценивается по четырех балльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценка записывается в ведомость и в зачетную книжку за подписью руководителя курсовой работы.

Студент, не представивший в установленный срок курсовую работу или не защитивший ее по неуважительной причине, считается имеющим академическую задолженность и к экзамену по курсу «Управление социальным развитием персонала» не допускается.

В процессе защиты и при оценке курсовой работы обращается особое внимание на:

- обоснование актуальности исследуемой темы в работе и четкую постановку ее цели и задач;
- степень соответствия объема и содержания курсовой работы названию темы, ее целям и задачам;

- глубокое понимание современного состояния рассматриваемых в работе проблем;

- разработанные рекомендации по устранению выявленных проблем с их социально-экономическим обоснованием;

- самостоятельность мышления и творческий подход к проблеме;

- логику и четкость изложения материала;

- обоснованность основных положений курсовой работы;

- знание литературы по разработанной теме;

- качество оформления работы;

- правильность ответов на вопросы в ходе защиты курсовой работы.

Курсовые работы, имеющие творческий характер, отличающиеся особой глубиной исследования и качеством оформления могут быть:

- выдвинуты на кафедральный конкурс студенческих курсовых работ;

- рекомендованы к дальнейшей разработке темы при написании научно-исследовательской работы на кафедре «Управление персоналом, сервиса и туризма».

Автору может быть предоставлено право выступить с докладом по теме выполненной работы на теоретическом семинаре кафедры, на студенческой научной конференции.

3 Общие требования к построению курсовой работы

Общие требования к построению и оформлению курсовой работы представлены в СТО 02069024.101 – 2015 «Работы студенческие. Общие требования и правила оформления».

Примеры оформления титульного листа контрольной работы, задания, аннотации и ее содержания приведены в СТО 02069024. 101 – 2015 «Работы студенческие. Общие требования и правила оформления».

Введение - вступительная часть основного текста курсовой работы. Введение состоит из обязательных элементов, которые необходимо правильно сформулировать, что наглядно представлено в таблице 1.

Введение по объему должно составлять 1,5-2 страницы.

Таблица 1 - Структура введения курсовой работы

Элемент введения	Комментарий к формулировке
Актуальность темы	Раскрыть суть исследуемой проблемы, показать ее актуальность и степень проработанности в трудах экономистов. Желательно при демонстрации актуальности привести ряд статистических или фактических данных, характеризующих важность проблемы. Избегайте при формулировке актуальности использования общеизвестных и банальных вещей (например, общепринятых определений). Ссылки на список использованных источников во введении обычно не приводят. В целом актуальность прописывается в рамках 1-2 абзацев, занимая не более половины страницы.
Цель работы	Должна заключаться в решении исследуемой проблемы путем ее анализа и практической реализации. Цель отвечает на вопрос: «что должно быть достигнуто в ходе выполнения работы?» (например, «разработка практических рекомендаций по совершенствованию...»).
Задачи работы	Определяются исходя и в развитие цели работы. Задачи должны быть ответом на вопрос: «Как будет достигнута цель исследования?» Задачи курсовой работы, как правило, формулируются по содержанию глав. Для обозначения задач по содержанию теоретической главы курсовой работы, необходимо использовать глаголы «изучить», «рассмотреть», аналитической главы курсовой работы глаголы «дать» (характеристику), «проанализировать», рекомендательной главы курсовой работы глаголы «предложить», «представить». Как правило, формулируются 3-4 задачи.
Объект исследования	Дать определение экономическому явлению, на которое направлена исследовательская деятельность. Объектом может являться предприятие (организация, учреждение) на котором проводится исследование.
Предмет исследования	Дать определение планируемому к исследованию конкретным свойствам объекта или способам изучения экономического явления.
Информационная база исследования	Перечислить источники информации, используемые для данного исследования.
Методы исследования	Перечислить методы исследования, используемые в работе.
Практическая значимость исследования	Не носит обязательного характера. Наличие сформулированных направлений реализации полученных выводов и предложений придает работе большую практическую значимость. Практическая значимость исследования обычно отвечает на вопрос, где или при решении каких проблем могут быть использованы выводы (результаты), полученные в работе.

Далее рассмотрена структура, а также содержание основной части курсовой работы.

Текст основной части курсовой работы должен состоять двух-трех разделов, охватывающий теоретические и аналитические вопросы по выбранной теме, а также содержать рекомендательную часть.

В основной части курсовой работы должны присутствовать иллюстрации (таблицы, рисунки, схемы, графики и т.п.) с соответствующими ссылками и комментариями, которые придают тексту ясность и конкретность.

Также рекомендуется по итогам каждой главы в конце приводить основные выводы (или результаты), полученные в данном разделе, наиболее важные с точки зрения поставленной цели и задач курсовой работы. Данные выводы впоследствии могут быть использованы для составления презентации при представлении курсовой работы к защите, если это будет требоваться руководителем. Главный критерий при определении качества главы – это полнота и качество выполнения поставленных и решаемых в данном разделе задач.

При раскрытии темы курсовой работы студенты должны использовать:

- теоретико-методическую базу, позволяющую смоделировать конкретную ситуацию, т.е. желаемые условия функционирования объекта исследования (как должно быть в идеале);

- эмпирическую базу (фактические условия функционирования объекта исследования);

- перечень мероприятий, осуществление которых позволит в определенной степени: минимизировать или не допустить возможность неблагоприятной ситуации; совершенствовать имеющиеся место недоработки; сформулировать мероприятия, позволяющие преобразовать слабые стороны деятельности в сильные; предложить мероприятия, позволяющие устранить угрозы и максимальным образом использовать имеющиеся возможности.

Рекомендуется придерживаться следующей структуры основной части курсовой работы:

1 Теоретические и методические основы рассматриваемой проблемы.

2 Анализ рассматриваемой проблемы на конкретном объекте исследования.

3 Разработка рекомендаций и мероприятий по решению рассматриваемой проблемы на исследуемом объекте.

В первом - теоретическом разделе курсовой работы студент раскрывает общетеоретические проблемы выбранной темы, излагает понятийный аппарат (Приложение А, таблица А.1), критически осмысливает взгляды управленцев, экономистов, социологов, психологов и других специалистов на исследуемую проблему. Теоретический раздел курсовой работы должен включать 2-3 подраздела. Теоретическая часть курсовой работы должна включать принципы, правила, цели, задачи, функции, структуру, методы или способы, стратегии, относящиеся к выделенной проблеме или экономическому явлению.

Первый раздел по объему должен занимать 10-15 страниц (35-40%) от всей работы. Образцы примерных таблиц и рисунков для теоретической главы приведены в приложении А.

Второй - аналитический раздел курсовой работы должен включать 2-3 подраздела. В первом подразделе приводятся официальное название, организационно-экономическая характеристика объекта исследования, сфера (специфика) деятельности и ее направления, географическое расположение, площадь территории, организационная структура управления и др. Также в данном разделе дается подробный анализ кадрового потенциала организации (предприятия, учреждения) по следующими основным признакам: категориям работающих, уровню образования, полу, возрасту, стажу работы, а также показатели движения кадров. Анализ и оценка состояния дел на объекте исследования предполагает обработку статистической информации не менее, чем за последние 3 года.

Следующий подраздел должен быть посвящен характеристике состояния проблемы на объекте исследования (в рамках выбранной темы курсовой работы). В качестве исходной информации для описания и анализа могут быть

использованы статистические данные, различные отчеты, справки структурных подразделений объекта исследования, типовые положения о подразделениях, организационно-управленческие документы, организационная структура управления, анкетный и устный опрос специалистов и другие сведения, полученные и использованные студентом во время сбора информации для выполнения курсовой работы.

В данном подразделе необходимо выделить положительные и отрицательные моменты в практической реализации рассматриваемой проблемы на объекте исследования. Представленные результаты анализа должны быть мотивированы, подтверждены фактами, с тем чтобы, опираясь на них можно было бы в дальнейшем выявить резервы, наметить пути их использования, а также устранить недостатки в работе.

Объем аналитической главы составляет 10-15 страниц (45%) от всей работы.

Образцы примерных таблиц и рисунков для аналитического раздела курсовой работы приведены в приложении Б.

В третьем разделе курсовой работы необходимо разработать и обосновать рекомендации по решению поставленной проблемы с учетом возможностей объекта исследования. Каждую проблему необходимо рассмотреть отдельно, предложив свое решение.

Для осуществления экономического обоснования предложенных мероприятий рекомендуется соотнести возможные результаты, которые мы предполагаем получить в результате внедрения этих мероприятий, и определить затраты на их реализацию. Кроме того, определить эффективность мероприятий можно путем сопоставления показателей до и после внедрения мероприятий. Можно также обосновать предложенные рекомендации с позиции социальной значимости.

Образцы примерных таблиц и рисунков для рекомендательной части курсовой работы приведены в приложении В.

Объем рекомендательной главы составляет 10-15 страниц (45%) от всей работы. Разделы должны содержать 2-3 подраздела.

Структурные единицы основной части (разделы, подразделы, пункты) должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста, за исключением введения, содержания, заключения и приложений. Все структурные единицы основного текста курсовой работы следует нумеровать арабскими цифрами и иметь заголовки. Заголовки должны четко и кратко отражать содержание структурной единицы основного текста.

Заголовки следует печатать с абзацного отступа без точки в конце, не подчеркивая. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Переносы слов в заголовках не допускаются.

Заключение - завершающая часть основного текста курсовой работы. В заключении приводятся основные результаты проведенных студентом работ по теоретическому изучению и аналитическому обоснованию выбранной темы курсовой работы. Заключение не включается в общую нумерацию структурных единиц текста, его размещают на отдельной странице, располагая слово «Заключение» посередине поля страницы с первой прописной буквы. Заключение должно быть представлено на 1,5-2 страницах.

Список использованных источников приводится в конце документа. Он должен содержать сведения о научной, учебной, информационной, нормативно-технической, справочной, периодической литературе, использованной при написании курсовой работы, в соответствии с требованиями СТО 02069024.101 - 2015 «Работы студенческие. Общие требования и правила оформления», размещенного на сайте ОГУ <http://osu.ru/doc/385>.

Список использованных источников должен включать 15-20 источников, включая литературу за последние 5 лет.

Приложениями могут быть, например, графический материал, таблицы большого формата, организационная структура предприятия, анкеты, должностные инструкции и т.д. Приложения могут быть обязательными и

информационными. Информационные приложения могут быть рекомендуемого или справочного характера. Каждое приложение следует начинать с новой страницы с указанием вверху посередине страницы слова «Приложение» и его обозначения, а под ним в скобках для обязательного приложения пишут слово «обязательное», а для информационного «рекомендуемое» или «справочное». Приложение должно иметь заголовок, который записывают симметрично относительно текста с прописной буквы отдельной строкой.

Приложения располагают в порядке ссылок на них в тексте. Приложения обозначают прописными буквами русского алфавита, начиная с А (за исключением букв Ё, З, Й, О, Ч, Ъ, Ы, Ь), которые приводят после слова «Приложение».

Текст курсовой работы должен быть кратким, точным, не допускающим различных толкований, логически последовательным. В тексте должны применяться научно-экономические термины, обозначения и определения, установленные соответствующими стандартами или общепринятые в научно-экономической литературе.

В курсовой работе не допускается применять обороты разговорной речи, профессионализмы.

Условные буквенные обозначения величин, а также условные графические обозначения должны соответствовать требованиям государственных стандартов. Если в курсовой работе принята особая система сокращения слов или наименований, то в ней должен быть приведен перечень принятых сокращений, который помещают в конце курсовой работы.

Объем курсовой работы составляет около 35-40 страниц без приложений.

План курсовой работы предоставляется для утверждения преподавателю, ведущему дисциплину в течение 1-2 недель со дня выдачи тем.

4 Тематика курсовых работ

Тематика курсовых работ формируется исходя из содержания основного курса дисциплины «Управление социальным развитием персонала».

Выбор темы работы студент осуществляет самостоятельно или после консультации с преподавателем.

Тематика курсовых работ по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» включает следующие наименования:

1 Формирование и развитие корпоративной (организационной) культуры предприятия.

2 Заработная плата как социальный механизм управления.

3 Стимулирование в управлении трудом на предприятии.

4 Социальная политика государства как составная часть социальной политики организации.

5 Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации.

6 Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации.

7 Оценка факторов социальной среды организации.

8 Анализ социальной инфраструктуры предприятия.

9 Управление карьерой как фактор развития персонала организации.

10 Управление социальным развитием организации.

11 Обучение персонала как фактор развития персонала и организации.

12 Социальная ответственность современной организации.

13 Развитие социального партнерства и создание атмосферы доверия в организации.

14 Повышение социальной защиты работников, расширение прав и функций профсоюзов.

15 Улучшение условий труда и развитие системы стимулирования и трудовой мотивации.

16 Управление процессом трудовой адаптации персонала.

По согласованию с преподавателем можно предложить собственную, не включенную в список тему.

В названии второго раздела курсовой работы необходимо указать конкретное предприятие, организацию или учреждение (например, ООО «Газпром добыча Оренбург», АО ПО «Стрела», МОУ СОШ №40 г. Оренбурга, Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Соль-Илецкая районная больница», МО п. Экспериментальный Оренбургского района Оренбургской области и т.д.).

Студент может изменить тему курсовой работы после согласования с преподавателем: сделать ее более углубленной, либо на стыке нескольких дисциплин, а также рассмотреть ее в более широком аспекте. Выбранная тема курсовой работы может стать темой выпускной квалификационной работы (ВКР), но уже в усложненном виде. Это позволит не заниматься излишней работой: не входя в новую проблему; не подбирая с чистого листа литературу и базу данных.

При участии студента в научных исследованиях по кафедральной тематике, допускается выполнение им курсовой работы по индивидуальной тематике. Окончательный выбор темы фиксируется в ходе консультации с преподавателем.

Написание курсовых работ по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» несколькими студентами на одну тему допускается, но с учетом разных объектов исследования.

5 Примерное содержание тем курсовых работ по дисциплине «Управление социальным развитием персонала»

Тема 1 Формирование и развитие корпоративной (организационной) культуры предприятия

1 Теоретические основы корпоративной (организационной) культуры предприятия

1.1 Понятие и значение корпоративной (организационной) культуры предприятия

1.2 Необходимость развития корпоративной (организационной) культуры предприятия

2 Анализ корпоративной (организационной) культуры предприятия (организации, учреждения) за 20__-20__ гг.

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

2.2 Оценка корпоративной (организационной) культуры предприятия

3 Рекомендации по совершенствованию корпоративной (организационной) культуры предприятия (организации, учреждения)

3.1 Основные направления совершенствования корпоративной (организационной) культуры предприятия

3.2 Социально-экономическое обоснование рекомендаций

Тема 2 Заработная плата как социальный механизм управления

1 Теоретические основы организации оплаты труда персонала на предприятии как социального механизма управления

1.1 Сущность, основные функции, формы и системы заработной платы персонала

1.2 Организация оплаты труда персонала на предприятии

2 Анализ организации оплаты труда предприятия (организации, учреждения) за 20__-20__ гг.

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

2.2 Анализ организации оплаты труда персонала предприятия

3 Рекомендации по совершенствованию системы организации оплаты труда персонала предприятия (организации, учреждения)

3.1 Основные направления совершенствования организации оплаты труда персонала

3.2 Социально-экономическое обоснование рекомендаций

Тема 3 Стимулирование в управлении трудом на предприятии

1 Теоретические основы стимулирования трудовой деятельности персонала предприятия

1.1 Сущность и значение стимулирования в управлении трудом

1.2 Функции, принципы и формы стимулирования труда на предприятии

2 Анализ стимулирования труда персонала предприятия (организации, учреждения) за 20__-20__ гг.

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

2.2 Анализ стимулирования труда персонала предприятия

3 Совершенствование стимулирования труда персонала предприятия (организации, учреждения)

3.1 Разработка рекомендации по совершенствованию стимулирования труда персонала предприятия

3.2 Социально-экономическое обоснование рекомендаций

Тема 4 Социальная политика государства как составная часть социальной политики организации

1 Теоретические основы социальной политики государства как составной части социальной политики организации

1.1 Социальная политика государства: понятие, цели, механизмы и направления реализации

1.2 Социальная политика организации: понятие, цели, формы и средства реализации

2 Анализ социальной политики предприятия (организации, учреждения) за 20__-20__ гг.

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

2.2 Анализ социальной политики предприятия

3 Совершенствование социальной политики предприятия (организации, учреждения)

3.1 Разработка рекомендаций по совершенствованию социальной политики предприятия

3.2 Социально-экономическое обоснование рекомендаций

Тема 5 Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации

1 Теоретические основы условий, охраны и безопасности труда как факторов социальной среды организации

1.1 Социальная среда организации как объект управления

1.2 Понятие, цели, задачи и функции условий, охраны и безопасности труда на предприятии

2 Анализ условий, охраны и безопасности труда предприятия (организации, учреждения) за 20__-20__ гг.

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

2.2 Анализ условий, охраны и безопасности труда предприятия

3 Основные направления по совершенствованию условий, охраны и безопасности труда на предприятии

3.1 Рекомендации по совершенствованию условий, охраны и безопасности труда на предприятии

3.2 Социально-экономическое обоснование рекомендаций

Тема 6 Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации

1 Теоретические основы исследования социально-психологического климата коллектива как фактора социальной среды организации

1.1 Характеристика, основные подходы к определению понятия социально-психологический климат коллектива

1.2 Факторы формирования социально-психологического климата в трудовом коллективе

2 Оценка социально-психологического климата коллектива предприятия (организации, учреждения) за 20__-20__ гг.

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

2.2 Оценка социально-психологического климата коллектива предприятия

3 Основные направления по совершенствованию социально-психологического климата коллектива предприятия (организации, учреждения)

3.1 Разработка рекомендаций по совершенствованию социально-психологического климата коллектива предприятия

3.2 Социально-экономическое обоснование рекомендаций

Тема 7 Оценка факторов социальной среды организации

1 Теоретические основы оценки факторов социальной среды организации

1.1 Социальная среда организации: понятие, значение и ее факторы

1.2 Методы анализа факторов социальной среды организации

2 Оценка факторов социальной среды предприятия (организации, учреждения) за 20__-20__ гг.

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

2.2 Оценка факторов социальной среды предприятия

3 Основные направления по совершенствованию социальной среды предприятия (организации, учреждения)

3.1 Разработка рекомендаций по совершенствованию социальной среды предприятия

3.2 Социально-экономическое обоснование рекомендаций

Тема 8 Анализ социальной инфраструктуры предприятия

1 Теоретические основы социальной инфраструктуры предприятия

1.1 Понятие, виды, принципы и объекты социальной инфраструктуры предприятия

1.2 Социально-экономические механизмы совершенствования социальной инфраструктуры предприятия

2 Анализ социальной инфраструктуры предприятия (организации, учреждения) за 20__-20__ гг.

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

2.2 Анализ социальной инфраструктуры предприятия

3 Направления по совершенствованию социальной инфраструктуры предприятия (организации, учреждения)

3.1 Разработка рекомендаций по совершенствованию социальной инфраструктуры предприятия

3.2 Социально-экономическое обоснование рекомендаций

Тема 9 Управление карьерой как фактор развития персонала организации

1 Теоретические основы управления карьерой как фактор развития персонала

1.1 Понятие, виды, типы и этапы карьеры

1.2 Организация процесса управления карьерой в организации

2 Анализ управления карьерой предприятия (организации, учреждения) за 20__-20__ гг.

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

2.2 Анализ и проблемы управления карьерой персонала предприятия

3 Разработка практических рекомендаций по совершенствованию управления карьерой персонала предприятия (организации, учреждения)

3.1 Комплекс мероприятий по совершенствованию управления карьерой персонала предприятия

3.2 Социально-экономическое обоснование предложенных мероприятий

Тема 10 Управление социальным развитием организации

1 Теоретические основы управления социальным развитием организации

1.1 Понятие, объект и цели управления социальным развитием организации

1.2 Проблемы и методы управления социальным развитием организации

2 Анализ управления социальным развитием организации (предприятия, учреждения) за 20__-20__ гг.

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

2.2 Анализ управления социальным развитием организации

3 Разработка рекомендаций по совершенствованию управления социальным развитием организации (предприятия, учреждения)

3.1 Комплекс мероприятий по совершенствованию управления социальным развитием организации

3.2 Социально-экономическое обоснование предложенных мероприятий

Тема 11 Обучение персонала как фактор развития персонала и организации

1 Теоретические основы обучения персонала как фактор развития персонала и организации

1.1 Понятие, значение, цель, виды и методы обучения персонала организации

1.2 Модели оценки эффективности обучения персонала

2 Анализ системы обучения персонала организации (предприятия, учреждения) за 20__-20__ гг.

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

2.2 Анализ организации обучения персонала предприятия

3 Разработка практических рекомендаций по совершенствованию системы обучения персонала организации (предприятия, учреждения)

3.1 Комплекс мероприятий по совершенствованию системы обучения персонала

3.2 Социально-экономическое обоснование предложенных мероприятий

Тема 12 Социальная ответственность современной организации

1 Теоретические основы социальной ответственности современных организаций

1.1 Понятие, сущность и виды социальной ответственности современной организации

1.2 Объект, субъект, принципы, подходы, направления и компоненты социальной ответственности

2 Анализ социальной ответственности предприятия (организации, учреждения) за 20__-20__ гг.

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

2.2 Анализ социальной ответственности предприятия

3 Разработка рекомендаций по совершенствованию социальной ответственности предприятия (организации, учреждения)

3.1 Направления совершенствования социальной ответственности предприятия

3.2 Социально-экономическое обоснование предложенных мероприятий

Тема 13 Развитие социального партнерства и создание атмосферы доверия в организации

1 Теоретические основы социального партнерства и создание атмосферы доверия в организации

1.1 Социальное партнерство: понятие, формы, функции и принципы

1.2 Развитие социального партнерства для создания атмосферы доверия в организации

2 Анализ социального партнерства предприятия (организации, учреждения) за 20__-20__ гг.

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

2.2 Анализ социального партнерства предприятия

3 Разработка рекомендаций по совершенствованию социального партнерства предприятия (организации, учреждения)

3.1 Основные направления совершенствования социального партнерства на предприятии

3.2 Социально-экономическое обоснование предложенных мероприятий

Тема 14 Повышение социальной защиты работников, расширение прав и функций профсоюзов

1 Теоретико-правовые основы социальной защиты работников

1.1 Понятие, сущность и факторы, влияющие на социальную защиту работников

1.2 Защита профсоюзами социально-трудовых прав работников

2 Анализ и проблемы развития социальной защиты работников предприятия (организации, учреждения) за 20__-20__ гг.

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

2.2 Анализ социальной защиты работников предприятия

3 Разработка рекомендаций по совершенствованию социальной защиты работников предприятия (организации, учреждения)

3.1 Основные направления совершенствования социальной защиты работников предприятия

3.2 Социально-экономическое обоснование предложенных мероприятий

Тема 15 Улучшение условий труда и развитие системы стимулирования и трудовой мотивации

1 Теоретические основы условий труда и развитие системы стимулирования и трудовой мотивации

1.1 Сущность и содержание условий труда на предприятии

1.2 Влияние условий труда на систему стимулирования и трудовую мотивацию работников

2 Анализ условий труда, системы стимулирования и трудовой мотивации на предприятии (организации, учреждении) за 20__-20__ гг.

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

2.2 Анализ условий труда, системы стимулирования и трудовой мотивации на предприятии

3 Разработка рекомендаций по совершенствованию условий труда, системы стимулирования и трудовой мотивации на предприятии (организации, учреждении)

3.1 Основные направления совершенствования условий труда, системы стимулирования и трудовой мотивации

3.2 Социально-экономическое обоснование предложенных мероприятий

Тема 16 Управление процессом трудовой адаптации персонала

1 Теоретические основы управления процессом трудовой адаптации работников организации

1.1 Сущность, виды, этапы и программа адаптации персонала организации

1.2 Система управления процессом трудовой адаптации персонала организации

2 Особенности управления трудовой адаптацией работников предприятия (организации, учреждения) за 20__-20__ гг.

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

2.2 Анализ процесса трудовой адаптации работников предприятия

3 Разработка практических рекомендаций по управлению процессом трудовой адаптации работников предприятия (организации, учреждения)

3.2 Мероприятия по совершенствованию трудовой адаптации работников организации

3.2 Социально-экономическое обоснование предложенных мероприятий

6 Литература, рекомендуемая для выполнения курсовой работы

6.1 Основная литература

1 Глухов, В.В. Менеджмент: учеб. для экон. специальностей вузов / В. В. Глухов . - 3-е изд. - СПб. : Питер, 2009. - 601 с.

2 Ермакова, Ж. А. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов, обучающихся по программам высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент / Ж. А. Ермакова, И. Н. Корабейников, Р. М. Прытков; М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования «Оренбург. гос. ун-т». - Электрон. текстовые дан. (1 файл: 22694 Kb). - Оренбург : ОГУ, 2016. - Загл. с тит. экрана. -Adobe Acrobat Reader 6.0 - ISBN 978-5-7410-1408-0.

3 Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учебно-практическое пособие: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и «Менеджмент организации» / под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - Москва : Проспект, 2013. - 60 с.

4 Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник для вузов / А. Я. Кибанов . - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2008. - 447 с.

5 Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2014. - 447 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - В надзаг.: Удостоен премии Правительства Российской Федерации 2006 года в области образования. - Библиогр.: с. 437-441. - ISBN 978-5-16-005112-3.

6 Лотова, И. П. Профессиональная карьера государственных служащих: теория, методология, практика : [монография] / И. П. Лотова. - М. : [Б. и.], 2008. - 448 с. - Библиогр.: с. 378-398. - Прил.: с. 399-445. - ISBN 978-5-900072-81-4.

7 Никулина, Ю. Н. Управление персоналом в отраслях социальной сферы [Электронный ресурс] : электронный курс лекций / Ю. Н. Никулина; М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. агентство по образованию, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. проф. образования «Оренбург. гос. ун-т», Каф. упр. персоналом, сервиса и туризма. - Электрон. текстовые дан. (1 файл: 88.6 Mb). - Оренбург : ОГУ, 2012. -Архиватор 7-Zip.

8 Прытков, Р. М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов, обучающихся по программам высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200.62 Менеджмент / Р. М. Прытков; М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. проф. образования «Оренбург. гос. ун-т». - Электрон. текстовые дан. (1 файл: 13224 Kb). - Оренбург : ОГУ, 2015. -Adobe Acrobat Reader 6.0 - ISBN 978-5-7410-1194-2.

9 Управление персоналом организации : практикум / под ред. А. Я. Кибанова; М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. ун-т управления.- 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 365 с.

10 Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации : учебно-практическое пособие: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и «Менеджмент организации» / под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. ; [К. Э. Оксинайд, Е. В. Розина]. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. : табл. - (Управление персоналом: теория и практика). - На тит. л.: Электронные версии книг на сайте www.prospekt.org - ISBN 978-5-392-10153-5.

11 Шестакова, Е. В. Планирование кадров : учебное пособие для студентов, обучающихся по программам высшего профессионального образования по направлению подготовки «Управление персоналом» / Е. В. Шестакова; М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. проф. образования «Оренбург. гос. ун-т». - Оренбург : Университет, 2013. - 231 с.

6.2 Дополнительная литература

1 Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент» (квалификация (степень) «магистр») / А. П. Балашов. - Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2014. - 304 с. - (Вузовский учебник). - Термин. слов.: с. 249-268. - Прил.: с. 269-294. - ISBN 978-5-9558-0343-2. - ISBN 978-5-16-009275-1.

2 Башмаков, В. И. Управление социальным развитием персонала : учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова. - Москва : Академия, 2012. - 240 с. - (Высшее профессиональное образование. Бакалавриат). - Слов. терминов: с. 227-234. - Библиогр.: с. 235-237. - ISBN 978-5-7695-7443-6.

3 Беляцкий, Н. П. Менеджмент. Деловая карьера / Н. П. Беляцкий. - Минск : Высш. шк., 2001. - 302 с. - ISBN 985-06-0578-2.

4 Ворожейкин, И. Е. Управление социальным развитием организации : учебник / И. Е. Ворожейкин. - М. : ИНФРА-М, 2001. - 176 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 173-174. - ISBN 5-16-000806-3.

5 Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 447 с.

6 Ксенофонтова, Х. З. Социология управления : учебное пособие по специальности «Менеджмент организации» / Х. З. Ксенофонтова. - Москва : КНОРУС, 2010. - 288 с. - Библиогр.: с. 283-284. - Прил.: с. 285-288. - ISBN 978-5-406-00216-2.

7 Мескон, М. Х. Основы менеджмента = Management / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - 3-е изд. - Москва : Вильямс, 2015. - 672 с. : ил. - Парал.

тит. л. англ. - Слов. терминов: с. 638-650. - Предм. указ.: с. 655-665. - ISBN 978-5-8459-1931-1.

8 Мильнер, Б. З. Теория организации : учебник / Б. З. Мильнер.- 8-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 810 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 794-803. - ISBN 978-5-16-004700-3.

9 Москвин, В. А. Оптимизация затрат труда и карьера в бизнесе : рекомендации для предприятий и банков / В. А. Москвин. - Москва : Финансы и статистика : ИНФРА-М, 2011. - 320 с. : ил. - Библиогр.: с. 320. - ISBN 978-5-279-03293-8. - ISBN 978-4-16-003480-5.

10 Резник, С. Д. Персональный менеджмент : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» и направлению «Менеджмент» / С. Д. Резник, В. В. Бондаренко, Ф. Е. Удалов; под общ.ред. С. Д. Резника.- 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 558 с. - (Высшее образование). - Глоссарий: с. 530-538. - Прил.: с. 539-546. - Библиогр.: с. 547-551. - ISBN 978-5-16-005084-3.

11 Резник, С. Д. Студент вуза: технологии обучения и профессиональной карьеры : учебное пособие для организации учебного процесса в высших учебных заведениях / С. Д. Резник, И. А. Игошина.- 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 509 с. - (Менеджмент в высшей школе). - Библиогр.: с. 466-469. - Глоссарий: с. 470-480. - Прил.: с. 481-499. - ISBN 978-5-16-004587-0.

12 Самоменеджмент : учебное пособие по дисциплине «Самоменеджмент» по специальности 080504 «Менеджмент организации» и направлению подготовки 080200 «Менеджмент» для использования в учебном процессе вузами УМО / под ред. В. Н. Парахиной, В. И. Перова. - Москва : Изд-во Моск. ун-та, 2012. - 366 с. - Прил.: с. 276-361. - Библиогр.: с. 362-364. - ISBN 978-5-211-06254-2.

13 Сотникова, С. И. Управление карьерой : учеб. пособие для вузов / С. И. Сотникова . - М. : ИНФРА-М, 2001. - 408 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 398-403. - ISBN 5-16-000713-X.

14 Социальный менеджмент : учеб. для вузов / под ред. В. Д. Валового. - М. : ЗАО Бизнес-шк. Интел-Синтез, 2000. - 392 с.

15 Справочник карьериста, 2004/2005 [Комплект] : ежегодник / гл. ред. Ф. Саровский. - М. : Моск. Студ. Центр, 2004. - 214 с. + 1 электрон.опт. диск (CD-ROM).

16 Тебекин, А. В. Менеджмент организации : учеб. для экон. вузов / А. В. Тебекин, Б. С. Касаев.- 3-е изд., перераб. и доп. - М. : КноРус, 2010. - 408 с. : ил. - Библиогр.: с. 405-408. - ISBN 978-5-390-00462-3.

17 Теория организации и основы менеджмента (в социальной сфере) : учебное пособие для вузов / под ред. В. А. Абчука. - СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2001. - 551 с - ISBN 5-8064-0331-9.

18 Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом : учебно-практическое пособие: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и «Менеджмент организации» / под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. : табл. - (Управление персоналом: теория и практика). - На тит. л.: Электронные версии книг на сайте www.prospekt.org - ISBN 978-5-392-10151-1.

19 Чернышев, Я. А. Профессиональная позиция личности в карьере : монография / Я. А. Чернышев; Федер. агентство по образованию, Казан. (Приволж.) федер. ун-т, Ульянов. гос. ун-т . - Ульяновск : УлГУ, 2010. - 385 с. : ил. - Библиогр.: с. 350-374. - ISBN 978-5-88866-409-4.

20 Шаститко, А. Е. Экономическая теория организаций : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим специальностям / А. Е. Шаститко; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Экон. фак. - Москва : ИНФРА-М, 2011. - 303 с. : ил. - (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). - Прил.: с. 275-292. - Библиогр. в конце гл. - ISBN 978-5-16-003820-9.

21 Якокка Ли. Карьера менеджера. Nonfiction. (Деловой бестселлер): пер. с англ. / Ли Якокка. - Минск :Парадокс, 1996. - 432 с. - (Поле чудес:Бизнес).

6.3 Периодическая литература

- 1 Кадровая служба и управление персоналом предприятия : журнал. / учредитель ООО «Источник-книга». - М. : Агенство «Роспечать».
- 2 Кадровик : журнал. - М. : Агентство «Роспечать».
- 3 Кадровое дело : журнал. / КФЦ «Акцион». - М. : Агенство «Роспечать».
- 4 Кадровое делопроизводство : журнал: (в комплекте журнала «Кадровик»). - М. : Агентство «Роспечать».
- 5 Кадровый менеджмент : журнал: [в комплекте журнала «Кадровик»]. / учредитель Региональная благотворительная общественная организация инвалидов и пенсионеров «Просвещение». - М. : Агенство «Роспечать».
- 6 Кадры предприятия : журнал. / учредитель ООО «Источник-книга». - М. : Агенство «Роспечать».
- 7 Проблемы прогнозирования: журнал. - М.: Агенство «Роспечать».
- 8 Проблемы теории и практики управления : журнал. / учредитель Межданародная Медиа Группа. - М. : Агенство «Роспечать».
- 9 Служба кадров и персонал : журнал. / учредитель ЗАО Редакция журнала «Охрана труда и социальное страхование. - М. : Агенство «Роспечать».
- 10 Социальная защита. Комплект для специалистов по труду, зарплате, кадрам. : журнал. - М. : Агенство «Роспечать».
- 11 Социальная политика и социальное партнерство : журнал. - М. : Агенство «Роспечать».
- 12 Социальное обеспечение : журнал. - М. : Роспечать.
- 13 Социологические исследования : журнал. - М. : АРСМИ.
- 14 Справочник кадровика : журнал // Справочник кадровика + Для кадровика : нормативные акты : комплект. / учредитель ЗАО МЦФЭР. - М. : Агентство «Роспечать».
- 15 Справочник по управлению персоналом : журнал. / учредитель Национальный Союз кадровиков. - М. : Агенство «Роспечать».

16 Управление персоналом : журнал. / учредитель ООО «Журнал «Управление персоналом»». - М. : ООО «Деловые коммуникации».

17 Управление развитием персонала : журнал. / учредитель ЗАО «Издательский Дом Гребенникова» Член Российской ассоциации маркетинга. - М. : Агенство «Роспечать».

18 Управление человеческим потенциалом : журнал. / учредитель ЗАО «Издательский Дом Гребенникова» Член Российской ассоциации маркетинга. - М. : Агенство «Роспечать».

19 Человек и труд: журнал. - М.: Агенство «Роспечать».

20 Экономические науки: журнал. - М.: Агенство «Роспечать».

6.4 Интернет-ресурсы

1 <http://bukvy.net/> - Электронная библиотека книг и периодических изданий по экономике, управлению, менеджменту и психологии.

2 <http://elibrary.ru/> – eLIBRARY.RU - крупнейшая в России электронная библиотека научных публикаций, обладающая богатыми возможностями поиска и получения информации. Библиотека интегрирована с Российским индексом научного цитирования (РИНЦ) - созданным по заказу Минобрнауки РФ бесплатным общедоступным инструментом измерения и анализа публикационной активности ученых и организаций. eLIBRARY.RU и РИНЦ разработаны и поддерживаются компанией «Научная электронная библиотека».

3 <http://infomanagement.ru/> - Интернет-портал, который содержит материалы по теории и практике менеджмента: новости, статьи, книги, лекции.

4 <http://infomanagement.ru/> - Инфо-менеджмент – портал, на котором собраны литература (книги, лекции, периодические издания) по менеджменту и управлению, а также представлены мировые и российские новости, посвященные управлению.

5 <http://praktikmanager.ru/> - Информационный сайт по менеджменту. Теория и практика для студентов.

6 <http://slovari.yandex.ru/> - На портале представлены толковые словари, энциклопедии, словари иноязычных слов, орфографические словари, этимологические словари, словарь синонимов.

7 <http://www.aup.ru/> - Административно-управленческий портал - бизнес-портал предназначен для руководителей, менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов предприятий. Основой портала является электронная библиотека деловой литературы и документов, а также бизнес-форум по различным аспектам теории и практики организации, планирования и управления деятельностью предприятий.

8 <http://www.consultant.ru> - Официальный сайт компании «КонсультантПлюс», представляющий собой справочную правовую систему.

9 <http://www.hr-portal.ru> - Интернет-портал, который содержит публикации по вопросам управления персоналом: подбору, адаптации, обучению, оценке и мотивации и др. Новости, HR-события. Файлы. Форум. Блоги.

10 <http://www.management.com.ua/> - Интернет-портал, который содержит обзоры и статьи, комментарии и рецензии, новости и интервью о качестве ведения бизнеса, управление финансами и персоналом, бизнес-образование и др.

11 <http://www.minzdravsoc.ru> – официальный сайт Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Приложение А (обязательное)

Примеры таблиц и рисунков для теоретической части курсовой работы

Таблица А.1 – Понятие «система управления персоналом» с точки зрения разных авторов

Дефиниция	Автор
Методы, процедуры, приёмы воздействия организации на своих сотрудников с целью максимального использования их потенциала для достижения организационных целей. Основными системами управления персоналом являются: подбор, обучение и развитие, оценка и вознаграждение персонала.	С.В. Шекшня
Состоит из отдельных элементов – направлений кадровой работы; кадровое планирование, комплектование штата организации и адаптации новых работников, обучение и развитие персонала, оценка рабочих результатов, активизация потенциала человеческих ресурсов.	М.И. Магура и М.Б. Курбатова
Комплекс целей, задач и основных направлений деятельности, а также различных видов, форм, методов и соответствующего механизма управления, направленных на обеспечение постоянного роста качества работы, высокой социальной эффективности функционирования коллектива	А. Я. Кибанов

Таблица А.2 - Процесс адаптации к новой должности

Направление процесса адаптации	Социально-психологическая адаптация	Производственная адаптация
Суть направления адаптации	Включение в коллектив компании, отдела	Освоение сотрудником своих прямых функциональных обязанностей в новой должности.
Цель направления	Скорейшее преодоление сотрудником естественной при поступлении на новую должность неуверенности	Освоение сотрудником системы профессиональных знаний и навыков и эффективное их применение на практике
Необходимые действия по направлению	Представить сотрудника непосредственному руководству и коллегам. Представить и познакомить нового члена коллектива с сотрудниками других отделов, с которыми он будет постоянно сотрудничать	Объяснить сотруднику основные задачи и непосредственные обязанности в новой должности. Ознакомить с должностной инструкцией и другими рабочими инструкциями. Обсудить задачи и показатели.

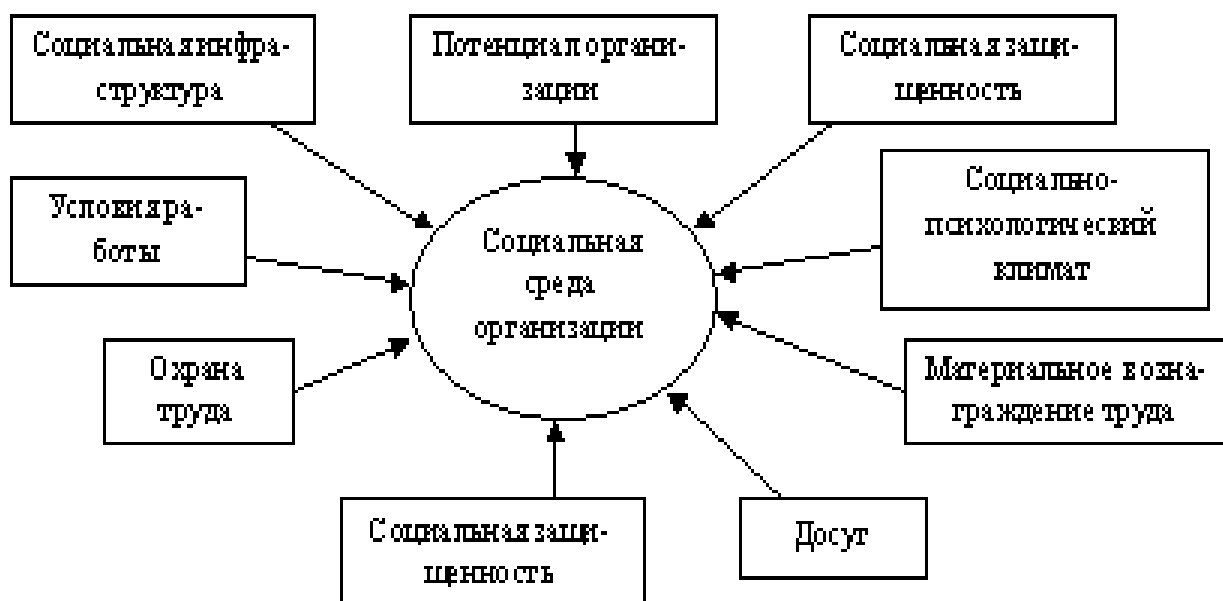


Рисунок А.1 – Факторы социальной среды организации

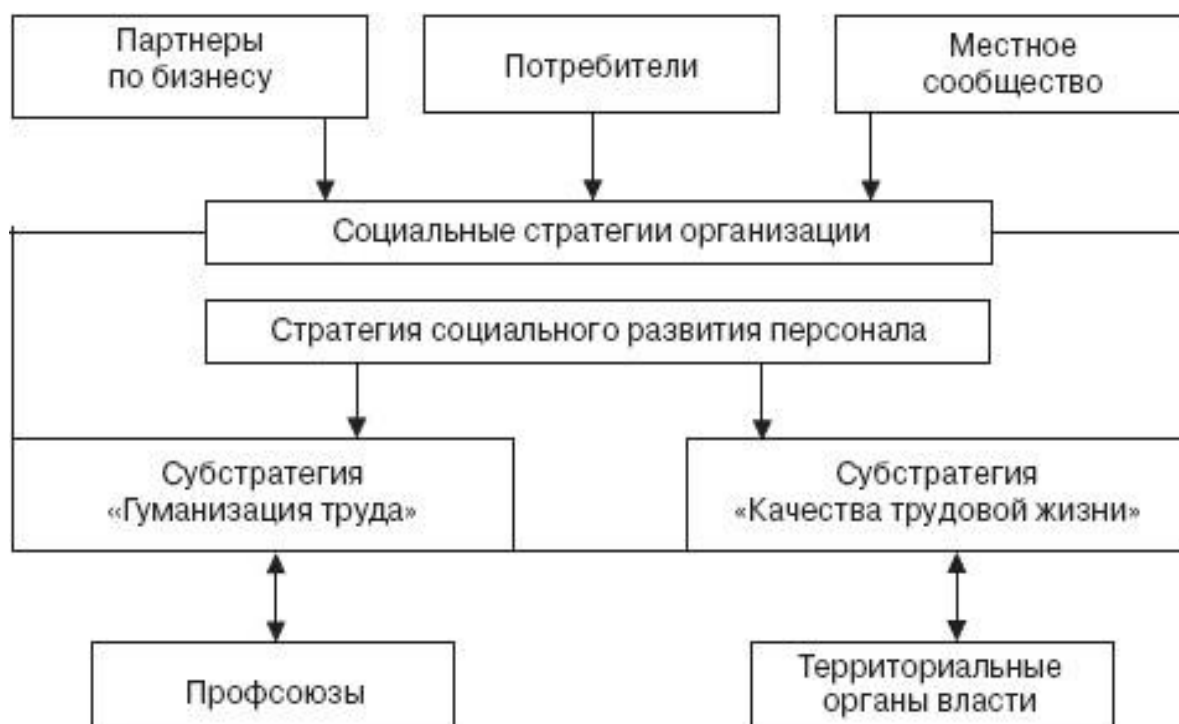


Рисунок А.2 – Социальные стратегии в системе управления организацией

Приложение Б (обязательное)

Примеры таблиц и рисунков для аналитической части курсовой работы

Таблица Б.1 – Динамика основных технико-экономических показателей
ОАО «Энергоремонт» за 2013-2015 гг.

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютное отклонение (+,-)		Темпы роста,%	
				2014 г.	2015 г.	2014 г.	2015 г.
				к 2013 г.	к 2014 г.	к 2013 г.	к 2014 г.
Объем реализации продукции (без НДС), тыс. руб.							
Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.							
Прибыль, убыток от реализации, тыс. руб.							
Среднегодовая заработная плата, руб.							
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.							
ФЗП, тыс. руб.							
Среднесписочная численность работников, чел.							
Производительность труда, тыс. руб. на 1 чел.							
Фондоотдача, руб./руб.							
ФРВ, час.							
Уровень рентабельности, %							

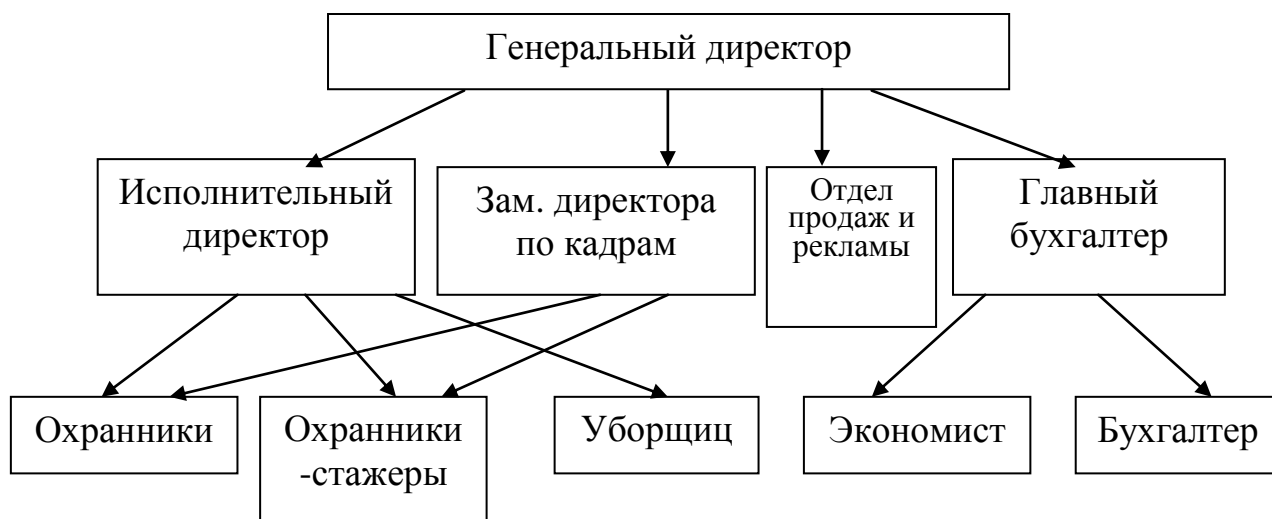


Рисунок Б.1 - Организационная структура управления ООО «Оникс»

Таблица Б.2 - Показатели движения кадров ООО «Сатурн» за 2013-2015

гг.

Показатель	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Численность ППП персонала на начало года			
Приняты на работу			
Выбыли			
В том числе:			
- по собственному желанию			
- уволены за нарушение трудовой дисциплины			
Численность персонала на конец года			
Среднесписочная численность персонала			
Коэффициент оборота по приему работников			
Коэффициент оборота по выбытию работников			
Коэффициент текучести кадров			
Коэффициент постоянства кадрового состава персонала предприятия			

Таблица Б.3 - Состав и структура кадров ООО «Стелс» за 2013-2015 гг.

Показатели	2013 г.		2014 г.		2015 г.	
	чел.	уд. вес в %	чел.	уд. вес в %	чел.	уд. вес в %
Промышленно-производственный персонал всего						
в том числе:						
- рабочие						
- специалисты						
- руководители						
- служащие						
Среднегодовая численность работников всего						
в том числе по образованию:						
- с высшим образованием						
- со средним						
- с техническим						
- без образования						
Среднегодовая численность работников всего						
в том числе по стажу:						
- до 5 лет						
- от 5 до 10						
Среднегодовая численность работников всего						
в том числе по возрасту:						
- от 20 до 30 лет						
- 30-40 лет						
-40-50 лет						
- свыше 50 лет						

Таблица Б.4 – Состав и структура кадров по половому признаку за 2013–2015 гг.

Категория работников	2013 г.		2014 г.		2015 г.	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Мужчины						
Женщины						
Итого						

Таблица Б.5 – Показатели, характеризующие предприятие как объект социального управления за 2013–2015 гг.

Наименование, единица измерения	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютное отклонение, (+,-)		Темпы роста, %	
				2014 г.	2015 г.	2014 г.	2015 г.
				к 2013 г.	к 2014 г.	к 2013 г.	к 2014 г.
1 Объем реализованной продукции (работ, услуг), тыс. руб.							
2 Затраты на производство и реализацию продукции, тыс. руб.							
3 Сумма годовой прибыли, тыс. руб.							
4 Фонд заработной платы работников списочного состава, всего, тыс. руб.							
5 Среднемесячная начисленная заработная плата, тыс. руб.							
5.1 Начислено премий и единовременных поощрительных выплат, тыс. руб.							
6 Выплаты социального характера, тыс. руб.							
7 Выплаты на дополнительные социальные гарантии, льготы и компенсации работникам, всего, тыс. руб.							
8 Материальная помощь в расчете на одного работника, руб.							
9 Выплаты на санитарно-курортное лечение (оплату путевок, проезда к месту лечения и отдыха), тыс. руб.							

Продолжение таблицы Б.5

Наименование, единица измерения	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютное отклонение, (+,-)		Темпы роста, %	
				2014 г.	2015 г.	2014 г.	2015 г.
				к 2013 г.	к 2014 г.	к 2013 г.	к 2014 г.
9.1 Выплаты на возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях, тыс. руб.							
10 Затраты на переподготовку и повышение квалификации персонала, тыс. руб.							
11 Количество работников, повысивших квалификацию и прошедших переподготовку, чел.							
12 Затраты на мероприятия по улучшению условий труда, тыс. руб.							
13 Затраты на медицинское обслуживание работников, тыс. руб.							
14 Количество выявленных заболеваний, чел.							
15 Уровень временной нетрудоспособности, всего чел.-дней							
16 Количество пострадавших при несчастных случаях на производстве, чел.							
17 Доля рабочих мест, аттестованных по условиям охраны труда, %							
18 Количество работников, прошедших обучение по охране труда, чел.							

Продолжение таблицы Б.5

Наименование, единица измерения	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютное отклонение, (+,-)		Темпы роста, %	
				2014 г.	2015 г.	2014 г.	2015 г.
				к 2013 г.	к 2014 г.	к 2013 г.	к 2014 г.
19 Затраты на социальные программы, тыс. руб.							
20 Затраты на проведение программ и акций поддержки социально незащищенных слоев населения, тыс. руб.							
21 Затраты на поддержку детства и юношества, тыс. руб.							
22 Затраты на поддержку ЖКХ и объектов культурно-исторического значения, тыс. руб.							
23 Затраты на спонсирование местных культурных, образовательных и спортивных объектов и мероприятий, тыс. руб.							
24 Затраты на благотворительную деятельность, тыс. руб.							
25 Затраты на организацию экологически безопасного производственного процесса, тыс. руб.							
26 Затраты на возведение очистных сооружений, тыс. руб.							
27 Количество проведенных акций по озеленению территорий и других аналогичных мероприятий, тыс. руб.							

Таблица Б.6 – Наличие объектов ЖКХ и социально-культурного назначения за 2013–2015 гг.

Наименование, единица измерения	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Гостиницы / общежития			
Детские сады / ясли			
Поликлиники / больницы			
Лечебно- и спортивно-оздоровительные учреждения			
Учреждения культурного досуга			
Жилищный фонд			
Прочие (указать ниже)			
Итого			

Таблица Б.7 – Условия труда и культурно-бытовые условия за 2013–2015 гг.

Показатели	Ед. изм.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
1 Общая численность работников, занятых на работах:	чел.			
с нормальными условиями труда	чел.			
в том числе женщин	чел.			
с тяжелыми условиями труда	чел.			
в том числе женщин	чел.			
с вредными условиями труда	чел.			
в том числе женщин	чел.			
с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда	чел.			
в том числе женщин	чел.			
2 Удельный вес занятости работников с тяжелыми, вредными и особо тяжелыми условиями труда в общей численности работников	%			
3 Численность работников, занятых в ночных сменах	чел.			
в том числе женщин	чел.			
4 Общее количество рабочих мест	ед.			
5 Количество рабочих мест, отвечающих требованиям охраны труда и прошедших аттестацию	ед.			

Таблица Б.8 – Санитарно-бытовые помещения за 2013–2015 гг.

Показатели	Ед. изм.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
1 Обеспеченность:				
- гардеробными	м ² /шт.			
фактически				
по норме				
процент обеспеченности	%			
- душевыми	м ² /шт.			
фактически				
по норме				
процент обеспеченности	%			
- умывальными	м ² /шт.			
фактически				
по норме				
процент обеспеченности	%			
- туалетными точками	ед.			
фактически				
по норме				
процент обеспеченности	%			
- комнатами гигиены женщин	м ² /шт.			
фактически				
по норме				
процент обеспеченности	%			
2 Наличие на предприятии:				
- бани-сауны	ед./м ²			
- пункта химчистки спецодежды	ед./м ²			
- пункта стирки спецодежды	ед./м ²			
- пункта ремонта спецодежды	ед./м ²			
- пункта ремонта спецобуви	ед./м ²			

Приложение В (обязательное)

Примеры таблиц и рисунков для рекомендательной части курсовой работы

Таблица В.1 – Содержание предлагаемых мероприятий по повышению эффективности деятельности службы социального развития предприятия

Наименование и краткое содержание мероприятий	Объект	Сроки выполнения	Затраты	Эффект	Исполнитель
1	2	3	4	5	6

Таблица В.2 - Расчет годовой экономической эффективности предлагаемых мероприятий

Наименование показателя	До мероприятия	После мероприятия	Изменение
1	2	3	4

Таблица В.3 - Мероприятия по реализации программы (наименование программы)

Перечень мероприятий	Сроки их исполнения	Главные исполнители	Источники финансирования	Объем финансирования в тыс. руб.					
				Всего	в том числе				
					2013	2014	2015	2016	
1	2	3	4	5	6	7	8	10	

Таблица В.4 - Содержание предлагаемых мероприятий по повышению эффективности деятельности службы социального развития предприятия

Наименование и краткое содержание мероприятий	Объект	Сроки выполнения	Затраты	Эффект	Исполнитель
1	2	3	4	5	6

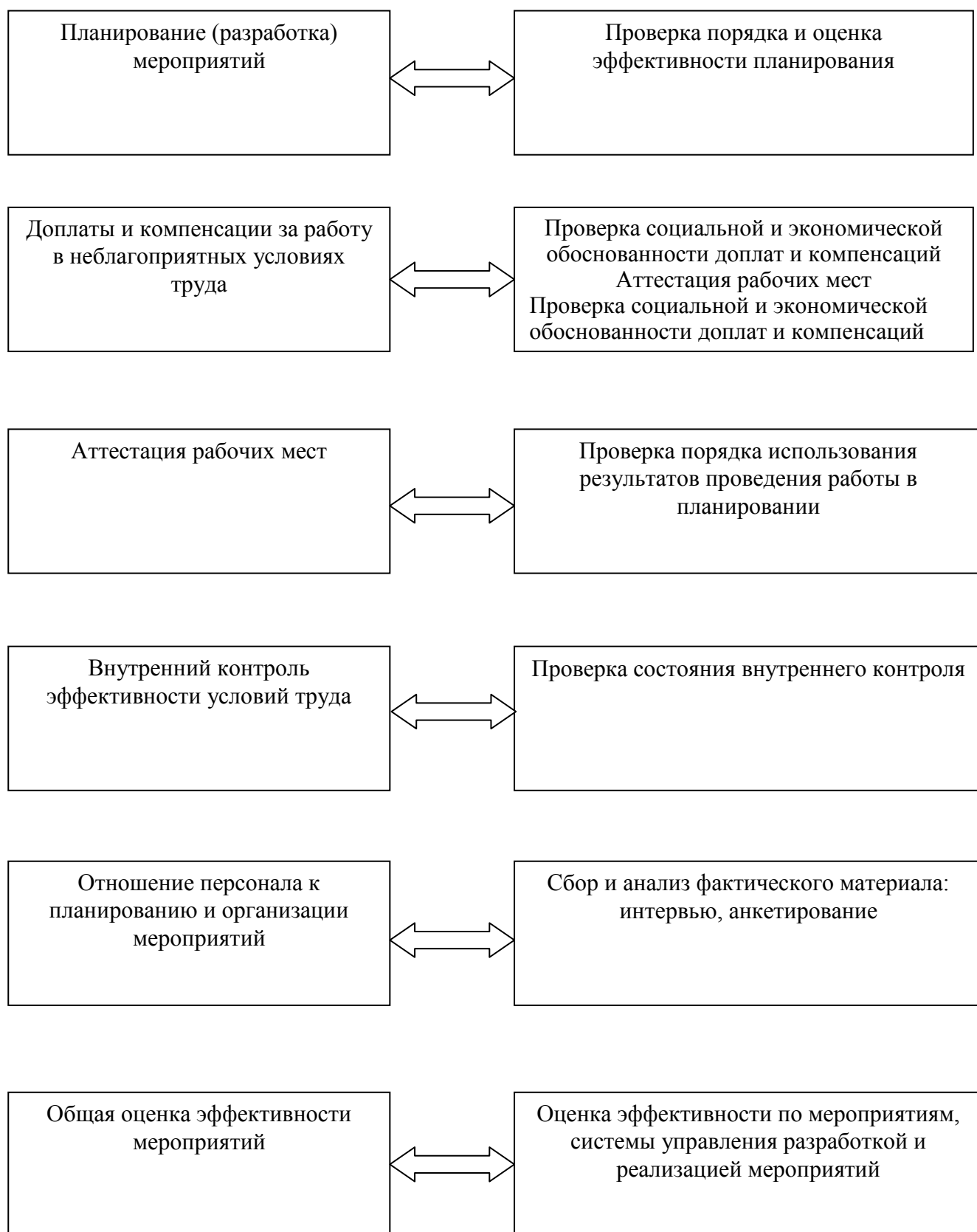


Рисунок В.1 – Фрагмент сегментов и сегментарных подцелей эффективности мероприятий по улучшению условий труда

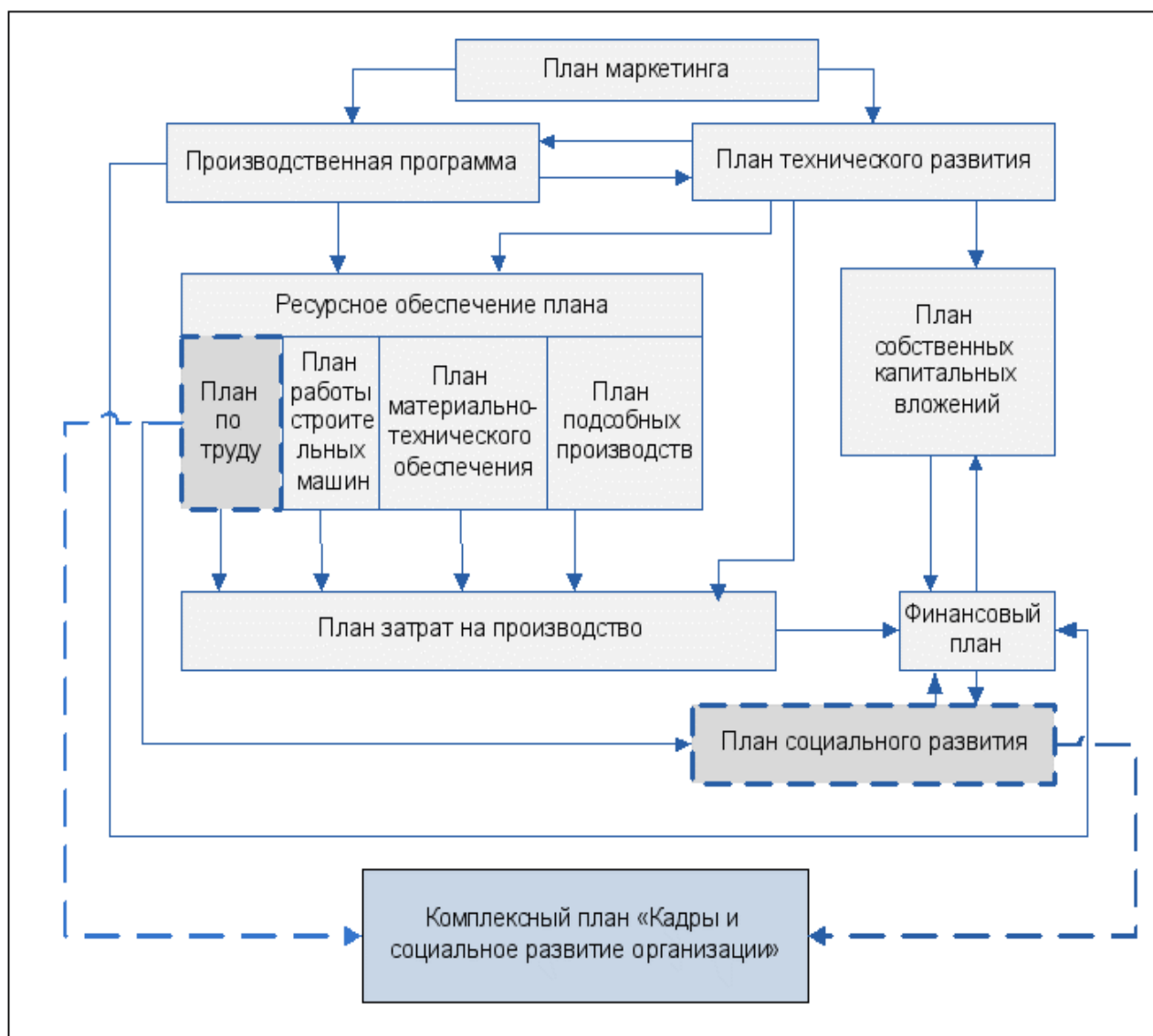


Рисунок В.2 – Повышение конкурентоспособности предприятия на основе развития ее кадрового потенциала

Таблица В.5 – Форма плана социального развития

Направления и разделы плана, мероприятия	Состав показателей плана (названия и единицы измерения)	Заданные значения показателей (цифры)	Ресурсы и затраты, требуемые для выполнения плана	Сроки выполнения плановых мероприятий (даты)	Исполнители (подразделения, менеджеры, специалисты)
1	2	3	4	5	6