

КУРСОВАЯ РАБОТА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА»

Тема курсовой работы¹:

«Совершенствование организации обучения и развития персонала в (название компании)»

Подтемы курсовых работ – выбираются студентом самостоятельно и обозначаются только во введении:

1. Разработка программы обучения (для конкретной категории персонала/ должности);
2. Разработка программы вводного обучения новых сотрудников (для конкретной категории персонала/ должности);
3. Разработка программы отбора и подготовки наставников.
4. Разработка процесса отбора кандидатов в управленческий резерв.
5. Разработка программы подготовки управленческого резерва.

Структура и содержание курсовой работы представлены в таблице на стр. 2.

ВАЖНО: курсовая работа выполняется на материале организации, в которой студент проходил практику или работает. Если студент в настоящее время не работает, ему необходимо обратиться к преподавателю для согласования задания и получения соответствующих материалов.

Порядок защиты курсовой работы

- Курсовая работа сдается на проверку преподавателю в распечатанном виде до начала сессии.
- В случае положительной предварительной оценки студент допускается к защите курсовой работы в форме личного собеседования, в ходе которого он должен ответить на вопросы преподавателя, возникшие у него в процессе проверки курсовой работы.
- Защита курсовых работ происходит на консультации перед экзаменом по расписанию сессии.
- Если по результатам предварительной проверки курсовой работы и личного собеседования студент получает не удовлетворительную оценку, то он не допускается к сдаче экзамена.

¹ Эта тема заносится в зачетную книжку студента.

Структура и содержание курсовой работы

Разделы курсовой работы	Содержание, задания и рекомендации по выполнению	Основной источник	Объем
Введение	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Краткая характеристика компании включает название, юридический статус, основной вид деятельности, численность персонала. ▪ Актуальность: аргументированно объяснить, почему для данной компании важно изменить существующую практику обучения и развития персонала в части выбранной подтемы. ▪ Цель курсовой формулируется в точном соответствии с выбранной подтемой. ▪ Задачи: <ol style="list-style-type: none"> 1. анализ организации (в соответствии с подтемой: обучения, наставничества и т.д.); 2. разработка (в соответствии с подтемой: программы, процесса); 3. оценка эффективности разработанной (программы, процесса). 		1-2 стр.
1. Анализ организации (формулируется в соответствии с подтемой курсовой работы ²)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнить анализ существующей практики РЧР в компании. Для этого используются организационные регламенты, имеющие отношение к выбранной подтеме³: положения об обучении, наставничестве, кадровом резерве, стандарты деятельности персонала, модели компетенций и т.п. 2. Далее приводятся аргументы в пользу изменения практики РЧР: например, компания постоянно принимает на работу новых сотрудников; имеется необходимость в повышении квалификации опытных сотрудников (объяснить почему); есть потребность в управленческом резерве, компания расширяется и др. 3. Сформулировать проблемы и сделать выводы о том, что именно нужно изменить в конкретной практике РЧР, чтобы улучшить деятельность компании. 	Учебник по подтемам 1 и 2: «Обучение персонала»; «Организация обучения персонала» Учебник по подтеме 3: «Наставничество в организации» Учебник по подтемам 4 и 5: «Управление преемственностью в компании»; «Подготовка управленческого резерва»	3-5 стр.

² Например, «Анализ организации наставничества в компании».

³ Если таких регламентов нет, в курсовой необходимо на это указать.

<p>2. Название подтемы курсовой работы</p>	<p>4. Разработать основные элементы организации процесса, процедуры, программы (используйте только методики из учебника по выбранной подтеме). 5. Разработать соответствующий регламент (процесса, процедуры, программы). 6. Рассчитать затраты на внедрение предложенного решения, привести ожидаемые показатели по процессу, процедуре, программе.</p> <p><i>Примечание:</i> для выполнения задания по подтемам 1 и 2 необходимо и достаточно иметь должностную инструкцию для конкретной категории персонала, стандарт выполнения работ, карту компетенций.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Алгоритмы и инструменты для разработки детально раскрыты в учебнике в соответствующих разделах по организации РЧР. ▪ Типовые регламенты выложены на страничке дисциплины. Их также можно легко найти на профессиональных HR-сайтах. ▪ Способы расчета затрат и показатели эффективности представлены в учебнике. 	<p>5-10 стр.</p>
<p>Заключение</p>	<p>Формулируются выводы по всей проделанной работе в соответствии с задачами курсового проектирования: что показал анализ, что разработано, как улучшится деятельность компании</p>		<p>1-2 стр.</p>
<p>Список литературы</p>	<p>Полный перечень использованных студентом источников, в том числе, <u>рекомендованная преподавателем учебная и научная литература</u>, публикации в периодических изданиях, электронные ресурсы, HR-аналитика и бенчмаркинг и т.д.</p>	<p>Не менее 5 источников, основной учебник по дисциплине указывать обязательно (точные выходные данные – в колонтитуле выложенных частей учебника)</p>	
<p>Приложения</p>	<p>Все материалы, которые были использованы студентом при выполнении работы, но при этом приведение их полного содержания в тексте не является необходимым или возможным (например, модель компетенций, должностная инструкция, стандарты выполнения работы и т.д.). <i>Важно:</i> модели, программы, процессы обязательно должны помещаться в основной текст, а не в приложения.</p>		

Критерии оценивания курсовой работы:

- Оценка «отлично» выставляется студенту, если в работе полностью выполнены все задания, качество оформления работы соответствует установленным в вузе требованиям, при защите студент проявил отличное владение материалом и способность аргументировано отвечать на поставленные вопросы по теме работы;
- Оценка «хорошо» выставляется студенту, если в работе выполнены все задания с незначительными неточностями, качество оформления отчета соответствует установленным в вузе требованиям, при защите студент проявил хорошее владение материалом и способность аргументировано отвечать на поставленные вопросы по теме работы;
- Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если в работе выполнены все задания с некоторыми ошибками, качество оформления отчета в основном соответствует установленным в вузе требованиям, при защите студент проявил удовлетворительное владение материалом и способность отвечать на большинство поставленных вопросов по теме работы;
- Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если в работе не полностью выполнены задания или выполнены с ошибками, качество оформления отчета не соответствует установленным в вузе требованиям, *или* при защите студент проявил неудовлетворительное владение материалом и не смог ответить на большинство поставленных вопросов по теме работы.

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ТРЕБОВАНИЕ – НИКАКОГО ПЛАГИАТА!

Не тратьте время (свое и мое) на то, чтобы "подогнать" чужую работу под задание – не получится.