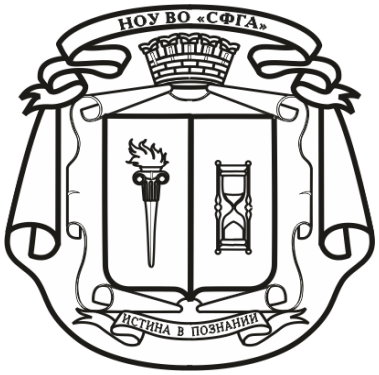
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Негосударственное образовательное учреждение
высшего образования
«Столичная финансово-гуманитарная академия»
(НОУ ВО «СФГА»)



Факультет Государственной службы и финансов
Кафедра «Управление персоналом»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО КУРСОВОМУ ПРОЕКТИРОВАНИЮ

Направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом**
(уровень бакалавриата)

Направленность (профиль) подготовки: **Управление персоналом организации**

Форма обучения: **заочная**

Москва
2016

Методические указания составлены

на основании **Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень высшего образования – бакалавриат**), утвержденного приказом Министерства образования и науки № 1461 от 14 декабря 2015 г (зарегистрирован в Минюсте 19.01.2016, №40640)

и в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказом о внесении изменений в Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования № 444 от 20.04.2016г. (зарегистрирован Минюстом Российской Федерации от 23.05.2016г. № 42205) ;
- приказом Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (зарегистрирован Минюстом России 24.02.2014, регистрационный № 31402);
- положением по организации учебного процесса в НОУ ВО ССФГА» утвержденных ректором Негосударственного образовательного учреждения высшего образования «Столичная финансово-гуманитарная академия», профессором В. В. Грачевым 27.03.2014. (протокол Ученого совета № 5);
- учебным планом по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень высшего образования – бакалавриат), направленность (профиль) Управление персоналом организации, утвержденным ректором Негосударственного образовательного учреждения высшего образования «Столичная финансово-гуманитарная академия», профессором В. В. Грачевым 03.06.2016 г. (протокол Ученого совета № 13).

Для обучающихся набора:
2016 года.

Составитель: Хохлова Елена Юрьевна, кандидат экономических наук, доцент

Методические указания одобрены на заседании кафедры «Управление персоналом»
«03» июня 2016 г. протокол № 13

Заведующий кафедрой _____ Хохлова Е.Ю.ю

Содержание

		Стр.
	Введение	**4**
1.	**Общие положения**	**5**
2.	**Подготовка к выполнению курсовой работы**	**6**
3.	**Рекомендации по написанию курсовой работы**	**8**
4.	**Порядок оформления курсовой работы**	**13**
5.	**Порядок оформления курсовой работы**	**14**
6.	**Примерная тематика курсовых работ**	**14**
	Приложения	**19**

Введение

Выполнение курсовых работ предусмотрено Государственным образовательным стандартом высшего образования. Курсовая работа является одной из форм учебно-исследовательской деятельности бакалавра (специалиста) и преследует цели углубленного исследования конкретных проблем сферы его профессиональной деятельности. Курсовая работа выполняется студентом самостоятельно под руководством научного руководителя.

Количество курсовых работ и сроки их выполнения определяются учебным планом соответствующего направления. В соответствии с учебным планом по направлению подготовки «Управление персоналом» (направленность (профиль) «Управление персоналом организации» студенты должны выполнить четыре курсовые работы.

Курсовая работа № 1 выполняется на 1 курсе по дисциплине «Теория организации и организационное поведение». В качестве объекта исследования рассматриваются вопросы формирования виртуальной организации с учетом внешней среды.

Курсовая работа № 2 выполняется на 2 курсе в 3 семестре по дисциплине «Менеджмент»: В качестве объекта исследования рассматриваются современные проблемы менеджмента.

Курсовая работа № 3 выполняется на 2 курсе в 4 семестре по дисциплине «Социология и психология управления персоналом». В качестве объекта исследования рассматриваются социально-психологические процессы, протекающие в организации.

Курсовая работа № 4 выполняется на 3 курсе «Управление персоналом организации». В качестве объекта исследования рассматриваются проблемы управления персоналом современной организации.

1. Общие положения

Курсовые работы должны отвечать ряду общепринятых требований. Курсовая работа выполняется по тематике одной из изученных учебных дисциплин. Количество курсовых работ и сроки их выполнения определяются учебным планом соответствующей специальности.

Курсовая работа – это научное исследование определенной проблемы. Эта работа должна содержать элементы теоретического и расчетно-аналитического исследования. Многие студенты сводят написание курсовой работы к процессу реферирования литературных источников, изложению известных фактов, соответствующих по своему содержанию теме. В результате получается реферат, который не может быть признан в качестве курсовой работы. В связи с этим, теоретические исследования должны проводиться на основе анализа литературных источников, в результате которого должны быть выявлены несоответствия, противоречия, нерешенные вопросы в исследуемой области и, по возможности, предложены пути их решения.

Эмпирическое исследование заключаются в проведении конкретной аналитико-расчетной работы, в получении по ее результатам фактических данных, их статистической обработке, анализе и формулировании выводов и практических рекомендаций.

Содержание курсовой работы должно соответствовать утвержденной теме и сформулированным целям. Характерной ошибкой многих студентов при написании курсовой работы является стремление вложить в содержание курсовой работы как можно больше предметного материала. Как правило, излагается известный фактический материал, содержание которого значительно выходит за рамки темы исследования. В результате этого не удается полностью раскрыть тему и получить обоснованные результаты.

Курсовая работа может быть допущена к защите при условиях, если:

- содержание работы полностью соответствует утвержденной теме;
- работа оформлена в соответствии с настоящими методическими рекомендациями.

Завершенная и подписанная студентом курсовая работа в установленный срок представляется научному руководителю, который на титульном листе визирует допуск курсовой работы к защите.

Курсовая работа выполняется в течение одного семестра и защищается, согласно расписанию, накануне экзаменационной сессии. Успешная защита курсовой работы является допуском к экзаменационной сессии.

2. Подготовка к выполнению курсовой работы

Выполнение курсовой работы разделяется на несколько этапов.
1 этап – выбор темы курсовой работы.
2 этап – разработка плана курсовой работы.
3 этап – подбор и изучение литературы.
4 этап – написание курсовой работы.
5 этап – защита курсовой работы.

На первом этапе студент должен выбрать тему курсовой работы. Перечни тем курсовых работ ежегодно разрабатываются и доводятся до студентов всех форм обучения деканатом факультета.

Студентам предоставляется право выбора темы курсовой работы из предложенного перечня или, по согласованию с научным руководителем, заявить собственную тему. После этого студенты представляют на кафедру заявление по форме, данной в приложении 1.

Тема курсовой работы и научный руководитель считаются закрепленными за студентом с момента визирования заявления деканом факультета. Если тема курсовой работы не выбрана, она назначается студенту деканатом.

Изменение темы курсовой работы и смена научного руководителя допускаются в исключительных случаях по письменному заявлению студента на имя декана факультета с обоснованием необходимости изменения, но не позднее, чем за месяц до представления курсовой работы к защите.

Научный руководитель курсовой работы назначается из числа высококвалифицированных штатных и нештатных преподавателей НОУ ВО «Столичная финансово-гуманитарная академия».

Важным этапом является разработка **плана** курсовой работы. Основной задачей плана является структурирование работы, формулировка заголовков глав и разделов курсовой работы. Принципиально в курсовой работе должно быть столько глав, сколько вопросов, подлежащих исследованию, изложено в задании. Соответственно и заголовки глав должны быть созвучны содержанию этих вопросов. В качестве иллюстрации приведем следующий пример. В задании, приведенном ниже, сформулирована следующая тема и вопросы, подлежащие разработке:

Тема: **«Механизм функционирования предприятий в рыночных условиях».**

Вопросы, подлежащие разработке:

1. Особенности функционирования предприятия в условиях рыночной экономики
2. Характеристика и анализ механизма функционирования предприятия в рыночных условиях на примере (организации)
3. Разработка рекомендаций по совершенствованию механизма функционирования предприятия в условиях рыночной экономики

Исходя из этого, план курсовой работы можно представить в следующем виде.

ПЛАН
курсовой работы

Наименование глав и разделов	Примечание
Введение **Глава 1.Особенности и сущность механизма функционирования предприятия в условиях рыночной экономики** 1.1. Содержание, цели и функции механизма функционирования предприятия 1.2. Показатели эффективности работы предприятия (организации) в рыночной экономике **Глава2. Анализ показателей эффективности деятельности организации (на примере)** 2.1. Характеристика предприятия (организации) 2.2. Оценка механизма функционирования предприятия 2.3. Анализ эффективности деятельности организации **Глава 3.Разработка рекомендаций по совершенствованию деятельности предприятия в условиях рыночной экономики** 3.1. Рекомендации по совершенствованию механизма функционирования предприятия 3.2. Расчет показателей экономической эффективности Заключение Литература Приложение	

При внимательном рассмотрении плана видно, что названия глав сформулированы на основании вопросов, подлежащих разработке. Подобный подход обеспечивает выполнение требования к курсовой работе о соответствии ее содержания теме. Аналогичный подход применим к формулировке разделов глав, которые должны раскрывать содержание каждой главы по тому заголовку, в котором они сформулированы. **Практика показывает, что наиболее характерными ошибками при разработке плана являются**:

1. Совпадение названия глав (разделов) с темой курсовой работы (главы).
2. Названия глав (разделов) не раскрывают реального содержания темы курсовой работы (главы) и относятся к другой области знаний (дисциплине).

Обе ошибки недопустимы, особенно вторая, поскольку она приводит к несоответствию содержания курсовой работы ее теме.

Изложенная выше методика в целом проста и применима для разработки плана курсовой работы по любой дисциплине.

Следующим этапом подготовки к выполнению курсовой работы является **подбор и изучение** литературы. Эта работа ведется на основании разработанного плана. Основной ее задачей является подбор и составление списка литературных источников к каждой главе. При подборе литературы необходимо ориентироваться на следующие ее типы:

1. Научные специализированные журналы по тематике курсовой работы.

2. Информационные издания по определенным тематическим направлениям, цель выпуска которых - оперативная информация, как о самих изданиях, так и о существенных сторонах их содержания.

3. Периодические издания (научно-популярные, специализированные газеты и журналы).

4. Учебники и учебные пособия, рекомендованные к использованию Министерством образования и науки Российской Федерации.

5. Монографии известных ученых и практиков.

6. Энциклопедии и словари.

7. Научные отчеты научно-исследовательских и других учреждений.

8. Материалы и ресурсы сети Интернет

Существует несколько подходов для организации такого поиска в библиотеках и читальных залах. Если вам известны фамилии авторов, работающих по исследуемой проблеме, их последние публикации можно найти с помощью **алфавитного каталога.** Если фамилии авторов неизвестны, то поиск литературы можно вести по **систематическим каталогам,** в которых перечень литературных изданий представлен по отраслям знаний.

3. Рекомендации по написанию курсовой работы

Курсовая работа состоит из следующих частей: введения, 2-3 глав текста, заключения, библиографии, приложения.

Рекомендации по написанию каждой из них представлены ниже.

Введение к курсовой работе

Во введении автор обосновывает ***актуальность*** выбранной темы, определяет ***цель, объект*** *и* ***предмет*** исследования. Исходя из цели исследования, автор определяет ***задачи*** исследования, которые решаются с помощью совокупности ***методов исследования***.

Далее необходимо отметить ***практическую значимость*** проводимого исследования, которое должно проводиться на конкретной базе (материале). В качестве базы исследования могут выступать организация (предприятие), органы государственного и муниципального управления.

Актуальность исследования. Необходимо обосновать важность изучения поставленной проблемы для развития науки, для нужд практики с учетом тех изменений, которые происходят в настоящее время в экономике.

Цель исследования. Цель исследования формулируется, исходя из проблемы, которую следует разрешить в ходе выполнения работы. Цель фиксирует предполагаемые результаты исследования. (Например, определить структуру издержек кадровой службы, как центра затрат предприятия и дать рекомендации по формированию формата ее бюджета).

Объект исследования – это то, на что направлен процесс познания. Объектом исследования в экономике являются организации, социально-экономические отношения на предприятии, в организации, туристической фирме, муниципальных и государственных организациях; отношения людей в

процессе взаимодействия их в хозяйственной деятельности, проблемы управления финансами и денежными потоками и т.д.

Объект отвечает на вопрос - **что** изучается, например, организационная структура предприятия, денежные потоки в организации, система организации финансового управления и т.п.

Предмет исследования фиксирует определенный аспект изучаемого объекта, в рамках какой-то четко фиксированной науки (дисциплины).

Например, если объект исследования – персонал предприятия, то предметом является совокупность объективных и субъективных факторов, определяющих особенности его планирования, организации, мотивации и стимулирования в организации (предприятии).

Степень разработанности проблемы. Определяется круг нерешенных, дискуссионных или слабо освещенных, требующих уточнения вопросов.

Здесь же упоминается, кто из отечественных и зарубежных ученых занимался подобными проблемами (как правило, во введении называют только фамилии, а авторские концепции подробно излагаются в теоретической части).

В соответствии с **целью** исследования, определяются **задачи** исследования. Обычно одному параграфу соответствует одна задача. Совокупность поставленных задач должна логично отражать цель исследования. Нарушение такой логики делает исследование хаотичным, не позволяющим видеть полноту решения поставленных задач.

Пример **задач исследования**:

- охарактеризовать содержание, цели и функции предприятия в условиях рыночной экономики;
- изучить особенности состава и структуры оборотных средств на предприятии;
- дать оценку основных производственных фондов на предприятии;
- разработать рекомендации по снижению себестоимости продукции;
- разработать рекомендации по совершенствованию деятельности персонала предприятия.

Далее во введение перечисляются **методы исследования,** использованные для решения поставленных задач и проверки гипотезы. К ним относятся:

- финансовый анализ (например, вертикальный, горизонтальный, сравнительный анализ);
- системный (комплексный) анализ проблемы;
- факторный анализ;
- методы математического моделирования;
- методы статистической обработки результатов исследования и др.

Практическая значимость исследования.

Практическая значимость подробно отражается в рекомендациях по совершенствованию работы организации (предприятия). Во введении отмечается ценность результатов исследования для практики.

Информационная база исследования. Указывается виды информационных материалов, которые использованы в исследовании. Например. В работе были использованы законодательные и нормативные материалы, монографии российских и зарубежных ученым, периодические издания по социально-экономических проблемам, функционированию предприятий, а также бухгалтерская финансовая отчетность, статические сборники, энциклопедии и материалы Интернет, а также внутренняя база данных предприятия.

Основная часть курсовой работы.

Содержательная сторона основной части курсовой работы должна продемонстрировать комплекс теоретических знаний и практических умений, полученных студентом в процессе обучения в вузе.

Обычно основная часть курсовой работы состоит из двух глав.

Первая глава посвящена теоретическим аспектам исследуемой проблемы (анализ и интерпретация литературных источников, история проблемы, современные концепции и т.п.). В этой главе подробно раскрываются концепции тех авторов, о которых упоминалось во введении.

Глава должна состоять из отдельных параграфов, каждый из которых посвящен отдельному аспекту изучаемой проблемы.

Пример.

Глава 1.Особенности и сущность механизма функционирования предприятия в условиях рыночной экономики

1.1. Содержание, цели и функции механизма функционирования предприятия

1.2. Показатели эффективности работы предприятия (организации) в рыночной экономике.

Каждая глава заканчивается выводами, где выделяется существенное, главное как результат аналитической работы.

Вторая глава содержит описание и результаты эмпирического исследования. Она тоже состоит из 2-3 параграфов.

Пример.

Глава 2. Анализ показателей эффективности деятельности организации (на примере)

2.1. Характеристика предприятия (организации)

2.2. Оценка механизма функционирования предприятия

2.3. Анализ эффективности деятельности организации

Следует отметить, что вторая глава является наиболее значимой частью курсовой работы, так как позволяет судить о владении студентом практическими навыками: организовать и провести исследование, обработать

полученные данные, грамотно их проинтерпретировать, разработать рекомендации и т.д.

В главе, посвященной изучению проблемы управления конкретного предприятия (организации), должно быть подробное описание анализа проблемы, методов исследования, интерпретации полученных результатов. Должно быть указано:

- какие бухгалтерские финансовые или статистические материалы были привлечены для исследования;
- какова база (объект) исследования;
- какие методы и методики экономического анализа использовались и почему были выбраны именно они.

Не обязательно приводить методики в тексте. Если методика экономического анализа известная, достаточно сделать ссылку на автора и источник.

Допустима самостоятельная разработка анкет для социологического исследования управленческих процессов. Бланки таких анкет должны быть представлены в приложении.

В параграфе, отражающем результаты экономического анализа, должны быть подробно описана расчеты и дана интерпретация полученного результаты по каждой используемой методике.

Для придания излагаемому материалу ясности, конкретности, образности и наглядности используются различные иллюстративные материалы. Это могут быть схемы, рисунки, диаграммы, гистограммы, графики, таблицы и т.п.

Все они нумеруются последовательно в пределах главы арабскими цифрами и сопровождаются подписью непосредственно после номера (например, Рис. 2.2. Организационная структура предприятия.) – где 2.2 – означает: во второй главе, 2-ой рисунок.

Таблицы следует располагать после первого упоминания о них в тексте работы. Если таблица занимает достаточно большой объем площади листа или не помещается на одном листе, то в этом случае таблица выносится в Приложения.

Все таблицы должны иметь название, которое располагается над таблицей и кратко характеризует знание табличных данных. Точка в конце заголовка не ставится. Каждая таблица нумеруется арабскими цифрами аналогично нумерации рисунков. При ссылке на таблицу пользуются сокращением. Например, «см. табл. 2.6. – смотрите таблицу 6 во второй главе».

При анализе финансовой отчетности надо помнить о том, что данные бухгалтерской отчетности должны быть не более чем 2-3 летней давности.

Интерпретация полученных данных. Исследование можно считать завершенным лишь в том случае, когда автором проанализированы, проинтерпретированы его результаты и затем сделаны выводы.

Интерпретация – научное объяснение. Это своеобразный поиск причин, тенденций, закономерностей, сущности явления. Интерпретация может осуществляться в различной форме и устанавливать различное содержание в зависимости от цели, предмета и задач исследования.

В конце главы и параграфа делаются выводы, в которых подводятся итоги именно этой части работы.

Структура курсовой работы в разумных пределах может варьироваться. Автор сам определяет, сколько будет глав, параграфов, как расположить практический материал, какими иллюстрациями сопроводить результаты. Как правило, объем работы в пределах 20-30 страниц текста, набранного 14 кеглем через полтора интервала.

Заключение. В заключении ещё раз подчеркивается актуальность исследуемой проблемы, приводятся основные результаты исследования и выводы по работе, даются рекомендации и предложения по совершенствованию деятельности объекта исследования.

Литература. После заключения на отдельной странице составляется **список используемой литературы** (библиография). В список литературы включают все использованные в работе источники по правилам ГОСТа.

Список литературы оформляется в алфавитном порядке.

Сведения о книгах, монографиях, справочниках, учебных пособиях должны включать: фамилию, инициалы автора (авторов), заглавие, место издания, издательство, год издания. Название места издания приводятся полностью, допускается сокращение только нескольких городов: Москва – М., Ленинград – Л., Санкт-Петербург – СПб.

Например:

Богачев В.В. Основы коммерческой деятельности.- М.: Финансы и кредит, 2015. – 500 с.

В сведения о статье, взятой из сборника, хрестоматии или периодической печати, включают: фамилию и инициалы автора, заглавие статьи, наименование издания (журнала), наименование серии (если она обозначена), место издания, издательство, год выпуска, том, номер издания (журнала).

Например: *Абалкин Л.А. К вопросу об экономической реформе в РФ //Вопросы экономики.- 2014.- №8.- С.12-18.*

Окончательно отработанный и тщательно проверенный список литературы размещают в конце работы после заключения.

Количество используемых источников в курсовой работе - не менее 25-30 наименований.

В приложении помещаются формализованные материалы исследования (формы бухгалтерской финансовой отчетности; таблицы, схемы, рисунки и т.п., не вошедшие в площадь одного листа формата А 4; анкеты и т.п. материал). Страницы приложения не входят в состав текста работы, они не нумеруются общей постраничной нумерацией работы, а нумеруются отдельно и по тексту работы на них должны быть ссылки.

4. Порядок оформления курсовой работы

Объем курсовой работы не должен превышать 25-30 страниц машинописного (через 1,5 интервала) текста, выполненного на одной стороне стандартного листа формата А 4(210-297) мм с полями (слева - 25 мм, справа - 10 мм, сверху и снизу –20-25 мм). Текст набирается шрифтом Times New Roman, кегль14. Рабоча выполняется на компьютере и она должна быть **сброшюрована**.

Основные элементы курсовой работы брошюруются в следующем порядке: титульный лист (приложение3), оглавление, введение, главы работы, заключение, список литературных источников, приложение.

Страницы курсовой работы должны иметь сквозную нумерацию. Титульный лист считается первой страницей и на нем номер не ставится. Проставление номеров страниц начинается с оглавления и проставляется вверху справа или по центру листа.

В тексте заголовки оформляются крупным шрифтом (ПРОПИСНЫМИ БУКВАМИ), названия параграфов мелким, между ними и текстом соблюдается 1,5 интервала. Заголовки не подчеркиваются, точка в конце не ставится. Абзацы текста выделяются путем отступа. Главы и разделы нумеруются арабскими цифрами (1., 1.1., 1.2., 2.,2.1., 2.2. ит.п.).

По тексту работы автор может ссылаться на соответствующие литературные источники. Это делается тогда, когда текст литературного источника цитируется дословно или когда используются мысли или идеи того или иного исследователя. В этом случае в работе в квадратных скобках указывается порядковый номер литературного источника по списку литературы, размещенному в конце работы, и страница источника.

Пример: Л.И. Абалкин пишет: «Реформирование экономики России, решив одни проблемы, поставило другие …» [4, с. 15].

Если ссылка на мнение какого-то автора идет не дословно, то указывается только источник, без указания страниц. В кавычки в данном случае ссылка не оформляется.

Пример: *По мнению Л.И.Абалкина, экономические реформы в РФ остались не завершенными [4].*

Ссылка может быть одновременно на нескольких исследователей. В таком случае через запятую указываются номера литературных источников по прилагаемому в конце работы списку.

Пример: *В работах ряда ученых освещаются результаты исследований по проблемам теории организации [7, 12, 24, 27, 32].*

Цитаты должны употребляться к месту и быть органично связаны с содержанием работы. При цитировании следует обязательно указывать в квадратных скобках номер литературного источника по приводимому в курсовой работе списку литературы.

В тексте курсовой работы применяются только общепринятые сокращения слов и названий учреждений. Если автор курсовой работы вводит собственные сокращения слов, то их необходимо раскрыть на отдельном листе, который размещается после оглавления.

5. Процедура защиты курсовой работы

По завершению курсовая работа представляется на проверку руководителю. Научный руководитель, проверив курсовую работу, дает разрешение на ее допуск к защите.

Для защиты курсовой работы студент готовит текст доклада. Выступление с докладом результатов исследования не должно превышать 10 минут.

В нем отражается:

- обоснование актуальности выбранной темы;
- цели и основные задачи курсовой работы;
- основное содержание курсовой работы:
- основные выводы и практические рекомендации.
- заключение.

При защите могут быть использованы наглядные материалы (слайды, схемы, раздаточный материал), иллюстрирующие основные положения, выносимые на защиту.

При определении оценки по результатам защиты работы учитываются: изложение студентом содержания работы, ответы на вопросы, а также качество выполнения работы, новизна и оригинальность решений, глубина проработки всех вопросов, соответствие оформления требованиям.

Результаты защиты курсовых работ оцениваются по шкале («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

При неудовлетворительной оценке курсовой работы студент имеет право на **повторную защиту** после доработки и внесения исправлений, но не более одного раза в сроки, определяемые заведующим кафедрой.

6. Примерная тематика курсовых работ

Курсовая работа №1 «Теория организации и организационное поведение» **1 курс**

Тема курсовой работы:

Создание модели организации.

Основные задачи курсовой работы:

- ✓ формирование и развитие способности к самостоятельной научной деятельности,
- ✓ развитие навыков теоретико-методологического мышления,
- ✓ формирование умений и навыков написания научного текста.

Курсовая работа состоит из следующих разделов:

1. Содержание
2. Введение
3. Практические разделы
4. Список использованной литературы

Содержание практических разделов

1. Создание и описание внешней среды организации.
2. Определение и формулирования миссии и философии организации. Отработка выработки целей.
3. Выделение и описание признаков организации. Определение организационно-правовой формы и формы собственности.
4. Определение стратегии поведения организации во внешней среде, обоснование стратегии.
5. Определение и конструирование структуры организации
6. Конструирование внутренней среды.
7. Выработка ценностей, смыслов и символов организационной культуры для собственной модели организации.

Курсовая работа №2 «Менеджмент» 2 курс (3 семестр)

Курсовая работа состоит из задачи и теоретического вопроса

Задача :

Эффективность организационной структуры управления;

Примерная тематика теоретического раздела:

1. Процесс управления организацией и его составляющие.
2. Содержательные теории мотивации и их практическое применение в менеджменте.
3. Разработка стратегии развития организации.
4. Типы стратегий бизнеса.
5. Влияние стиля руководства на социально-психологический климат в коллективе.
6. Процесс принятия управленческого решения по модернизации производства.
7. Метод «мозговой атаки» принятия решения о рекструктуризации бизнеса.
8. Оценка эффективности системы управления организацией.
9. Конфликты в организации. Управление предконфликтной и конфликтной ситуацией.
10. Взаимосвязь конкретных функций управления и структуры управления организации.

Курсовая работа №3 «Социология и психология управления персоналом» 2 курс

Примерная тематика:

1. Исследование социально-психологического климата в организации
2. Исследование мотивации трудовой деятельности в организации
3. Построение мотивационного профиля персонала организации

Методики диагностики отдельных параметров
Методики диагностики мотивации сотрудников

Методика определения оптимальности мотивационного комплекса

Разработка мотивационного механизма управления персоналом требует решения ряда задач.

1. Необходимость выявления факторов, определяющих структуру мотивационного механизма.
2. Конкретизация их сущности в условиях определенной социальной среды, воздействие на мотивацию факторов внутренней и внешней среды.
3. Определение возможности их самопроизвольного или намеренного изменения в соответствии с условиями развития Преддипломной системы.
4. Выбор соответствующих методов воздействия на мотивацию, их разумное комплексное сочетание.
5. Выбор соответствующего комплекта инструментов (на основе сочетания помянутых ранее факторов) воздействия на трудовое поведение персонала.
6. Выработка принципиальных функций данного комплекса.
7. Выявление мотивационных ресурсов в управлении (организации труда, принципы социальных партнерства, возможности социальной политики предприятия).
8. Оценка эффективности мотивации.

Выявление факторов, определяющих структуру мотивационного механизма, а также конкретизация их сущности в условиях конкретного предприятия и воздействия на мотивацию факторов внутренней и внешней среды производится при помощи исследования состояния мотивационного комплекса.

Определить состояние мотивационного комплекса возможно путем проведения социологического исследования. Наиболее удобно в этом случае применение анкетирования.

Составление анкеты может быть произведено с учетом существующих теорий мотивации, предлагаемых российскими и зарубежными исследователями. В ряде случаев предлагается составление индивидуальных профилей мотивации с их последующим анализом, но это является предметом фундаментального исследования. Можно использовать также ***метод определения оптимальности мотивационного комплекса***.

При вышеуказанном методе все мотивы трудовой деятельности разбиваются на три группы:

- ***Внутренние мотивы (ВМ):***
  - общественная полезность труда;
  - удовлетворенность от хорошо выполненной работы;
  - творческий характер работы;
  - соответствие специальности призванию;
  - творческое участие в развитии производства и т.п.

- ***Внешние положительные мотивы (ВПМ):***
  - уровень оплаты труда;
  - условия труда;
  - возможность профессионального роста;
  - социальная защищенность;
  - льготы, предоставляемые предприятием и т.п.
- ***Внешние отрицательные мотивы (ВОМ):***
  - опасение увольнения;
  - опасение не справиться с заданием;
  - опасение критики со стороны начальства и коллектива и т.п.

Внутренние мотивы не зависят от предприятия. Они формируются в процессе становления человека как личности, зависят от его характера, темперамента и показывают *предрасположенность личности к труду* вообще. Эти мотивы будут у человека проявляться в большей мере, если он найдет работу по призванию, а не по принуждению, сможет проявить свои творческие способности в конкретном деле.

Внешние мотивы показывают: благодаря чему человек считает нужным работать на данном предприятии *(побуждение к труду*). Конечно, не все находится в руках самого предприятия, многое зависит от общеполитической и общеэкономической ситуации в стране. Но, чем больше предприятие будет проявлять заботу о своих сотрудниках, тем более сильными будут мотивы этой группы.

Внешние отрицательные мотивы – *принуждение к труду*.

Оптимальный мотивационный комплекс должен выглядеть следующим образом:

ВМ > ВПМ > ВОМ

Числовое значение для каждой группы мотивов определяется по следующей методике.

1.Результаты анкетирования заносятся в социоматрицу (приводится ниже).

Примерный вариант социоматрицы

Параметры	**№ респондента**					**nni**	**ni**	$\bar{M}$**i**	**Qi**	σ_i	**%**

В графу «Параметры» заносятся непосредственно вопросы или их порядковые номера.

В графу «№ респондента» вначале заносятся порядковые номера обрабатываемых анкет, а затем – балльные оценки, соответствующие ответам, выбранным респондентами при заполнении анкеты. В ряде случаев, когда балльная оценка не предусмотрена, проставляются коды ответов на вопросы, выбранных респондентом. Например, такие вопросы, которые оценивают социально-демографическую характеристику опрашиваемых – пол, возраст, стаж и т.д.

В графе **n i** проставляется количество респондентов, ответивших на **i**-й вопрос.

По каждой строке социоматрицы подсчитывают:

1. Сумма баллов:

$$m_i = \sum_{j=1}^{n} m_{ij} = m_{i1} + m_{i2} + \ + m_{in},$$ где

m ij – количество баллов, указанных j-м респондентом по i-му параметру

2. Среднее значение баллов:

$$\bar{M}_i = \frac{m_i}{n}$$, где

n – число респондентов

3. Общегрупповая оценка (индекс) для каждого параметра:

$$Q_i = \frac{\bar{M}_i}{m_{it}} \leq 1{,}0$$, где

m it – возможная максимальная оценка для i-го параметра. Это значение заносится в социоматрицу из анкеты, представленной в инструментарии.

Q i – выражается в долях единицы.

4. Степень согласованности мнений респондентов. Для ее определения служит дисперсия – σ^2. Чем меньше значение σ_i^2, тем согласованнее оценили члены коллектива влияние конкретного параметра.

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum_{j=1}^{n} (M_i - \overline{m}_{ij})^2}{n},$$

Количественная характеристика ***каждой группы мотивов*** определяется также общегрупповой оценкой:

$$Q = \frac{\sum_{j=1}^{N} Q_i}{N} \leq 1{,}0 \text{, где}$$

N – количество вопросов, по которым просчитывались значения Q i.

Методика создания индивидуального (личностного) мотивационного профиля

Методика предназначена для использования в практической деятельности кадровой службы специалистами в области управления персоналом и линейными руководителями с целью принятия решения об индивидуальной мотивации работников.

Объект исследования: работник.

Предмет исследования: мотивационная структура работника.

Методическая основа сбора данных: анкетирование

Методическая основа обработки данных: статистические методы обработки и интерпретации данных.

Эффективность разработанной методики можно оценить на основании очевидной (внешней) и содержательной валидности поскольку при разработке опросника была использована логически обоснованная структура трудовых мотивов.

В концепции, положенной в основу данной методики, делается упор на классификацию мотивов человека, построенной по критериям объекта и предмета удовлетворения потребностей. По объекту направленности мотивы могут быть общественно-значимыми и личными. Общественно-значимые мотивы направлены на удовлетворение потребностей социумов различных уровней: общества в целом, различных групп (потребителей, предприятия, трудовых коллективов). Личные мотивы направлены на удовлетворение

собственных индивидуальных потребностей человека. Личные мотивы по предмету удовлетворения потребностей подразделяются на 3 основные группы: материальные, социальные, духовные. В свою очередь, каждая из групп имеет деление на подгруппы. Вопросы анкеты подобраны таким образом, что отражают содержание каждой группы мотивов (с 1 по 4 вопрос — общественно-значимые мотивы; с 5 по 25 вопрос — личные мотивы, в т.ч. с 5 по 14 - материальные, с 15 по 20 — социальные, с 21 по 25 — духовные).

Данная методика включает в себя три этапа:

Этап 1. *Построение индивидуального мотивационного профиля личности.* Для выявления мотивационной структуры личности испытуемому предлагается по 5-балльной шкале оценить список мотивов трудовой деятельности с точки зрения их приложения к идеальной, с его точки зрения, работе. Этот этап методики позволяет оценить характер работы, которую хочет выполнять работник.

При разработке анкеты возникла необходимость ограничения количества высоких оценок значимости мотивов идеальной работы. Основываясь на результатах данного этапа, строится мотивационный профиль личности (пример мотивационного профиля приведен на рис. 1).

Процедура построения индивидуального мотивационного профиля включает в себя выполнение следующих действий:

1. Отметить на графике 25 точек, соответствующих баллам оценки 25 мотивов труда.
2. По 4 группам мотивов: общественно-значимых (ОЗ), материальных (М), социальных (С), духовных (Д) определить средние арифметические значения, по которым в пределах соответственно обозначенных групп провести линии, параллельные оси ОХ.
3. Оценить структуру общественно-значимых и личных мотивов.
4. Оценить структуру личных мотивов (материальных, социальных и духовных).
5. Построить на основании данных пп. 3 и 4 сводную круговую диаграмму, демонстрирующую индивидуальную мотивационную структуру личности.

Этап 2. Оценка реальной работы. Тот же список мотивов трудовой деятельности оценить по 5-балльной шкале с точки зрения их приложения к выполнению реальной работы.

Этап 3. Оценка субъективного мотивационного потенциала работы (с использованием критерия χ^2). Под субъективным мотивационным потенциалом работы понимаем характеристику реально выполняемой работы, отражающую степень соответствия ее элементов личностно-значимым мотивам труда.

На конкретном примере рассмотрим, как работает данная методика.

Исходные данные: результаты анкетирования работника (см. образец заполненной анкеты).

Этап 1. Построение индивидуального мотивационного профиля (рис. 1).

1. Откладываем на графике 25 точек — баллов из графы 2.

2. Определяем средние арифметические значения по группам мотивов:

ОЗ: (4+3+4+3)74=3,5

Л: (5+4+3+...+4+5)/21=3,9

М: (5+4+3+3+3+3+4+5+4+4)/10=3,8

С: (4+4+3+3+3+3)/6=3,3

Д: (5+5+4+4+5)/5=4,6

В пределах обозначенных групп проводим линии, параллельные оси ОХ.

Оцениваем структуру общественно-значимых и личных мотивов:

ОЗ %=3,5*100/(3,5+3,9)=47%

Л % = 3,9* 100/(3,5+3,9)=53%

Оцениваем структуру личных мотивов (материальных, социальных и духовных).

М% = 3,8* 100/(3,8+3,3+4,6) = 32,5%

С% == 3,3*100/(3,8+3,3+4,6) = 28,2%

Д% = 4,6*100/(3,8+3,3+4,6) = 39,3%

На основании данных пп. 3 и 4 строим сводную круговую диаграмму.

Этап 2. Расчеты не проводятся.

Этап 3. Для оценки субъективного мотивационного потенциала работника сравниваем данные по графам 2 и 3. Расчет ведем с использованием критерия Пирсона (χ^2) Данный критерий предназначен для определения меры различия между наблюдаемыми и предполагаемыми (теоретическими) численностями.

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

f_0 – наблюдаемые численности

f_e – предполагаемые (теоретические) численности

В предлагаемой методике наблюдаемые численности - это оценка реальной работы, в баллах, а предполагаемые (теоретические) численности — это оценка идеальной работы, в баллах.

Подсчет по этой формуле дает результат χ^2 = 7,62, для оценки значимости которого определим табличное значение критерия Пирсона для вероятности 0,99 и числа степеней свободы, подсчитываемой по формуле: f = (k-l)(c-l),*

где k - число столбцов; с - число строк.

В нашем примере f = (2-1) * (25-1) = 24.

Обратимся к таблице уровней значимости: $\chi^2_{табл}$ = 10,856.

Если $\chi^2 > \chi^2_{табл}$, то субъективный мотивационный потенциал работы низкий; если $\chi^2 < \chi^2_{табл}$, то субъективный мотивационный потенциал работы высокий. Т.к. 7,62<10,856, то, следовательно, делаем вывод о том, что в данном случае субъективный мотивационный потенциал работы высокий.

Кроме того, представляет интерес анализ расхождений между оценками во 2 и 3 графах (особенно когда балльная оценка 3 графы на 2 или более пунктов является ниже, чем балльная оценка 2 графы, что свидетельствует о неудовлетворенности данного мотива труда). В рассматриваемом примере таковыми являются следующие мотивы; ощутимый вклад в конечные

результаты деятельности предприятия; высокая оплата труда. Это дает дополнительную информацию линейным руководителям в использовании индивидуального подхода к управлению трудовым поведением личности.

Данная методика может использоваться при построении мотивационных профилей групп (рабочих, половозрастных, образовательных, профессиональных и т.д.), которые следует учитывать при создании мотивационного поля. Подходы могут быть следующими:

- •Взять усредненные данные по всему предприятию.
- •Отдать предпочтение приоритетам типологических групп с наибольшим удельным весом.
- •Отдать предпочтение приоритетам типологических групп, вносящих наибольший вклад в конечный результат деятельности предприятия.
- •Пересечение множеств типологических групп.

Апробирование методики позволяет сделать следующие выводы:

1. В мотивационной структуре всех опрашиваемых представлены мотивы всех трех групп, что подтверждает правомерность отечественных параллельных теорий мотивации. Таким образом, при создании мотивационного поля необходимо использовать методы как материального, так и морального стимулирования.
2. У 40% опрошенных преобладают материальные мотивы, у 28% - социальные, у 32% - духовные, что можно объяснить падением уровня жизни населения России в условиях становления рыночных отношений и проявления преобладающей тенденции неудовлетворенности базовых (материальных) потребностей людей.
3. Удельный вес общественно-значимых мотивов ниже, чем личных, что подтверждает приоритет личных интересов над общественными. Это следует учитывать при создании мотивационного поля, делая акцент на эгоистической заинтересованности работников в результатах труда.
4. Выявлена наибольшая неудовлетворенность такими показателями, как своевременность (без задержек) выплат заработной платы, гарантия занятости, высокий уровень технической оснащенности рабочего места, возможность повышения уровня профессионального мастерства.

Выводы, полученные на основе опроса выборочной совокупности, отражают общие социально-экономические тенденции развития рынка труда в России. Однако вследствие наличия объективных трудностей организации и проведения репрезентативного социологического опроса данная выборка не может представлять генеральную совокупность исследования (персонал российских авиапредприятий).

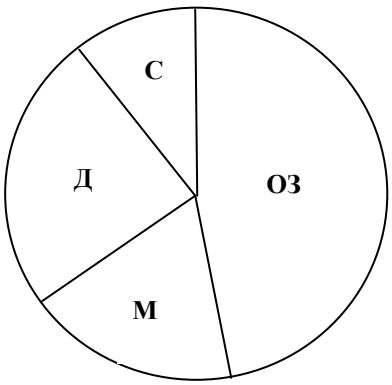
Образец заполненной анкеты

(И – вариант идеальной организации

Р – реальная организация респондента)

Характеристика:	**И**	**Р**
1. Выполнение общественного долга		4
2. Удовлетворение интересов потребителей	3	3

3. Ощутимый вклад в конечные результаты деятельности предприятия	4	2
4. Ощутимый вклад в конечные результаты трудового коллектива	3	3
5. Высокая оплата труда	5	3
6. Своевременная (без задержек) оплата труда	4	5
7. Зависимость оплаты труда от реального трудового вклада	3	2
8. Возможность получения социальных льгот (жилья, путевок в санатории, детские сады и т.д.)	3	2
9. Хорошие санитарно-гигиенические условия работы (низкий уровень шума, нормальные освещение, температура, чистота)	3	4
10. Место работы располагается вблизи дома	3	4
11. Эргономически удобное, комфортабельное, рабочее место с высоким уровнем технической оснащенности	4	4
12. Удобный график работы	5	4
13. Высокий уровень безопасности труда	4	5
14. Гарантированная занятость на перспективу	4	4
15. Хорошие взаимоотношения с руководством	4	4
16. Хорошие взаимоотношения с коллегами по работе	4	4
17. Завоевание уважения и признания окружающих	3	5
18. Высокий статус и престиж должности	3	4
19. Наличие подчиненных	3	2
20. Перспективы должностного роста	3	3
21. Интересная работа	5	4
22. Возможность повышения уровня профессионального мастерства	5	4
23. Возможность расширения интеллектуального кругозора	4	3
24. Независимость и свобода действий при выполнении должностных обязанностей	4	4
25. Возможность применения творческого подхода к решению поставленных задач	5	4



ОЗ – общественно-значимые мотивы. ОЗ = 47%
Л – личные мотивы Л = 53%
М – материальные мотивы М = 32,5%

С – социальные мотивы С = 28,2%
Д – духовные мотивы Д = 39,3%

Методы исследования социально-психологического климата в коллективе

Для определения состояния социально-психологического климата СПК) применяются как дополнительные (иллюстративные) методы, так и основные.

К первым относят:

- интервью;
-метод экспресс опроса;
- метод цветописи по Лутошкину;
- метод семантического дифференциала по Осгуду;
- методы социометрии и ряд других.

1 Дополнительные (иллюстративные) методы исследования СПК

Наибольший интерес представляют следующие ***иллюстративные методы.***

Метод семантического дифференциала, разработанный Осгудом. Он основан на принципе ассоциации между понятием, обозначающим объект оценки, в теми идя иными вербальными антонимами, характеризующими направленность п интенсивность оценки Примеры подобных сочетаний: темная — светлая личность, прекрасная - ужасная погода, человечный — бесчеловечный поступок в т. **д.** В социологической практике наиболее распространен семантический дифференциал, включающий три пары антонимов. Например, для оценки степени активности: энергичный — скованный, монотонный — резкий, быстрый — медленный.

Для повышения точности измерения установки при помощи семантического дифференциала между антонимами располагают числовую ось, в результате чего для каждой пары антонимов получают пяти- или семибалльную шкалу. Рассмотрим самый простой пример семантического дифференциала для измерения СПК. «Что характерно, по Вашему мнению, для состояния соцпально-психологического климата Вашего коллектива? (Отметьте, пожалуйста, крестиком соответствующую оценку в каждой строке.)

Светлый	-3	-2	-1	0	1	2	3	Темный
Теплый	-3	-2	-1	0	1	2	3	Холодный
Чистый	-3	-2	-1	0	1	2	3	Грязный

Общая оценка интенсивности к направленности измеренной установки рассчитывается по формуле:

$$W = \frac{2\ \overline{\Sigma X_i}}{i(z-1)}$$

где $\overline{X_i}$ — средняя арифметическая по i-й шкале;

i — число шкал (в нашем случае i=3);

z — число позиций шкалы (в нашем случае г =7);

W изменяет величину от + 1 (полностью положительная установка) до -1 (полностью отрицательная установка).

Метод цветописи по Лутошкину. Давно установлено, что различные цвета обладают способностью по разному воздействовать на эмоциональное состояние людей. Соответственно и настроение человека может иметь различную окраску.

Методика: “Цветопись”. Авт. Лутошкин А.Н.

***Предмет диагностики*:** применяется для изучения динамических особенностей личностных и групповых эмоциональных состояний, психологического климата коллектива, самочувствия личности в коллективе. В практике исследовательской работы цветопись применялась также для оценки воздействия различных ситуаций на настроение людей, для изучения эффективности некоторых форм воспитательного процесса и ряда других явлений.

Краткое описание:

Цветопись не дает возможность передать все многообразие оттенков настроения человека – для этого любой предлагаемый набор цветов явно недостаточен. Однако тот или иной цвет все же отражает зону преобладающего настроения. В этом отношении диагностика коллективных эмоциональных явлений (психологической атмосферы, психологического климата в коллективе) с помощью цветосимволов осуществляется точнее.

Основной методический инструмент проведенных исследований – это дневник настроений, рабочая часть которого демонстрирует их цветовой диапазон: семь полос красного, оранжевого, желтого, зеленого, синего, фиолетового и черного цветов. Каждая полоса символизирует определенное настроение и сопровождается соответствующей словесной характеристикой.

Работа с цветописями, как правило, требует ежедневного посещения исследователем изучаемого коллектива на протяжении всего экспериментального периода (длящегося иногда неделями). Поэтому важен

вопрос о характере включенности самого исследователя в реальную жизнь коллектива.

Все данные, полученные с помощью цветописи, переносится в цветоматрицу коллектива. Оперативная цветоматрица заполняется ежедневно с помощью цветных карандашей или фломастеров. В зависимости от задач исследования оперативные цветоматрицы отражают эмоциональные состояния: 1) в начале рабочего дня и 2) в конце рабочего дня. Анализ изменений состояний членов коллектива в течение рабочего дня может помочь выявлению факторов, воздействующих на настроения людей. Третий вид оперативной цветоматрицы отражает мнение членов коллектива о настроении всего коллектива. Цветовая гамма по вертикали показывает представленность определенных настроений в коллективе ежедневно, по горизонтали – динамику эмоциональных состояний личности изо дня в день в течение исследуемого периода.

Ф.И.О	1 день		2 день		3 день		4 день		.....		30 день	
	У*	В*		В		В		В		В		В

* У-утренний замер;

В-вечерний замер

Цветоматрица удобна не только для исследователя, но и для руководителя коллектива тем, что дает возможность “увидеть” настроение коллектива, позволяет оценить психологическую атмосферу коллектива, определить общий характер эмоциональных состояний членов коллектива, проследить за развитием настроений каждого человека.

Оценка и интерпретация цветоматрицы проводятся в двух вариантах. Первичная оценка – по представленности и соотношению цветов. Выделяются общие цветовые синдромы, дающие картину настроений во всем коллективе (какие состояния преобладали в течение исследуемого периода, как они соотносятся по неделям, отдельным дням), групповые или зональные цветовые синдромы (могут показывать психологическую атмосферу в отдельных группировках людей, сложившихся внутри коллектива). По своему содержанию синдромы могут оцениваться как позитивно-стимулирующие (представлены цвета верхней части спектра), умеренные, стабилизирующие (преобладают цвета средней части), негативные, астеничные (цвета нижней части спектра), напряженные (представлены противоположные по значению цвета), “ковровые” (представлена пестрота цветов, означающая отсутствие единства в настроениях) и др.

Более глубокий анализ – вторичная обработка цветоматрицы требует квантификации полученных данных. Числовые преобразования оценок

проводятся следующим образом: красному цвету приписывается оценка (интенсивность выражения эмоционального состояния) в +3 балла, оранжевому +2, желтому +1, зеленому 0, синему –1, фиолетовому –2, черному –3. Полоса в цветописи “трудно сказать” оценивается в этом случае как 0 баллов. Условный показатель психологической атмосферы дня 1-го высчитывается по каждому вертикальному столбцу в матрице по формуле:

$$A = \frac{\Sigma(+) - \Sigma(-)}{n}$$

Где Σ(+) означает сумму всех положительных баллов, Σ(–) - сумму отрицательных баллов и n – количество человек в коллективе, принявших участие в исследовании.

Полученные данные позволяют графически выразить и по полученной кривой проследить динамику эмоциональных состояний в коллективе по дням.

При анализе психологического климата коллектива помимо оперативной может применяться итоговая цветоматрица. Она дает общую картину состояний в коллективе за исследуемый период безотносительно к конкретным датам и предоставляет возможность выявить доминирующие эмоции и провести сравнение настроений каждой личности в коллективе.

Для составления итоговой цветоматрицы пользуются данными, имеющимися в оперативной матрице.

2 Основные методы исследования СПК

К основным методам относятся наблюдение и анкетирование. Наиболее удобно в этом случае применение анкетирования.

Составление анкеты должно произведено с учетом структуры СПК:

1. Базовый уровень – отношение к работе в конкретной организации.
2. Уровень – отношения по горизонтали.
3. Уровень – отношения по вертикали.

Примерный вариант анкеты приведен в приложении.

1.Результаты анкетирования заносятся в социоматрицу (приводится ниже).

Примерный вариант социоматрицы

Параметры	№ респондента					ni	mij	mij		m it	Q i	i 2

В графу «Параметры» заносятся непосредственно вопросы или их порядковые номера.

В графу «№ респондента» вначале заносятся порядковые номера обрабатываемых анкет, а затем – балльные оценки, соответствующие ответам, выбранным респондентами при заполнении анкеты. В ряде случаев, когда балльная оценка не предусмотрена, проставляются коды ответов на вопросы, выбранных респондентом. Например, такие вопросы, которые оценивают социально-демографическую характеристику опрашиваемых – пол, возраст, стаж и т.д.

В графе **n i** проставляется количество респондентов, ответивших на **i**-й вопрос.

По каждой строке социоматрицы подсчитывают:

5. Сумма баллов:

$$m_i = \sum_{j=1}^{n} m_{ij} = m_{i1} + m_{i2} + \ + m_{in},$$ где

m ij – количество баллов, указанных j-м респондентом по i-му параметру

6. Среднее значение баллов:

$$\overline{M_i} = \frac{m_i}{n}$$, где

n – число респондентов

7. Общегрупповая оценка (индекс) для каждого параметра:

$$Q_i = \frac{\overline{M_i}}{m_{it}} \leq 1{,}0$$, где

m it – возможная максимальная оценка для i-го параметра. Это значение заносится в социоматрицу из анкеты, представленной в инструментарии.

Q i – выражается в долях единицы.

8. Степень согласованности мнений респондентов. Для ее определения служит дисперсия – σ^2**.** Чем меньше значение σ_i^2, тем согласованнее оценили члены коллектива влияние конкретного параметра.

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum_{j=1}^{n} (\overline{Mi} - m\,ij)^2}{n},$$

Количественная характеристика СПК определяется также общегрупповой оценкой:

$$Q = \frac{\sum_{j=1}^{N} Q\,i}{N} \leq 1{,}0 \text{ , где}$$

N – количество вопросов, по которым просчитывались значения Q i.

По данной методике для диагностики состояния СПК используется следующая шкала:

I. $1 \geq Q > 0{,}8$ – СПК благоприятный

II. $0{,}8 \geq Q > 0{,}65$ – СПК благоприятный, но есть отдельные источники неблагоприятности

III. $0{,}65 \geq Q > 0{,}5$ – СПК имеет тенденцию к неблагоприятному состоянию

IV. $Q < 0{,}5$ – СПК неблагоприятный

Мероприятия по совершенствованию состояния СПК разрабатываются с учетом Qi, получивших наименьшие оценки. Наиболее неблагоприятные показатели - $Qi < 0{,}5$.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ГРУППЫ

Для общей оценки некоторых основных проявлений психологического климата коллектива можно воспользоваться картой-схемой Л.Н. Лутошкина. Здесь в левой стороне листа описаны те качества коллектива, которые характеризуют благоприятный психологический климат, в правой – качества коллектива с явно неблагоприятным климатом. Степень выраженности тех или иных качеств можно определить с помощью семибалльной шкалы, помещенной в центре листа (от +3 до -3).

Используя схему, следует прочесть сначала предложение слева, затем справа и после этого знаком "+" отметить в средней части листа ту оценку, которая наиболее соответствует истине.

Надо иметь в виду, что оценки означают:

+3 – свойство, указанное слева, проявляется в данном коллективе всегда;

+2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

+1 – свойство проявляется достаточно часто;

0 – ни это, ни противоположное (указанное справа) свойства не проявляются достаточно ясно, или то и другое проявляются в одинаковой степени;

-1 –достаточно часто проявляется противоположное свойство (указанное справа);

- 2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

- 3 – свойство проявляется всегда.

Чтобы представить общую картину психологического климата коллектива, надо сложить все положительные и отрицательные баллы. Полученный результат может служить условной характеристикой психологического климата большей или меньшей степени благоприятности.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ГРУППЫ

Бланк тестируемого_____

Положительные особенности	**3**	**2**	**1**		**1**	**2**	**3**	**Отрицательные особенности**
Преобладает бодрое и жизнерадостное настроение								Преобладает подавленное настрое-ние, пессимистический тон
Преобладают доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии								Преобладают конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание								Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время								Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности
Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание, участие всех членов коллектива								Успехи и неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают зависть и злорадство

Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями								Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга								В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнениям товарищей
В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное соединение по принципу "один за всех, все за одного"								В трудных случаях коллектив "раскисает", появляется растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения
Достижения или неудачи коллектива переживаются всеми как свои собственные								Достижения или неудачи всего коллектива не находят отклика у его отдельных представителей
Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается								Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется
Коллектив активен, полон энергии								Коллектив пассивен, инертен
Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное дело								Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о
В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь поддерживают слабых.								Коллектив подразделяется на "при-вилегированных" и "пренебрегае-мых", здесь презрительно относятся к
У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители								К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно

Курсовая работа №4 «Управление персоналом организации»

Примерная тематика курсовых работ Примерные планы курсовых работ

Тема 1. Формирование и функционирование системы управления персоналом организации.

Введение
1. Стратегическая и инновационная направленность целей и задач системы управления персоналом современной организации
2. Механизм формирования системы управления персоналом
2.1. Характеристика этапов и методов организационного проектирования системы управления персоналом предприятия
2.2. Модернизация функций кадрового менеджмента

2.3. Критерии эффективности функционирования систем управления персоналом организации
3. Особенности построения и проблемы функционирования кадровых подсистем на отечественных предприятиях и возможности их преодоления
Заключение
Литература

Тема 2. Формирование организационно-кадрового обеспечения системы управления персоналом

Введение
1. Роль и статус кадровой службы в системе управления предприятием
2. Механизм формирования организационной структуры управления персоналом
2.1. Принципы и подходы к формированию состава функций и структуры кадровой службы на разных стадиях организационного развития
2.2. Нормативная база определения объема работ и численности работников кадровых служб
2.3. Требования, предъявляемые к качественному уровню специалистов по персоналу
3. Количественно-качественная оценка функционирования кадровой службы и ее рационализация
Заключение
Литература

Тема 3. Организация обучения и развития персонала организации

Введение
1. Цели обучения и развития персонала организации
2. Механизм реализации процесса обучения и развития персонала
2.1. Этапы и методы планирования обучения и развития сотрудников организации
2.2. Организация процесса обучения и развития кадров на предприятии
2.3. Регулирование и оценка результативности процесса кадрового развития организации
3. Опыт современных компаний в области обучения и развития персонала
Заключение
Литература

Тема 4. Профессионально-квалификационное продвижение персонала в организации

Введение
1. Профессионально-квалификационное продвижение персонала как условие эффективного функционирования предприятия

2. Управление профессионально-квалификационным продвижением персонала в организации
2.1. Системный подход к управлению профессионально-квалификационным продвижением кадров
2.2. Методы управления профессионально-квалификационным ростом сотрудников организации
2.3. Критерии эффективности профессионально-квалификационного продвижения персонала
3. Опыт организации профессионально-квалификационного продвижения персонала на отечественных предприятиях
Заключение
Литература

Тема 5. Организация процесса обеспечения предприятия квалифицированными кадрами

Введение
1. Системный подход к обеспечению предприятия квалифицированными кадрами
2. Организация деятельности по подбору и найму персонала на предприятии
2.1 Выявление и конкретизация потребностей предприятия в привлечении персонала
2.2. Особенности персонал-маркетинга как метода подбора кадров
2.3. Методы и процедуры оценки кандидатов при найме
2.4. Требования к оформлению трудовых отношений при найме
3. Развитие технологии осуществления отбора и найма персонала на предприятии
Заключение
Литература

Тема 6. Управление внутриорганизационной карьерой
Введение
1. Научные подходы и принципы управления карьерой
2. Методические и организационные основы системы управления карьерой в современной организации
2.1. Система целей и функций управления карьерой в организации
2.2. Планирование, организация и контроль процесса управления карьерой персонала
2.3. Экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию управления карьерой
3. Особенности методов управления карьерой на предприятиях разных сфер деятельности
Заключение
Литература

Тема 7. Управление условиями труда на предприятии

Введение
1. Система государственного и международного регулирования в области охраны труда на промышленных предприятиях.
2. Методологические и психофизиологические положения управления условиями труда
2.1. Классификация условий труда на производстве
2.2. Влияние факторов условий труда на работоспособность человека и интенсивность его труда
2.3. Методический подход к определению уровня тяжести условий труда
3. Практические меры по охране и гуманизации труда на предприятии
Заключение
Литература

Тема 8. Мотивационный механизм управления эффективностью труда на предприятии

Введение
1. Повышение результативности труда персонала как условие эффективного развития организации
2. Методические и организационные аспекты формирования мотивационного механизма управления персоналом
2.1. Критерии и методы оценки эффективности труда персонала
2.2. Развитие методов и инструментов стимулирования высоко эффективного труда
2.3. Реализация мотивирующего воздействия в системе управления персоналом
3. Современные методы мотивационного воздействия на поведение сотрудников предприятия
Заключение
Литература

Тема 9. Организация деловой оценки персонала

Введение
1. Роль и место деловой оценки в системе функций кадрового менеджмента
2. Комплексный подход к организации деловой персонала
2.1. Взаимосвязь критериев оценки персонала с целями и эффективностью функционирования организации
2.2. Методы оценки результатов труда и деловых качеств персонала
2.3. Организационное и правовое регулирование аттестации персонала
3. Развитие методологии оценки трудового потенциала работника и организации
Заключение
Литература

Тема 10. Управление адаптацией поведения персонала организации

Введение
1. Социализация и трудовая адаптация персонала организации
2. Организация управления адаптацией на разных стадиях жизнедеятельности персонала
2.1. Этапы и методы управления адаптацией при найме и продвижении сотрудников
2.2. Особенности управления адаптацией персонала к организационным нововведениям
2.3. Оценка эффективности мероприятий по адаптации персонала
3. Системный подход к управлению адаптацией кадров на предприятии
Заключение
Литература

Тема 11. Командный подход к управлению персоналом

Введение.
1. Преимущества и ограничения командной деятельности.
2. Методические и организационные основы процесса командообразования.
2.1. Реализация командного подхода в управлении персоналом.
2.2. Этапы и современные приемы формирования команд.
2.3. Условия и факторы эффективной деятельности команды.
3. Практика использования командных форм организации деятельности.
Заключение.
Литература.

Приложение 1 Титульный лист

Негосударственное образовательное учреждение
высшего образования
«Столичная финансово-гуманитарная академия»
(НОУ ВО «СФГА»)

Факультет государственной службы и финансов
Кафедра «Управление персоналом»

Курсовая работа
по дисциплине:
«XXXXXXXXXXXXXXX»

Тема: «XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX»

«Допущена к защите»
Научный руководитель:
Степень, звание, ФИО

_____
(подпись)
«____»_____201___г.
Студент(ка): ФИО
Направление подготовки «Управление персоналом»
Группа _____

_____
(подпись)
«____»_____201___г.

Москва, 201__