

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И КОНТРОЛЛИНГ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к изучению дисциплины, проведению практических занятий,
выполнению самостоятельной работы и курсового проекта по дисциплине
«Кадровое планирование и контроллинг»
для обучающихся по направлению 38.03.03 "Управление персоналом",
профиль "Управление персоналом организации" всех форм обучения



Воронеж 2023

УДК 657 (075.8)
ББК 65.052.9(2)2я7

Составитель И.В. Логунова

Кадровое планирование и контроллинг: методические указания к изучению дисциплины, проведению практических занятий, выполнению самостоятельной работы и курсового проекта по дисциплине «Кадровое планирование и контроллинг» для обучающихся по направлению 38.03.03 "Управление персоналом", профиль "Управление персоналом организации" всех форм обучения / ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет»; сост.: И.В. Логунова. Воронеж: Изд-во ВГТУ, 2023. 34 с.

Методические указания подготовлены в соответствии с учебным планом и рабочей программой дисциплины "Кадровое планирование и контроллинг", включают описание основных разделов дисциплины, задания и ситуации для анализа на практических занятиях, задания для выполнения самостоятельной работы и курсового проекта.

Издание предназначено для обучающихся студентов магистратуры, обучающихся по направлению 38.03.03 "Управление персоналом", профиль "Управление персоналом организации" всех форм обучения.

Методические указания подготовлены в электронном виде и содержатся в файле МУ КПиК 2023. pdf.

Табл.: 2.

УДК 657 (075.8)
ББК 65.052.9(2)2я7

Рецензент – Н.Ю. Калинина, канд. экон. наук, доц.
кафедры управления ВГТУ

*Издается по решению учебно–методического совета
Воронежского государственного технического университета*

ВВЕДЕНИЕ

Цель изучения дисциплины «Кадровое планирование и контроллинг» - приобретение теоретических знаний и практических навыков в области разработки и реализации мероприятий по кадровому планированию и контроллингу с учетом стратегии развития организации и кадровой политики, формирование и развитие навыков и умений подбора, оценки, найма, мотивации, аудита, продвижения и обучения персонала в рамках планирования кадровой работы организации.

Задачами дисциплины «Кадровое планирование и контроллинг» являются:

- формирование комплекса знаний в области разработки и реализации кадровой политики организации;
- изучение концепций, подходов и методов управления персоналом организации, приобретение навыков отбора и оценки персонала;
- ознакомление с основными направлениями адаптации и профориентации персонала;
- формирование навыков анализа кадровых проблем и разработки решений на основе мониторинга кадровой ситуации для обеспечения эффективности кадрового планирования и контроллинга в организации.

Методические указания включают содержание тем изучаемой дисциплины в соответствии с рабочей программой, перечень практических занятий, рекомендации по выполнению самостоятельной работы и курсового проекта, а также перечень рекомендуемой литературы и вопросы к экзамену и задания для самопроверки.

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Основы управления персоналом и кадрового планирования организации

Сущность и содержание понятий «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы». Характеристики кадров в организации. Отличительные особенности человеческих ресурсов. Характеристики кадров (персонала) в организации: профессия, специализация, квалификация. Структура кадров в организации.

Планирование как функция управления персоналом. Основы кадрового планирования. Направления и особенности кадрового планирования в организации.

Тема 2. Эволюция кадрового планирования

Концепции и подходы управления человеческими ресурсами: «жесткий» и «гибкий» подходы к управлению человеческими ресурсами. Основные положения теории человеческого капитала. Понятие и элементы интеллектуального капитала: человеческий капитал, социальный капитал, организационный капитал.

Теории управления персоналом: классические, человеческих отношений, человеческих ресурсов. Технократический и гуманистический подходы к управлению кадрами. Актуальность теорий управления персоналом в современных условиях. Практическое значение теорий социального и организационного капитала.

Тема 3. Кадровая политика и стратегия организации

Понятие и классификация стратегии управления человеческими ресурсами. Философия и политика управления человеческими ресурсами в организации. Понятие и направления стратегического управления человеческими ресурсами. Формулирование и реализация стратегии управления человеческими ресурсами.

Организация кадровой работы в организации. Роль службы управления человеческими ресурсами в управлении организацией. Функции службы управления человеческими ресурсами. Варианты организации кадровой работы. Изменение функций кадровой службы.

Понятие и виды кадровой политики в организации. Сущность и содержание кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом. Идеологическая и методологическая функции отдела управления человеческими ресурсами. Политика и планирование человеческих ресурсов.

Тема 4. Планирование подбора персонала организации

Понятие маркетинга персонала. Источники найма персонала. Этапы процесса подбора: определение требований к кандидатам, привлечение кандидатов, отбор кандидатов. Брендинг работодателя. Классификация подходов к требованиям кандидатов. Особенности найма через объявления, СМИ, Интернет, кадровые агентства, консультантов. Особенности работы кадровых агентств, рекрутинг, «охота за головами». Понятие и виды адаптации человеческих ресурсов.

Обеспечение организации человеческими ресурсами. Варианты привлечения кандидатов. Методы подбора и отбора. Повышение эффективности подбора. Понятие и особенности психологического контракта.

Тема 5. Планирование оценки персонала организации

Понятие, цели, задачи и виды деловой оценки. Этапы процесса деловой оценки. Грейдинг: понятие, цели, задачи, особенности. Методы деловой оценки: анкетирование, собеседование, тестирование, метод 360 градусов (преимущества и недостатки, условия применения).

Понятие и цели управления показателями труда. Процесс управления показателями труда. Оценка показателей труда. Формирование ССП в области управления человеческими ресурсами.

Тема 6. Планирование развития персонала организации

Понятие и направления развития человеческих ресурсов. Понятие и виды деловой карьеры. Этапы карьеры. Выбор карьеры. Мотивации и карьера. Фазы развития профессионала. Мероприятия по планированию карьеры: сотрудник, HR, линейный руководитель. Формирование личного плана карьеры и плана личного развития.

Стратегическое развитие человеческих ресурсов. Элементы развития человеческих ресурсов. Организационное обучение и научающаяся организация. Планирование личного развития. Карьера руководителей. Управление карьерой.

Понятие и виды обучения. Методы обучения. Цели и задачи обучения. Особенности обучения взрослых людей. Методы обучения: тренинги, «веревочный курс», командообразование. Понятие и этапы процесса коучинга. Цели и задачи коуча. Наставничество. Отличительные особенности коучинга и наставничества.

Философия профессионального обучения. Понятие и виды тренингов. Требования к эффективному обучению. Непрерывное обучение и развитие.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПРОВЕДЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Практическое занятие №1 Информационное обеспечение дисциплины «Кадровое планирование и контроллинг»

Цель – приобретение навыков поиска информации по проблемам управления персоналом, кадрового планирования и контроллинга и формирование представлений о содержании, особенностях и основных направлениях кадрового планирования в организации.

Задание на практическое занятие

1) индивидуальная работа

Пользуясь различными поисковыми системами (например, Google, Yandex, Поиск@mail.ru и другими) необходимо найти 10 сайтов, материалы которых раскрывают особенности кадрового планирования и контроллинга, HR-менеджмента, основные понятия темы. Следует исследовать сайты компаний или специфические информационные ресурсы по управлению персоналом, а не сайты, содержащие реферативные работы и курсовые. В отчете по практическому занятию следует не только привести перечень сайтов, но также дать их краткое описание. В отчете должны быть отражены подходы к определению кадрового планирования и контроллинга, HR-менеджмента, основные отличия данного направления в современных условиях, проблемы, связанные с планированием персонала в организации.

В процессе работы следует руководствоваться табл.1, которая поможет структурировать материал и систематизировать знания в области HR-планирования.

Таблица 1

Наименование информационного ресурса и краткая характеристика	Понятие и основные направления кадрового планирования и контроллинга

2) работа в группе: каждый студент готовит презентацию по результатам индивидуальной работы с целью формирования общего списка источников, которые помогут в изучении дисциплины «Кадровое планирование и контроллинг».

3) для защиты работы студент должен оформить отчет в рабочей тетради или отдельным файлом, который должен содержать:

- название и цель работы;
- результаты индивидуальной работы;

- результаты группового обсуждения;
- выводы;
- студент должен владеть основными терминами и понятиями из области кадрового планирования и контроллинга:

1. что представляет собой управление кадровое планирование и контроллинг?

2. какие направления работы (функции, элементы) включает кадровое планирование?

3. что понимается под контроллингом персонала, в чем особенности данного понятия?

Практическое занятие №2

Оценка рынка труда и планирование поиска работы

Цель – приобретение навыков анализа рынка труда и навыков по поиску, выбору и обоснованию места работы.

Задание на практическое занятие

С помощью сети Интернет или, используя специальные газеты, изучить рынок труда (какие специалисты требуются, оплата труда, условия работы, возможность обучения), найти 5 вариантов работы и обосновать выбор одного из них; оформить процесс и результаты работы в тетради.

Отчет о выполнении работы должен содержать:

- название работы;
- цель, задание;
- характеристику 5 вариантов мест будущей работы (необходимо заполнить таблицу, которая будет содержать критерии оценки вакантных должностей (какие требования предъявляются, оплата, условия работы, карьера) и их характеристику);
- обоснование выбора одного из вариантов возможной работы;
- вывод.

Практическое занятие №3

Практика формирования кадровой стратегии и кадровой политики организации

Цель – приобретение знаний и навыков поиска, анализа и представления информации о работе конкретных предприятий в части разработки и реализации кадровой стратегии и политики, а также обеспечения эффективности кадрового планирования.

Задание:

1. используя ресурсы сети Интернет, информацию периодических изданий, личный опыт и связи, студенты составляют характеристику кадровой стратегии и политики на примере двух конкретных организаций; необходимо выде-

лить ключевые критерии кадровой стратегии (политики) и провести сравнительный анализ; результаты рекомендуется оформить в виде таблицы.

2. для защиты работы необходимо подготовить сообщение, которое может быть оформлено отдельным файлом (Word, Power Point) или в виде конспекта в рабочей тетради; ссылка на используемый источник обязательна; необходимо также представить краткую характеристику выбранных для анализа организаций.

3. в отчете обязательно должны быть выделены аспекты кадровой стратегии и кадровой политики, обеспечивающие эффективность предприятия.

Процедура занятия:

1. проведение входного контроля
2. заслушивание докладов студентов
3. обсуждение проблемных вопросов
4. подведение итогов.

Практическое занятие № 4 **Планирование и формирование имиджа работодателя**

Цель – приобретение знаний и навыков в области формирования и оценки имиджа работодателя; умений презентации информации.

Задание на практическое занятие

Для выбора объекта исследования рекомендуется изучить результаты HR-рейтингов.

1) с использованием ресурсов сети Интернет проанализировать имидж конкретного предприятия (организации) в качестве работодателя, при этом необходимо обратить внимание на следующие аспекты:

- миссия и цели организации;
- социальная ответственность;
- политика в области человеческих ресурсов;
- отношение к персоналу;
- условия приема на работу,
- вакансии на текущий момент;
- условия труда,
- уровень заработной платы;
- льгот,
- возможность стажировки и обучения;
- возможность отправить резюме;
- особенности отбора (анкета, собеседование)
- система наставничества.

2) предприятиями для анализа могут быть ОАО «Газпром», ОАО «АвтоВаз», ОАО «ЭФКО», Сбербанк РФ, PWC, P&G, Ernst&Young и др.

3) студенты могут работать самостоятельно или в рабочих группах по 2-3 человека;

- 4) результаты поиска оформить в тетради;
- 5) обсудить полученные результаты в аудитории;
- 6) сдать отчет на проверку преподавателю.

Практическое занятие №5

Тестирование как метод кадрового планирования в организации

Цель – сформировать представление о тестировании как основном методе кадрового планирования, отбора и оценки человеческих ресурсов, приобрести навыки использования тестов для оценки личных качеств с учетом будущего направления деятельности.

Задание на практическое занятие

1) используя источники информации из практического занятия № 1, найти и записать в рабочую тетрадь понятие и классификацию тестов, применяемых в процессе отбора и оценки персонала, указав при этом ссылки на источники;

2) опираясь на классификацию тестов, выбрать три теста, которые позволяют оценить различные характеристики и особенности личности, а также уровень профессиональной подготовки; с помощью ресурсов сети Интернет найти варианты вопросников по выбранным направлениям тестирования, пройти тесты и результаты представить в рабочей тетради;

3) оформить отчет в тетради, который должен содержать:

- название и цель работы;
- понятие и классификацию тестов;
- вопросы выбранных тестов;
- ответы на вопросы и результаты тестирования;
- вывод о выполнении задания, в котором необходимо отразить плюсы и минусы тестирования как метода отбора и оценки человеческих ресурсов, а также другие методы, которые можно использовать для данной работы.

Практическое занятие № 6

Проблемный семинар. Анкетирование как метод кадрового планирования в организации

Цель – приобретение навыков составления и анализа анкеты как инструмента кадрового планирования в организации.

Для подготовки к практическому занятию необходимо выполнить домашнее задание №1 – разработка анкеты на замещение вакантной должности.

Процедура проведения занятия:

- доклады обучающихся по результатам выполнения домашнего задания;
- вопросы и обсуждения;
- подведение итогов.

Практическое занятие № 7

Планирование организации кадровой работы

Цель – приобретение навыков анализа информации о возможности использования кадрового аутсорсинга и кадровых агентств как вариантов организации кадровой работы.

Задание на практическое занятие

- 1) с помощью ресурсов сети Интернет найти информацию о работе 3 кадровых агентств и проанализировать особенности их работы;
- 2) разработать 10 критериев оценки работы кадровых агентств;
- 3) результаты анализа свести в таблицу;
- 4) представить себя в роли HR-директора и обосновать выбор одного из кадровых агентств для заключения договора
- 5) сделать выводы об особенностях, преимуществах и недостатках кадрового аутсорсинга в современных условиях;
- 6) оформить отчет в рабочей тетради и сдать на проверку преподавателю.

Практическое занятие № 8

Анализ ситуации «Стратегия управления человеческими ресурсами организации»

Описание ситуации

На крупном металлургическом комбинате занято около 30 тыс. человек. В условиях стратегического управления комбинатом формируется система стратегического управления персоналом, главная задача которой – выработка вариантов стратегии управления персоналом на предстоящие 5 лет (с 2015 г. по 2020 г.). Характеристика условий деятельности комбината на этот период, а также текущего состояния его трудового потенциала приведена ниже.

Характеристика условий деятельности комбината на пятилетний период

1. Технологии основного производства останутся совместимыми с применяемыми. Электросталеплавильное производство будет качественно развиваться в результате внедрения новых современных мощностей.
2. Объем производства в течение ближайших 5 лет, несмотря на имеющиеся возможности и внедрение новых производственных комплексов (начиная с 2018 – 2019 гг.), снизится, а затем незначительно повысится (в конце 2020 г.) и будет зависеть от экспортных поставок металла.
3. Жесткая конкуренция на рынке черных металлов и превышение предложения над спросом приведут к снижению мировых цен.
4. Рынок рабочей силы в перспективе на ближайшие пять лет полностью обеспечит потребности предприятия в основных категориях производственного

и управленческого персонала. Дефицит предложения затронет сегмент рынка специалистов управленческого звена в возрасте до 35 лет с опытом работы 5 – 8 лет по современным специальностям.

Текущее состояние трудового потенциала

1. Демографическая структура персонала: средний возраст производственного персонала превышает 45 лет, персонала аппарата управления производством – 49 лет, руководящего персонала общекорпоративного управления – 37 лет.

2. В профессионально-квалификационных структурах производственного персонала значителен монопрофессионализм (около 58%), сопровождающийся устареванием знаний; 70% персонала общекорпоративного управления подготовлены по программам повышения квалификации либо имеют базовую подготовку, отвечающую современным требованиям.

3. Корпоративная культура предприятия не характеризуется целенаправленным управляемым развитием и представляет собой совокупность трансформированных моделей поведения, свойственных социалистическому способу хозяйствования (на уровне производства), и моделей поведения, характерных для капиталистических производственных отношений (на уровне предприятия).

4. Социальный статус персонала предприятия характеризуется оценкой 3 балла по пятибалльной шкале.

5. Управление персоналом в целом находится в стадии совершенствования и внедрения современных технологий управления персоналом. Существует потребность в дальнейшем развитии системы управления персоналом.

Постановка задачи

Исходя из предполагаемых условий деятельности комбината и текущего состояния трудового потенциала, разработайте общую стратегию управления персоналом этого предприятия на пятилетний период, отразив в ней желаемое состояние трудового потенциала через 5 лет по всем пяти разделам, характеризующим его текущее состояние: демографическая и профессионально-квалификационная структуры персонала, уровень корпоративной культуры, социальный статус персонала, состояние системы управления персоналом.

Методические рекомендации к ситуации

Стратегия управления персоналом – это долгосрочное, качественное определенное направление приложения усилий по формированию трудового потенциала предприятия. Она должна соответствовать общей стратегии организации и разрабатываться на ее основе.

Для разработки стратегии управления персоналом необходимо учесть внутренние и внешние изменения (для предприятия) в текущий момент и в перспективе оценить их возможное влияние по таким основным направлениям деятельности системы управления персоналом, как обеспечение потребности в

персонале, развитие трудового потенциала и его реализация. Рекомендуется использовать методы моделирования и логического анализа.

Практическое занятие № 9
Проблемный семинар. Перспективы кадрового планирования
и контроллинга

Цель – приобретение навыков исследования проблем кадрового планирования, презентации результатов исследования и публичных выступлений.

Для подготовки к практическому занятию необходимо выполнить домашнее задание №2 – составление аннотации статьи по актуальным проблемам и перспективам кадрового планирования и контроллинга.

Процедура проведения занятия:

- доклады обучающихся по результатам выполнения домашнего задания;
- вопросы и обсуждения;
- подведение итогов.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Рабочей программой дисциплины «Кадровое планирование и контроллинг» предусмотрена самостоятельная работа студентов. Виды самостоятельной работы:

1. подготовка к лекциям и самостоятельная проработка материала;
2. подготовка к практическим занятиям
3. самоподготовка к итоговой проверке знаний;
4. выполнение индивидуальных домашних заданий.

3.1. Подготовка к лекциям и самостоятельная проработка материала является обязательным видом самостоятельной работы и предполагает предварительное ознакомление студента с вопросами предстоящей лекции с целью наиболее эффективного усвоения материала. Особое внимание следует уделить вопросам, выносимым на самостоятельное изучение.

3.2. Подготовка к практическим занятиям заключается в выполнении определенных заданий к каждому практическому занятию. Выполнение заданий в качестве подготовки к практическим занятиям является обязательным и оценивается преподавателем как элемент общей успеваемости студента.

3.3. Самоподготовка к итоговой проверке знаний предполагает самостоятельную проработку материала, опираясь на содержание лекций и практических занятий, вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.

Студент допускается к итоговой аттестации (экзамену) на основании посещения лекций и практических занятий, а также выполнения курсовой работы.

На экзамен выносятся основные вопросы, изучаемые в течение семестра. Экзамен предполагает проведение итогового тестирования, решение задач и выполнение творческого задания, которое предполагает анализ конкретной ситуации, связанной с одной из проблем кадровой политики организации.

3.4. Выполнение индивидуальных домашних заданий является обязательным элементом процесса обучения. Рабочей программой дисциплины предусматривается выполнение двух домашних заданий.

Домашние задания оформляются как индивидуальный отчет студента, на листах формата А4 в соответствии с требованиями нормоконтроля ВГТУ. Наличие титульного листа обязательно.

Домашнее задание 1

Домашнее задание № 1 предполагает: разработку анкеты на замещение вакантной должности;

Методические указания по разработке анкеты

При составлении анкеты на замещение вакантной должности можно ориентироваться на 2 направления:

1) Вы выступаете в роли HR-менеджера конкретного предприятия (профиль предприятия студент выбирает самостоятельно) и Вам нужен специалист

в какой-либо отдел (по выбору студента). Вам необходимо составить анкету на замещение вакантной должности (по выбору студента).

2) Вы анализируете уже готовую анкету на замещение конкретной вакантной должности конкретного предприятия на предмет того, насколько она соответствует предъявляемым к составлению анкет требованиям, и как с ее помощью можно принять решение о принятии на работу специалиста.

В любом случае при составлении или в процессе анализа анкеты студент должен ответить на следующие вопросы:

- каким образом анкета позволяет выявить необходимые качества претендента;
- каковы специфические требования к должности, как это отражено в анкете;
- вопросы какого свойства обычно используются при составлении анкеты на замещение вакантной должности; для выявления каких особенностей претендента;
- какие виды вопросов используются при составлении анкеты;
- каким образом те или иные вопросы отражают требования к будущей работе;
- если принимать решение о приеме претендента только по анкете, какие вопросы будут ключевыми;
- каким образом из анкеты выявить наиболее значимые характеристики должности и претендента, а также установить соответствие между ними;
- претендент с какими характеристиками (профессиональными знаниями и навыками и человеческими качествами) должен занимать должность;
- если анкета носит общий характер, в чем заключается ее смысл и какими вопросами ее необходимо дополнить для придания ей специфики должности и будущей работы;
- какие еще методы можно использовать при отборе претендента на вакантную должность; в чем сущность, особенности использования, преимущества и недостатки этих методов.

Задание считается выполненным, если приводится бланк анкеты и ее характеристика по указанным вопросам.

Критерии оценки домашнего задания № 1

1. оформление (соответствие требованиям нормоконтроля);
2. знание студентом основ использования анкетирования при приеме на работу и наличие грамотно составленного резюме.
3. представление домашнего задания в срок, установленный преподавателем;
4. грамотное изложение материала в процессе защиты домашнего задания и ответы на вопросы преподавателя.

Примечание: в случае несоответствия работы одному из приведенных критериев итоговая оценка уменьшается на 1 балл.

Домашнее задание 2

Домашнее задание № 2 предполагает: составление аннотации статьи по актуальной проблеме курса «Кадровое планирование и контроллинг».

Аннотация статьи

Аннотация – краткое, обобщенное описание (характеристика) текста статьи. Аннотация включает характеристику основной темы, проблемы, объекта, цели работы и ее результаты. В аннотации указывают, что нового несет в себе данный документ в сравнении с другими схожими по тематике и целевому назначению. Аннотация может включать сведения об авторе и достоинствах работы. Аннотация состоит из двух частей. В первой части формулируется основная тема статьи, а во второй – перечисляются основные положения, проблемы, пути их решения.

Для подготовки аннотации статьи необходимо изучить публикации, отражающие современные проблемы кадрового планирования и контроллинга, ориентируясь на содержание дисциплины. По одной из представленных тем дисциплины необходимо найти статью, рассматривающую современные проблемы выбранного направления управления человеческими ресурсами и/или пути их решения. Статья может содержать описание опыта работы конкретного предприятия, проблемы конкретного предприятия, кадровой службы и пути их решения.

Для изучения и подбора материала необходимо воспользоваться такими периодическими изданиями (журналами), как «Управление персоналом», «Карьера», «Менеджмент в России и за рубежом», «Проблемы теории и практики управления», «Профиль», «Эксперт», «Консультант директора», «Деловые люди» и др., а также материалами, представленными на соответствующих сайтах в сети Интернет.

При написании аннотации необходимо придерживаться следующих общих рекомендаций:

- обоснование актуальности выбранной статьи;
- постановка проблемы, ее описание и краткая история (предпосылки) ее возникновения;
- характеристика предприятия, краткое представление;
- объект и предмет изучения;
- описание ситуации, представленной в статье в хронологии событий;
- направления и методы решения проблемы, представленные автором статьи;
- результаты, полученные на предприятии и описанные в статье;
- точка зрения автора аннотации на проблему и подходы к решению проблемы, спорные аспекты статьи.
- объем аннотации 4-5 с., к аннотации необходимо приложить копию статьи;
- необходимо указать источник статьи.

• необходимо использовать синтез методов научного исследования и творческого подхода.

При написании аннотации следует использовать следующую модель, представленную в табл. 2.

Таблица 2

Модель аннотации

Элементы структуры аннотации	Типовые клише
1. Вводная часть аннотации	<ul style="list-style-type: none"> ➤ В статье «...», помещенной в журнале «...» № за ... год, рассматриваются вопросы (пути, методы, проблемы, модели) ...; ➤ Автор статьи – известный ученый..., генеральный директор..., консультант в области...; ➤ Статья носит название... ➤ В статье рассматриваются вопросы, имеющие важное значение для... ➤ Статья является актуальной, т.к. ...
2. Тема статьи, ее общая характеристика	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Тема статьи... ➤ Статья посвящено вопросу (проблеме, исследованию)... ➤ Статья представляет собой анализ...
3. Проблема статьи	<ul style="list-style-type: none"> ➤ В статье рассматривается ... ➤ Сущность рассматриваемой в статье проблемы заключается в ... ➤ В статье дается оценка... ➤ Главное внимание автора уделено...
4. Описание основного содержания статьи	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Во введении дается определение... ➤ В начале статьи излагаются цели... ➤ Далее дается общая характеристика проблемы исследования... ➤ В статье автор затрагивает следующие проблемы... ➤ В основной части статьи приводится аргументация... ➤ В статье также затронуты такие вопросы, как...
5. Иллюстрация автором своих положений	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Автор ссылается на данные... ➤ Автор приводит примеры, подтверждающие...
6. Заключение, выводы автора	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Автор приходит к выводу, что... ➤ В конце статьи подводятся итоги (чего?)... ➤ Сущность вышеизложенного сводится к ... ➤ В заключении автор говорит о том, что...
7. Выводы и оценка статьи	<ul style="list-style-type: none"> ➤ В итоге можно сказать... ➤ Таким образом, в статье нашли отражение ... ➤ Оценивая работу в целом, можно утверждать, что ... ➤ Основная ценность работы заключается в ... ➤ Достоинством работы является ... ➤ Существенным недостатком работы можно считать...
ОБЯЗАТЕЛЬНО необходимо сформулировать собственное мнение по результатам аннотации	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Я считаю, что ... ➤ На мой взгляд,... ➤ По моему мнению, ...

Критерии оценки домашнего задания 2:

1. соблюдение требований нормоконтроля
2. соответствие аннотации общим рекомендациям и предложенной модели аннотации
3. год опубликования статьи (текущий или предыдущий год обучения студента)
4. представление домашнего задания в срок, установленный преподавателем; в процессе защиты – грамотная речь, ответы на вопросы, знание материала.

Примечание: в случае несоответствия аннотации и личного плана карьеры одному из приведенных критериев итоговая оценка уменьшается на 1 балл.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ КУРСОВОГО ПРОЕКТА

В соответствии с учебным планом курсовой проект является обязательным структурным элементом изучения дисциплины «Кадровое планирование и контроллинг».

Курсовой проект представляет собой пояснительную записку объемом 30-35 страниц, должна содержать следующие разделы: введение, теоретический раздел, аналитический раздел, рекомендации или мероприятия по совершенствованию существующей системы управления персоналом и кадрового планирования, деятельности предприятия или подразделения, глоссарий терминов по теме исследования, заключение, список литературы, приложения. Указанные разделы являются обязательными. Введение и заключение не нумеруются как разделы.

Во *введении* курсового проекта обосновывается актуальность темы, цель и задачи проекта, приводится краткая характеристика объекта исследования (предприятия или структурного подразделения, по материалам которого выполняется курсовой проект), предмета исследования, излагается краткое содержание основных разделов проекта.

Теоретический, аналитический раздел и раздел рекомендаций независимо от темы, предмета и объекта исследования **должны включать три параграфа**, раскрывающие название разделов и общее содержание курсового проекта.

В теоретической части курсового проекта раскрывается сущность и содержание исследуемой проблемы, рассматриваются теоретические и методические аспекты ее решения на основе обзора литературных источников по теме курсового проекта. В теоретическом разделе должны быть проанализированы различные точки зрения специалистов по выбранной проблеме кадрового планирования и контроллинга, выявлены тенденции развития. Следует рассмотреть основные понятия по теме курсового проекта, выделить методические подходы, классификации, проанализировать факторы, содержание основных подходов и принципов построения теоретических концепций, определить проблемы, тенденции. Теоретический раздел выполняется в формате критического обзора точек зрения и взглядов разных специалистов (теоретиков и практиков) по выбранному направлению.

Выполнение **аналитического раздела** курсовой работы возможно по двум вариантам.

1 вариант (классический). В этом случае в *аналитическом разделе* отражается краткая характеристика предприятия (организации), раскрывается состояние предмета исследования с учетом специфики рассматриваемого предприятия, анализируются конкретные проблемы предприятия, выявляются недостатки, слабые стороны, узкие места. Должны быть использованы фактические данные предприятий. Возможно проведение исследования по рассматриваемой проблеме с использованием соответствующих методов исследования систем

управления. Рекомендуется проанализировать кадровую политику организации (объекта исследования), выделить особенности, сделать акцент на специфике предмета исследования. Результаты анализа представляются в виде выводов, определяются направления рекомендаций.

2 вариант (неоклассический). Для выполнения аналитического раздела курсовой работы возможно использование результатов исследований, проведенных другими авторами и специалистами в соответствии с темой работы. В данном случае могут быть использованы результаты исследований двух-трех авторов, которые рассматривают проблему с разных точек зрения, проводят исследование на разных объектах, но в рамках одного тематического направления (ссылки на используемую информацию являются строго обязательными). В данном случае обучающемуся необходимо сравнить методику проведения исследования, результаты исследований и сделать собственные выводы, провести аналогию или выделить принципиально различные аспекты.

Распределение по параграфам в данном варианте выполнения курсового проекта может быть следующим: первый параграф может быть посвящен одному исследованию (или исследованию на одном объекте), второй параграф может раскрывать особенности на другом объекте исследования или с позиции другого автора, третий параграф – это обобщение результатов, подведение итогов, выделение сходств и различий, проблем и вариантов их решения, составление сравнительной характеристики.

В разделе рекомендаций должны быть представлены конкретные мероприятия по совершенствованию деятельности предприятия или подразделения по предметной области исследования и касаться выявленных в аналитической части слабых сторон деятельности предприятия. Рекомендации должны содержать пути совершенствования организации работ на предприятии и конкретные проектные материалы или предложения. Это может быть разработка программы мероприятий или работ, разработка управленческой или организационной процедуры, предложение по совершенствованию кадровой политики, организации кадровой работы, организационной структуры управления, рекомендации по изменению штатного расписания должностей, разработку должностной инструкции, положения об отделе, методику по мотивации персонала и т.д. Все предложения должны логически вытекать из предыдущих разделов работы, иметь теоретическое обоснование, содержать современные методы решения проблем.

Независимо от темы курсовой работы раздел рекомендаций должен иметь следующую структуру. В параграфе 3.1. должны быть предложены общие рекомендации, отражающие все возможные способы решения выявленных в процессе анализа проблем. При этом необходимо не просто перечислить направления совершенствования, а представить небольшую характеристику каждого направления работы. Два другие параграфа работы (3.2. и 3.3) представляют собой детальную проработку двух предложений, рассмотренных ранее в параграфе 3.1. Выбор двух конкретных предложений должен быть обоснован результа-

тами анализа, текущим положением предприятия и актуальностью рекомендаций для решения проблем предприятия в современных условиях.

Глоссарий терминов состоит из тематического словаря используемых в работе терминов и понятий, каждое понятие или термин должен быть определен и дана ссылка на автора интерпретации этого понятия или определения (не менее 15 терминов).

Заключение посвящается обобщению полученных результатов, оценке их эффективности.

Использование современных информационных технологий и программных средств. Каждый курсовой проект должен включать использование современных информационных технологий и программных средств в одном из разделов работы, конкретный характер этой части должен быть согласован с руководителем курсового проекта. Информационные технологии должны отражать основные направления цифровизации рассматриваемой проблемы.

Курсовой проект должен завершаться списком использованных литературных источников. Используемые публикации должны быть современными, по дате опубликования не ранее 2020 г. (за исключением первоисточников, авторов-классиков в области кадрового планирования и контроллинга, управления персоналом и кадровой политики организации).

Список литературы должен включать не менее 20 источников, в т.ч. периодические издания и ресурсы сети Интернет. Не допускается: общее описание практики управления предприятием без анализа проблем и выявления слабых сторон; переписывание статьи без ссылки и анализа. В список литературы включаются только использованные в тексте курсовой работы источники.

Примерное распределение объема курсового проекта по разделам: введение 1-2 с.; теоретическая часть 10-12 с.; аналитическая часть 8-10 с. Рекомендации 7-10 с.; глоссарий 1-2 с.; заключение 1-2 с.

Тематика курсовых проектов

1. Разработка кадровой политики как элемента стратегии развития организации
2. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами организации
3. Формирование кадровой политики организации
4. Разработка кадровой политики организации в условиях кризиса
5. Планирование потребности в персонале
6. Оценка эффективности труда персонала в организации
7. Анализ и оценка рабочего места и работы персонала в организации
8. Роль кадровой службы в реализации кадровой стратегии организации
9. Анализ и оценка эффективности работы кадровой службы в организации
10. Планирование и прогнозирование потребности в персонале
11. Формирование организационной структуры кадровой службы для реализации кадровой стратегии и политики организации

12. Анализ и оценка кадрового потенциала организации
13. Разработка системы кадрового контроллинга в организации
14. Стратегическое управление персоналом в условиях цифровой экономики
15. Разработка оперативного плана работы с персоналом организации
16. Разработка проекта затрат на персонал в организации
17. Оценка эффективности затрат на персонал в организации
18. Компетентностный подход к обеспечению качественной потребности персонала организации
19. Разработка плана обучения персонала в организации
20. Формирование плана эффективного использования персонала организации
21. Разработка плана повышения лояльности персонала организации
22. Разработка плана повышения организационной приверженности персонала
23. Разработка плана личного развития персонала в организации
24. Формирование проекта совершенствования мотивации персонала организации
25. Тема, предложенная обучающимся (по согласованию с преподавателем)

5. ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

5.1. Тесты

1. Верно ли, что управление персоналом и управление человеческими ресурсами являются синонимами:

- А. да,
- Б. нет.

2. При каком подходе к управлению персоналом кадры рассматриваются как главный источник обеспечения эффективности деятельности предприятия за счет повышения руководством уровня их мотивации и степени учета их интересов:

- а) при технократическом подходе;
- б) при гуманистическом подходе?

3. Такие принципы, как надлежащее и справедливое вознаграждение за труд, безопасные условия труда, возможность профессионального роста, благоприятный морально-психологический климат в коллективе, правовая защищенность работника на предприятии раскрывают содержание:

- а) концепции управления персоналом,
- б) концепции качества трудовой жизни,
- в) концепции качества управления,
- г) нет правильного ответа.

4. Положения, согласно которым каждый человек не любит работать; людей нужно принуждать, контролировать, угрожать наказанием; люди избегают ответственности и предпочитают быть ведомыми; люди стремятся к защите и спокойствию характеризуют:

- а) теорию Х; б) теорию У; в) теорию Z; г) нет правильного ответа.

5. Актуальными задачами управления человеческими ресурсами являются... (перечислить).

6. Осмысление сущности управления персоналом, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, осмысление лежащих в основе управления персоналом идей и целей составляет содержание:

- а) философии управления персоналом,
- б) концепции управления персоналом,
- в) системы управления персоналом.

7. Совокупность подсистемы линейного руководства и функциональных подсистем управления персоналом представляет собой:

- А. систему управления персоналом
- Б. систему управления человеческими ресурсами
- В. философию управления персоналом
- Г. стратегию управления человеческими ресурсами.

8. Методами управления персоналом являются:

- а) административные,
- б) экономические,
- в) социально-психологические,

г) верны все предыдущие ответы,

9. Верно ли, что американская философия управления персоналом включает в качестве основы организации эффективность, характеризуется сильной конкуренцией между работниками, формальными отношениями с подчиненными и оплатой труда в зависимости от результатов:

а) да.

б) нет?

10. Согласно какой теории управления персоналом, индивиды стремятся быть полезными и значимыми для организации, интегрированными в общее дело и признанными как личности:

а) классические теории,

б) теории человеческих отношений,

в) теории человеческих ресурсов.

11. HR-менеджер может рассматриваться как:

а) попечитель своих работников,

б) специалист по трудовым договорам,

в) архитектор кадрового потенциала организации,

г) верны все предыдущие ответы,

д) нет правильного ответа.

12. Согласно какой теории, знания и квалификация наемных работников рассматриваются как приносящий доход капитал, а затраты времени и средств на приобретение знаний и навыков – как инвестиции в него:

а) теории человеческих отношений,

б) теории качества трудовой жизни,

в) теории человеческого капитала,

г) теории трудовых ресурсов.

13. В случае, когда руководство организации имеет обоснованные прогнозы развития персонала, кадровая служба располагает не только средствами диагностики, но и прогнозирования кадровой ситуации, разрабатываются прогнозы и формулируются задачи развития персонала, имеет место:

а) активная кадровая политика,

б) превентивная кадровая политика,

в) открытая кадровая политика,

г) реактивная кадровая политика.

14. Стратегия управления персоналом включает:

а) демографическую структуру персонала.

б) профессионально-квалификационную структуру персонала,

в) уровень корпоративной культуры,

г) социальный статус персонала,

д) состояние системы управления персоналом,

е) верны все предыдущие ответы,

ж) нет правильного ответа.

15. Определите иерархию кадрового планирования в организации:

- а) кадровые задачи,
- б) кадровые мероприятия,
- в) кадровые стратегии,
- г) кадровые цели,

16. Эмоциональная привязанность сотрудника к организации определяется как:

- А. организационная приверженность,
- Б. лояльность
- В. идентификация
- Г. вовлеченность.

17. Элементами теории интеллектуального капитала являются:

- А. человеческий капитал,
- Б. социальный капитал,
- В. организационный капитал,
- Г. верны все предыдущие ответы,
- Д. верно А и Б.

18. Верно ли, что концепция управления человеческими ресурсами рассматривает сотрудников организации как источник конкурентного преимущества организации в процессе реализации стратегии:

- А. да, Б. нет.

19. Какая модель предполагает учет интересов стейкхолдеров в процессе выработки и реализации политики управления человеческими ресурсами:

- А. модель соответствия
- Б. Гарвардская модель
- В. «жесткий подход»
- Г. «гибкий подход».

20. Какая модель предполагает активное участие HR-менеджера в разработке и реализации стратегии организации:

- А. HR-менеджер как архитектор кадрового потенциала,
- Б. HR-менеджер как специалист по трудовым договорам
- В. HR-менеджер как попечитель своих работников.

21. _____ - генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации и стратегии управления ее персоналом

- а) кадровая политика, б) кадровая стратегия, в) кадровое планирование.

22. Набор квалификационных характеристик (общее образование, специальное образование, специальные навыки – знание иностранного языка, владение компьютером, умение управлять грузовым автомобилем и т.д.), которыми должен обладать «идеальный» сотрудник, отражается в:

- а) должностной инструкции,
- б) квалификационной карте,
- в) карте компетенций,
- г) профессиограмме.

23. С помощью каких методов можно провести отбор персонала:

- а) тестирование,
- б) анализ биографических данных,
- в) анализ анкетных данных,
- г) экспертиза почерка,
- д) самооценка кандидата,
- е) верны все предыдущие ответы,
- ж) нет правильного ответа.

24. Усвоение человеком самостоятельно и посредством целенаправленного воздействия определенной системы ценностей, социальных норм образцов поведения, необходимых для становления личности, обретения ею социального статуса в данном обществе называется ... (указать термин).

5.2. Вопросы для подготовки к экзамену

1. Понятие, цели, направления (элементы), управления человеческими ресурсами (УЧР).

2. Понятие, направления (элементы) и методы управления персоналом. Отличия УЧР от управления персоналом.

3. Основные положения теории человеческого капитала. Понятие и элементы интеллектуального капитала: человеческий капитал, социальный капитал, организационный капитал.

4. Эволюция управления персоналом (классические теории, теории человеческих отношений, теории человеческих ресурсов). Концепции ролей кадров в производстве (использование трудовых ресурсов, управление персоналом, УЧР, управление человеком (человеческим фактором)).

5. Понятие и цели стратегии УЧР. Разработка стратегии УЧР

6. Понятие и классификация кадровой политики (политики управления персоналом): пассивная, реактивная, превентивная, активная; открытая и закрытая.

7. Классификация стратегий управления персоналом и действия HR-менеджера (предпринимательская стратегия, стратегия динамического роста. Стратегия прибыльности, ликвидационная стратегия, стратегия кругооборота).

8. Цель, задачи и этапы процесса кадрового планирования в организации

9. Понятие и элементы (направления) кадрового планирования. Количественная и качественная потребность в персонале. Иерархия кадрового планирования в организации.

10. Принципы кадрового планирования: общие (универсальные) и специфические.

11. Содержание оперативного плана работы с персоналом.

12. Понятие и элементы организационной приверженности (вовлеченность, идентификация, лояльность).
13. Понятие компетенций. Компетентностный подход в кадровом планировании.
14. Понятие и объекты кадрового контроллинга
15. Цели, задачи и функции кадрового контроллинга
16. Характеристика современных условий кадрового планирования и контроллинга: цифровая трансформация экономики, «распад компетенций», цифровые компетенции, компетенции будущего.
17. Понятие, виды и восприятие изменений в процессе кадрового планирования. Сопротивление изменениям со стороны персонала.
18. Использование принципов бережливого управления в процессе кадрового планирования.
19. Планирование кадровой безопасности в организации: понятие кадровой безопасности, характеристика рисков и угроз со стороны персонала.
20. Понятие и особенности профессиональных стандартов, цели и задачи, основные термины и понятия профессионального стандарта.
21. Понятие аудита системы управления персоналом и ее содержание
22. Содержание элементов концепции аудита системы управления персоналом
23. Этапы реализации аудита системы управления персоналом
24. Понятие аудита, особенности аудита в управлении персоналом, мотивационный аудит.
25. Цели, задачи и методы проведения мотивационного аудита.
26. Анализ как инструмент кадрового контроллинга. Анализ работы: понятие и этапы проведения.
27. Методы анализа работы и их характеристика.
28. Описание работы: понятие и подходы. Описание рабочего места.
29. Планирование оценки персонала в организации: понятие и методы оценки, оценка результатов труда, этапы оценки персонала.
30. Планирование и оценка затрат на персонал.
31. Тест Люшера и Томаса: цель и задачи.
32. Планирование адаптация персонала: понятие и виды адаптации, адаптационные мероприятия.
33. Планирование развития персонала. Понятие и элементы системы развития персонала в организации.
34. Планирование деловой карьеры персонала. Понятие и виды карьеры. Цели и характеристика личного плана карьеры.
35. Планирование обучения персонала в организации: цели, методы и формы обучения персонала.
36. Наставничество и коучинг: понятие, характеристика, сходства и различия.

6. СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кургаева Ж.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Кургаева Ж.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017.— 96 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79298.html> .— ЭБС «IPRbooks»
2. Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2018.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85634.html>. — ЭБС «IPRbooks»
3. Гунина И.А. Управление человеческими ресурсами: учеб. - метод. пособие / И.А. Гунина, И.В. Логунова, В.Ю. Пестов. [Электронный ресурс] : Учеб. пособие. - Электрон. текстовые, граф. дан. (1,19 Мб).— Воронеж: ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет», 2017. 218 с.
4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>. — ЭБС «IPRbooks»
5. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом»/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 591 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81838.html>. — ЭБС «IPRbooks»
6. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник/ К.В. Воденко [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Наука-Спектр, 2019.— 374 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85473.html>. — ЭБС «IPRbooks»
7. Моисеева Е.Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Моисеева Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 139 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>. — ЭБС «IPRbooks»
8. Емельянец Н.В. Служба управления персоналом. Ч.1 [Электронный ресурс]: учебное пособие в 2-х частях/ Емельянец Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Симферополь: Университет экономики и управления, 2018.— 158 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83941.html>. — ЭБС «IPRbooks»
9. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / . — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выполнение заданий на практических занятиях, а также заданий в рамках самостоятельной и курсовой работы обеспечивает более детальное изучение теоретического материала и приобретение навыков анализа отдельных аспектов кадрового планирования и контроллинга, кадровой политики организации и управления человеческими ресурсами. Структура курсового проекта предполагает выполнение теоретических и практических заданий с использованием творческого подхода при решении прикладных задач, что в совокупности способствует усвоению материала по дисциплине.

Выполнение заданий, представленных в методических указаниях, обеспечивает приобретение дополнительных навыков практической работы, необходимых для работы HR-менеджера в условиях цифровой трансформации. Задания имеют творческий характер и дают возможность обучающимся проявить себя в роли грамотного HR-специалиста, умеющего квалифицированно подходить к решению вопросов реализации кадровой политики и управления человеческими ресурсами.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПРОВЕДЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ.....	6
3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.....	13
4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ КУРСОВОГО ПРОЕКТА.....	18
5. ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ.....	22
6. СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	27
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	28
ПРИЛОЖЕНИЯ	29

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Пример оформления титульного листа

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГТУ», ВГТУ)

Факультет экономики, менеджмента и информационных технологий

Кафедра экономической безопасности

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
(код и наименование направления подготовки)

Профиль «Управление персоналом организации»

КУРСОВОЙ ПРОЕКТ

.....
(фамилия, имя, отчество студента)

по дисциплине: «Кадровое планирование и контроллинг»

Выполнил(а) студент

_ курса, группы _____

(курс, группа, подпись)

(И.О. Фамилия студента)
(инициалы, фамилия)

Руководитель

к.э.н., доцент _____
(должность, звание, подпись)

(И.В. Логунова)
(инициалы, фамилия)

Дата сдачи « » 2023 г.

Оценка _____

Воронеж 2023

Пример оформления листа задания

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

ЗАДАНИЕ

ПО ПОДГОТОВКЕ КУРСОВОГО ПРОЕКТА
по дисциплине «Кадровое планирование и контроллинг»

Студенту _____
(фамилия, имя, отчество студента)

Вариант (тема) № _____

Содержание курсового проекта (перечень заданий, подлежащих выполнению):

1. Изучить теоретические основы ... (в соответствии с темой)
2. Провести анализ (исследование...) – в соответствии с темой
3. Разработать проект (комплекс предложений) в соответствии с темой

Руководитель: к.э.н., доцент _____ (И.В. Логунова)
(подпись) (инициалы, фамилия)

Дата выдачи задания _____ 2023 г. __

Задание принял к исполнению _____ 2023 г. __

Студент 3 курса, группы пУПО-201 _____ (И.О. Фамилия студента)
(подпись) (инициалы, фамилия)

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Пример оформления листа замечаний

ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет экономики, менеджмента и информационных технологий

Кафедра экономической безопасности

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
(код и наименование направления подготовки)

Профиль «Управление персоналом организации»

Лист замечаний к курсовому проекту

(фамилия, имя, отчество студента)

по дисциплине: «Кадровое планирование и контроллинг»

1.

2.

3.

4.

5.

Руководитель

(подпись)

(И.В. Логунова)

(ФИО)

Дата сдачи «__» _____
2023 г.

Предварительная оценка

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Бланк контроля выполнения курсового проекта по дисциплине «Кадровое планирование и контроллинг»

Структура курсового проекта	Контрольная точка 1 _____23 г. Замечания руководителя	Контрольная точка 2 _____23 г. Замечания руководителя	Контрольная точка 3 _____23 г. Замечания руководителя
Введение: ➤ Актуальность темы ➤ Цель КП ➤ Задачи КП ➤ Предмет исследования ➤ Объект исследования ➤ Содержание по главам			
Теоретическая часть: ➤ Сущность и содержание базовых понятий, категорий; ➤ Анализ проблемы, основные тенденции развития; ➤ Анализ точек зрения специалистов по теоретическим и методическим аспектам проблемы ➤ Выводы, определить направления, которые предполагается проанализировать с точки зрения практики (на предприятии) ➤ Наличие ссылок на литературные источники			
Аналитическая часть: ➤ Анализ не менее 2 конкретных примеров решения рассматриваемой проблемы ➤ Сравнительный анализ, выводы (слабые и сильные стороны; достоинства и недостатки)			
Разработка проекта (проектных решений): ➤ Характеристика общих проектных решений ➤ Разработка двух конкретных предложений			
Заключение			
Список литературы			

Курсовой проект готов к защите _____ к.э.н., доцент И.В. Логунова
 (подпись) (инициалы, фамилия)

Пример оформления содержания курсового проекта

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Теоретические основы ...	6
1.1 Сущность и содержание
1.2 Классификация ...	
1.3 Методы ...	
2 Анализ проблемной ситуации №...	
2.1 Исследование проблемы ... на примере 1	
2.2 Исследование проблемы ... на примере 2	
2.3 Сравнительная характеристика решения проблемы кадрового планирования и контроллинга (указать в соответствии с темой)	
3 Разработка проекта ...	
3.1 Основные тенденции развития ... (Характеристика общих проектных решений ...)	
3.2 Разработка одного конкретного предложения	
3.3 Разработка второго конкретного предложения	
Заключение	
Список литературы	
Приложение А (при необходимости)	

КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И КОНТРОЛЛИНГ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к изучению дисциплины, проведению практических занятий,
выполнению самостоятельной работы и курсового проекта по дисциплине
«Кадровое планирование и контроллинг»
для обучающихся по направлению 38.03.03 "Управление персоналом",
профиль "Управление персоналом организации" всех форм обучения

Составитель:

Логунова Ирина Валериевна

Редактор Е. А. Кусаинова

Подписано к изданию 29.09.2023.

Уч.–изд. л.

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический
университет»
394026 Воронеж, Московский просп., 14