

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 03.02.2021 15:38:47
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730d2174d16f5c0ce558f0f6

МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и политики

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
О.Б. Локтионова
« 15 » _____ 2017 г.



**РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ**

Методические указания по выполнению самостоятельной работы
для студентов направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Курск 2017

УДК 338.2+ 331.1

Составители: И.А. Козьева

Рецензент

Кандидат экономических наук, доцент Клевцова М.Г.

Разработка стратегии управления персоналом: методические указания по выполнению самостоятельной работы / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: И.А. Козьева Курск, 2017. 35 с.

Методические указания содержат рекомендации по основным этапам выполнения и защиты самостоятельных работ, тематику исследований, краткие рекомендации по структуре и содержанию отчета по самостоятельной работе по различным темам, обзор литературы, указания к разработке стратегии управления персоналом, требования к оформлению результатов.

Предназначены для студентов, обучающихся по направлению 38.04.03 Управление персоналом очной и заочной форм обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать 15.12.14. Формат 60×84 1/16.
Усл.печ.л. 2,0 . Уч.-изд.л. 1,8 . Тираж 100 экз. Заказ 4143 Бесплатно.
Юго-Западный государственный университет.
305040 г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

Содержание

Введение	4
1 Цели и задачи самостоятельной работы	11
2 Структура и содержание отчета о самостоятельной работе	13
3 Оформление самостоятельной работы	19
4 Темы самостоятельной работы	24
5 Представление и защита самостоятельной работы	25
6 Рекомендуемые источники информации	28
Приложение А. Пример оформления титульного листа	32
Приложение Б. Пример оформления индивидуального задания	33
Приложение В. Пример оформления содержания самостоятельной работы	34
Приложение Г. Пример оформления списка использованных источников	35

Введение

Методические рекомендации по выполнению и защите самостоятельных работ по разработке стратегии управления персоналом адресованы студентам магистратуры очной и заочной форм обучения. Требования, предъявляемые к содержанию, оформлению, предъявлению и защите самостоятельных работ, должны выполняться студентами магистратуры в строгом соответствии с настоящими рекомендациями.

Самостоятельная работа - это один из видов учебной работы, которая выполняется студентом магистратуры во внеаудиторное время под руководством преподавателя. Руководитель самостоятельной работы консультирует студента магистратуры в процессе исследования, осуществляет текущий контроль за выполнением графика исследования, принимает решение о готовности самостоятельной работы к защите, организует и принимает ее защиту совместно с членами комиссии. Общее руководство самостоятельными работами осуществляется кафедрой экономики, управления и политики. Содержание и оформление самостоятельных работ должны соответствовать Стандарту университета СТУ 04.02.030 – 2015 «Курсовые работы (проекты). Выпускные квалификационные работы. Общие требования к структуре и оформлению» и настоящим методическим рекомендациям.

Самостоятельная работа по разработке стратегии управления персоналом выполняется в соответствии с учебным планом направления 38.04.03 Управление персоналом очной и заочной формы обучения. Студенту магистратуры предлагаются на выбор темы самостоятельных работ. Самостоятельная работа выполняется в пределах часов, отводимых на изучение дисциплины (согласно учебному плану заочной формы обучения - 87 часов, очной формы обучения - 37 часов).

Выполнение самостоятельной работы способствует развитию творческого потенциала обучающегося, студента магистратуры в области экономики и управления. Знание методов разработки и реализации стратегии управления персоналом имеет большое значение для формирования профессионального мировоззрения в области управления персоналом. Изучение стратегий управления персоналом, умение применять методы стратегического анализа, знание системы стратегического планирования и прогнозирования является необходимой основой для профессионального развития магистра.

Повышение эффективности экономического образования, формирование многих профессиональных компетенций осуществляется в ре-

зультате проведения стратегических исследований. В процессе написания самостоятельной работы студент обязан:

- обобщать, систематизировать и анализировать информацию разных источников – литературных, статистических и электронных;
- использовать в процессе стратегического анализа образовательные Интернет-ресурсы, материалы официальных сайтов;
- формировать авторские суждения по теме исследования и делать выводы на основе полученных теоретических и практических результатов.

«Разработка стратегии управления персоналом» представляет дисциплину с индексом Б.1.В.ОД.3 вариативной части учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, изучаемую на 1 курсе в 1 семестре.

Дисциплина Разработка стратегии управления персоналом играет в будущей профессиональной деятельности магистра существенную роль, участвуя в формировании компетенций:

- способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6);
- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7);
- умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-26);
- владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-33).

В результате изучения дисциплины студент должен обладать следующими знаниями, умениями и навыками, являющимися конкретизацией установленных компетенций:

знать:

- типологию, основные источники возникновения и возможные последствия социально-экономических проблем и нестандартных ситуаций; нормы и правила социальной и этической ответственности за принятые решения; алгоритм действий в кризисных ситуациях в процессе управления;
- содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления; основы разработки и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; принципы корпоративной социальной ответственности; методы реализации социальной политики в организациях в условиях толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий;
- сущность принципов корпоративной социальной ответственности; направления использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; совершенствование разработки и реализации стратегии управления персоналом на основе повышения корпоративной социальной ответственности;
- характеристики кадрового потенциала организации, направления его развития; критерии оценки интеллектуального капитала персонала и организации в целом; направления и формулировки задач по развитию системы и технологии;
- принципы разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала, технологии найма, отбора, приема и расстановки персонала; методы оценки конкурентоспособности кандидатов на рынке труда;
- принципы разработки и внедрения политики адаптации персонала; виды и направления социализации и трудовой адаптации персонала; принципы и инструментарий управления адаптацией;
- принципы разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации; виды, формы и методы обучения персонала; технологии управления обучением и развитием персонала;
- сущность целеполагания, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; критерии деловой оценки персонала в соответствии со стратегией организации; направления совершенствования деловой оценки персонала в разработке стратегии организации;
- принципы разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала; содержание и методы управления мотивацией и стиму-

лированием трудовой деятельности с учетом факторов внешней среды, ее стратегических целей и задач; технологии оценки результатов деятельности персонала организации;

- основы кросскультурных отношений в менеджменте, основные теории конфликтов, виды конфликтов, их структуру, стадии протекания; особенности моделей поведения личности в конфликте, технологии рационального поведения в конфликте; методы разрешения различных видов конфликтов, технологии управления конфликтами и стрессами;

- основные понятия и современные принципы работы с научной и деловой информацией; инструментальные средства исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации и связанные с этим риски; требования к структуре и содержанию образовательных программ учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;

- инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесение результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц; принципы разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации; основные характеристики и соотношение режимов труда и отдыха; принципы обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации;

уметь:

- осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания для действий в нестандартных ситуациях; диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы; использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов;

- разрабатывать мероприятия по материально-техническому, нормативно-методическому, информационному и кадровому обеспечению внедрения стратегии социального развития компании (корпорации) и социальной политики в целом; принимать решения по руководству коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; совершенствовать процесс управления коллективом для достижения целей развития организации и ее персонала; принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом с учетом принципов корпоративной социальной ответственности;

- формулировать принципы корпоративной социальной ответственности; определять направления использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; совершенствовать разработку и реализацию стратегии управления персоналом на основе повышения корпоративной социальной ответственности;
- оценивать кадровый потенциал организации; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале соответствующего количества и качества в соответствии со стратегическими планами организации; определять эффективные пути кадрового обеспечения развития организации;
- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников; организовывать и проводить процедуры подбора, отбора и приема персонала, создавать базу данных потенциальных кандидатов по всем должностям;
- разрабатывать и внедрять программы адаптации; организовывать и проводить адаптацию персонала; совершенствовать программы адаптации персонала;
- выбирать наиболее эффективные формы и методы обучения и развития персонала применительно к конкретной кадровой ситуации; разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;
- определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; структурировать цели и задачи текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; совершенствовать деловую оценку персонала в соответствии со стратегией организации;
- выявлять внешние и внутренние факторы трудовой мотивации работников; определять степень их соответствия системе мотивации организации с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;
- диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в том числе с использованием современных средств коммуникации; эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде; формировать эффективную организационную культуру;

- применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач; разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации; проводить обучение персонала в соответствии со стратегией развития организации;
- формировать и оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации; доносить результаты этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц; разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;

владеть:

- методами выявления и мониторинга социально-экономических проблем и процессов; навыками экспертной оценки реальных управленческих ситуаций; методами принятия решений в области разработки и реализации стратегии развития;
- методами мотивации и обучения, выявления и преодоления сопротивления при реализации задач социальной политики в организациях и на предприятиях; методами прогнозирования и планирования развития персонала с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; методами разработки и реализации стратегий управления персоналом;
- практическими навыками формулировки принципов корпоративной социальной ответственности; опытом использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; технологиями совершенствования разработки и реализации стратегии управления персоналом на основе повышения корпоративной социальной ответственности;
- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; практическими навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом; практическими навыками определения направлений и формулировки задач по развитию системы и технологии;
- современными технологиями управления персоналом; навыками поиска персонала с использованием различных источников его привлечения; практическим опытом проведения отборочного собеседования, тестирования, получения рекомендаций;

- современными технологиями управления адаптацией персоналом; различными методами адаптации персонала, в том числе в условиях внедрения нововведений; практическим опытом разработки и внедрения политики адаптации персонала организации;
- современными технологиями управления обучения и развития персонала организации; методами организации процесса непрерывного обучения персонала в соответствии с целями организации; практическим опытом разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации;
- навыками целеполагания, постановки задач в разных видах текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; методами структуризации целей и задач текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; практическим опытом совершенствования деловой оценки персонала в соответствии со стратегией организации;
- навыками разработки структуры заработной платы в зависимости от внешних и внутренних факторов; современными технологиями управления мотивацией персонала; практическим опытом разработки и совершенствования системы мотивации организации с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;
- современными технологиями создания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры; методиками оценивания личности, навыками разработки стратегий по управлению конфликтами в кросскультурной среде; практическим опытом профилактики конфликтов в кросскультурной среде и формирования комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры;
- навыками обоснования тенденций развития общества, организаций и систем социального управления; информационно-коммуникационными технологиями; навыками работы с компьютером как средством управления информацией; практическим опытом разработки образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;
- технологиями формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации; способами донесения результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц; профессиональными навыками разработки программы первоочередных мер по созда-

нию оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечению безопасности персонала.

1 Цели и задачи самостоятельной работы

В процессе выполнения самостоятельной работы студенты вырабатывают навыки подбора и самостоятельной работы с научной и учебно-методической литературой, статистическими и интернет-источниками, а также учатся делать соответствующие выводы на основе изучения, обобщения, систематизации и анализа изучаемой информации.

Самостоятельная работа один из основных этапов изучения дисциплины «Разработка стратегии управления персоналом». Результаты исследования доказывают готовность студентов квалифицированно решать теоретические и практические задачи, анализировать количественную и качественную информацию, разрабатывать стратегию управления персоналом, делать аргументированные выводы и обоснованные предложения по рассматриваемым проблемам.

«Разработка стратегии управления персоналом» формирует объективный подход к анализу экономических явлений и процессов при подготовке магистра.

Цель самостоятельной работы по дисциплине - формирование системы профессиональных знаний, умений и практических навыков в области разработки и реализации стратегии управления персоналом развивающейся организации.

- В процессе самостоятельной работы решаются следующие задачи:
- сформировать комплекс знаний в области теоретических основ стратегического анализа, разработки и реализации стратегии управления персоналом и стратегического управления человеческими ресурсами;
 - научить анализировать, прогнозировать и планировать стратегическое развитие персонала организаций и предприятий различной отраслевой принадлежности;
 - дать практические рекомендации по разработке и применению прогнозно-аналитических моделей и плановых стратегических методов в управлении экономическими объектами;
 - ознакомить с современной системой стратегического управления персоналом в рыночной экономике;
 - обеспечить формирование навыков реализации теоретических и

прикладных знаний в практической деятельности.

В результате изучения дисциплины студент магистратуры должен знать основные принципы, методы и модели стратегического управления персоналом и особенности их использования в различных отраслях и сферах экономики, систему стратегического планирования в условиях рыночных отношений, требования к фактографической и экспертной информации, основы разработки и реализации стратегии; уметь обобщать, систематизировать и анализировать фактографическую и экспертную информацию о развитии персонала, выявлять проблемы развития персонала и обосновывать пути их решения, оценивать уровень развития персонала и выявлять направления совершенствования управления на основе результатов оценки.

Цели и задачи изучения дисциплины определяют основные требования к цели и задачам, структуре и содержанию, технологии и результатам самостоятельной работы.

Основными функциями самостоятельной работы по разработке стратегии управления персоналом выступают:

- систематизация, закрепление и расширение полученных в процессе изучения дисциплины знаний;
- развитие навыков самостоятельной работы и овладение методами разработки и реализации стратегии управления персоналом;
- выявление степени подготовленности студентов к проведению самостоятельного прикладного экономического исследования в области разработки стратегии управления персоналом.

Целью самостоятельной работы является разработка стратегии управления персоналом в соответствии с темой. В процессе достижения цели студентом магистратуры решаются определенные задачи, вытекающие из структуризации цели исследования.

Например, задачи работы могут быть сформулированы следующим образом: раскрыть необходимость и сущность разработки стратегии управления персоналом в процессе развития выбранного объекта; проанализировать количественную и качественную динамику развития персонала объекта; определить перспективное ожидаемое и желательное состояние персонала экономического объекта.

При формулировке объекта и предмета исследования необходимо учесть, что: объект исследования - процесс или явление, изучаемое в работе; предмет исследования - перспективы развития данного процесса или явления. Более подробно о содержании введения в разделе 2 методических указаний.

Результатом работы должна быть разработанная стратегия развития персонала.

Основным критерием выбора темы является научный интерес студента магистратуры, однако обязательное условие написания работы - это наличие информационной базы исследования. В ее качестве может использоваться документация предприятий или организаций, статистические сборники регионального и государственного уровня, информация публикаций периодической печати и научной литературы и т.д.

При написании работы необходимо помнить, что экономическое исследование должно быть основано на критическом подходе к существующей практике хозяйствования; при разработке стратегии управления персоналом целесообразно применять методы стратегического анализа и планирования, сравнивая и обобщая результаты их применения; для получения объективных результатов.

Выбирая тему самостоятельной работы, студенту следует ориентироваться на дальнейшие исследования и выпускные квалификационные работы.

Раскрываемая тема должна быть насыщена фактическими данными, изложена экономическим стилем и правильно оформлена.

Результаты исследования излагаются студентами студента магистратуры в отчете по самостоятельной работе. Структура и содержание отчета должны соответствовать изложенным далее методическим требованиям.

Отчет о самостоятельной работе подвергается проверке на объём заимствования и выявлению неправомерных заимствований (оценка оригинальности не менее 50%). Отчет о проверке оригинальности прилагается к отзыву руководителя, что является необходимым условием при решении о допуске студента магистратуры к защите работы.

2 Структура и содержание отчета о самостоятельной работе

Самостоятельная работа включает следующие структурные элементы:

- титульный лист;
- индивидуальное задание;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;

- список использованных источников;
- приложения.

Каждая структурная компонента самостоятельной работы имеет свое назначение и особенности наполнения и оформления.

Титульный лист оформляется строго по установленному образцу (Приложение А) и подписывается личной подписью студента магистратуры до сдачи работы на кафедру. Личная подпись студента магистратуры свидетельствует о том, что работа выполнена самостоятельно. Без личной подписи студента работы не принимаются. Поставив личную подпись, студент несет ответственность за содержание и оформление работы в соответствии с требованиями кафедры и методическими рекомендациями.

После рекомендации работы к защите титульный лист подписывается руководителем; по окончании защиты самостоятельной работы и выставления оценки титульный лист подписывается председателем и членами комиссии.

Самостоятельная работа должна выполняться на основе **индивидуального задания**, содержащего необходимые для решения поставленных задач исходные данные, обеспечивающие возможность реализации накопленных знаний в соответствии с уровнем профессиональной подготовки студента магистратуры.

Руководитель работы совместно со студентом магистратуры формулирует задание, соответствующее тематике, которое студент оформляет в соответствии с требованиями по форме, приведенной в приложении Б.

Содержание самостоятельной работы (Приложение В) составляется в начале исследования и должно раскрывать структуру работы. В процессе дальнейшей работы студент может изменить содержание самостоятельной работы по мере накопления новых знаний по теме. Несмотря на то, что содержание составляется в соответствии с темой работы, общие требования к структуре работы необходимо строго соблюдать.

Содержание последовательно включает наименование всех глав и разделов самостоятельной работы с указанием номеров страниц, с которых начинается изложение материала. Заголовки глав и разделов работы в содержании и в тексте должны быть сформулированы абсолютно одинаково. Сокращать или давать их в другой формулировке, последовательности и соподчиненности, по сравнению с заголовками в тексте, не допускается.

При составлении содержания необходимо знать, что первой страницей работы является титульный лист, второй страницей – индивидуальное задание, третьей - содержание (номера на этих страницах не ставятся).

Введение – это вступительная часть работы, в которой в определенной последовательности обосновывается актуальность темы, формулируется цель и задачи (5-7 задач), обозначается объект и предмет исследования, делается обзор используемой литературы (по объему введение не должно превышать 2-3 страницы).

При обосновании актуальности студенту нужно раскрыть значимость изучаемых в работе вопросов, оценить социально-экономическую роль в государственном развитии анализируемых объектов, доказать необходимость и возможность проведения исследования по данной теме.

Цель исследования формулируется в соответствии с темой работы. Необходимо отметить, что цель исследования - это конечный результат, которого хотел бы достичь исследователь при завершении своей работы. Формулируя цель самостоятельной работы по разработке стратегии управления персоналом, следует помнить эта работа должна иметь прикладной характер и быть направлена на практическое решение конкретных социально-экономических проблем.

Целями стратегических исследований могут быть обоснование направлений совершенствования разработки и реализации стратегии управления персоналом; выбор эффективной стратегии развития персонала управляемого объекта, осуществляемый с учетом всего спектра внутренних и внешних обстоятельств и взаимосвязей в исследуемой системе; разработка на основе результатов прогноза стратегии развития персонала управляемого объекта. Достижение цели обеспечивается решением комплекса взаимосвязанных задач.

В качестве примера можно привести следующие задачи исследования:

- изучить процессы формирования парадигмы стратегического управления персоналом в отечественной и зарубежной науке и практике;
- систематизировать методы разработки стратегии управления персоналом в соответствии с темой исследования;
- изучить процессы социально-экономического развития анализируемого объекта и развития персонала;

- оценить кадровый потенциал объекта исследования и проанализировать взаимодействие внешней и внутренней среды в системе управления персоналом;
- исследовать проблемы и факторы развития персонала исследуемого объекта в условиях действующего внешнего фона;
- применить методы разработки стратегии управления персоналом;
- верифицировать результаты разработки стратегии управления персоналом объекта исследования.

При формулировке объекта и предмета исследования необходимо учесть, что: объект исследования – процесс или явление, порождающее проблемную ситуацию и избранное для изучения; предмет исследования – все то, что находится в границах объекта исследования в определенном аспекте рассмотрения. В качестве объекта исследования в большинстве тем самостоятельных работ могут быть рассмотрены процесс разработки стратегии управления персоналом изучаемого объекта; тенденции развития персонала экономического объекта; система стратегического управления персоналом развивающегося предприятия. Предметом исследования могут выступить факторы, влияющие на развитие персонала исследуемого объекта; стратегические перспективы развития персонала объекта в соответствии с темой работы.

Описывая использованные источники, необходимо отметить степень разработанности темы работы в современной литературе и ее количественное описание в статистических сборниках. Целесообразно, характеризуя источники, выделить авторов, рассматривающих определенные проблемы, существенные для раскрытия этой темы.

В основной части рекомендуется выделять три главы, включающие по три раздела. Заголовки глав и разделов должны полностью соответствовать их содержанию и теме работы. Отдельные части работы должны быть логически связаны между собой и последовательно раскрывать тему исследования. Разделы должны иметь приблизительно одинаковый объем страниц. Объем одного раздела должен быть не менее трех страниц, только в этом случае целесообразно выделять материал работы в самостоятельный раздел. Разделы работы должны быть взаимосвязаны, материал излагается последовательно и логично. Каждый раздел работы отражает определенное направление исследования. Название раздела должно полностью отражать его содержание состоять не менее чем из 3-4 слов. В конце раздела должны быть сформулированы краткие выводы.

В первой главе исследования излагаются теоретические, и исторические вопросы темы: обсуждаются экономические категории, анализируемые в работе; уточняются определения; рассматривается место и роль стратегического управления персоналом в современной экономике; дается развернутый анализ изложенных в экономической литературе теоретических концепций, научных положений и основных аспектов выбранной темы.

В первой главе необходимо охарактеризовать методы стратегического анализа и планирования, которые будут применяться для исследования объекта самостоятельной работы.

Первая глава является теоретико-методической основой для раскрытия темы работы. В исследовании целесообразно применять количественные и качественные методы анализа внешней среды, сравнивая и обобщая результаты их применения. Необходимо обосновать выбор методов, на основании которых будет разработана стратегия управления персоналом.

В некоторых случаях автор может сделать полностью методической вторую главу, если этого требует логика авторского исследования и информационное насыщение темы.

Вторая и третья глава являются прикладными. Содержание этих глав должно включать организационно-экономические характеристики объектов исследования, анализ и диагностику основных проблем и перспектив развития изучаемых экономических явлений, объектов и процессов, системный анализ проблем развития персонала, разработку стратегии развития на основе выбранных и систематизированных методов, разработку стратегии развития персонала для достижения поставленных целей и решения задач, сформулированных в соответствии с темой исследования.

Во второй и третьей главах обязательно проводятся самостоятельные прогнозно-аналитические расчеты на основе изученных и обоснованно выбранных методов. Данные разделы работы должны включать критический анализ и оценку основных проблем и перспектив развития изучаемых объектов. Проводится самостоятельное исследование материалов периодической печати, статистических сборников, документации предприятия с целью выявления недостатков и преимуществ развития персонала. Исследование должно иметь системный и комплексный характер. Основным результатом третьей главы должна быть стратегия развития персонала.

Стратегия развития персонала должна обеспечивать достижение целей развития предприятия или организации, формировать конкурентоспособный персонал. В третьей главе основной части работы можно определить направления совершенствования процесса управления по результатам стратегических исследований.

В заключении формулируются выводы по проделанной работе, характеризующие степень решения тех задач, которые ставились при написании самостоятельной работы. Осуществляется оценка полученных результатов.

Заключение следует писать определенным образом. После оценки степени достижения цели работы, излагается краткое содержание первой, второй, третьей главы, которое начинается со слов – «В первой главе отчета о самостоятельной работе ...» и т.д. Затем можно привести следующую фразу: «На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы:..». Ниже приводятся выводы маркированным списком. Рекомендуются на основе материалов исследования сделать не менее 5-7 выводов и рекомендаций.

Список использованных источников должен включать не менее 15 наименований. В процессе исследования студент изучает литературные, статистические, картографические и электронные источники. Литературные источники следует начинать изучать с учебников и учебных пособий. Рекомендуемое число учебной литературы – 5-7 наименований. Полное раскрытие темы возможно только при условии использования специальной монографической литературы. В связи с этим студенту необходимо проанализировать материалы 2-3 монографий, связанных с темой работы. Современные аспекты темы рассматриваются в периодической печати, в первую очередь, в экономических журналах. Студенту магистратуры следует обратить внимание на такие издания как: «Социологические исследования», «Справочник кадровика», «Менеджмент в России и за рубежом», «Форсайт», «Эксперт», «Вопросы экономики», «Проблемы теории и практики управления» и другие. Автор самостоятельной работы должен подобрать по теме работы не менее 5-7 статей.

Особое значение имеет использование официальных сайтов. Обязательно нужно использовать материалы Сервера органов государственной власти, Федеральной службы государственной статистики, официальных сайтов субъектов федерации и федеральных округов, официальных сайтов крупных предприятий.

Полный список использованных источников с указанием фамилии и инициалов автора, названия книги или названия статьи, названия издательства или журнала, места и года издания помещается в конце работы по мере использования источников и ссылок на них в тексте работы. Для Интернет-ресурсов также есть свои правила оформления.

При оформлении списка использованной литературы следует помнить, что все литературные источники сопровождаются библиографическим описанием в соответствии с государственным стандартом (приложение Г).

Приложения приводятся после списка использованных источников. В приложениях приводятся иллюстративные материалы вспомогательного характера (статистические данные, результаты промежуточных расчетов, графические схемы и рисунки, картосхемы).

3 Оформление отчета о самостоятельной работе

К **общим рекомендациям** по содержанию и оформлению текста работы относятся следующие. Объем работы должен быть не менее 35 страниц печатного текста (основная часть без приложений), напечатанного через полтора интервала (т.е. по 28-30 строчек на странице), 14-м шрифтом Times New Roman.

Изложение текста и оформление работ осуществляются в соответствии с требованиями Стандарта университета СТУ 04.02.030 – 2015 «Курсовые работы (проекты). Выпускные квалификационные работы. Общие требования к структуре и оформлению» и ГОСТа 7.32.

Работа печатается на одной стороне писчей бумаги формата А4. Оттиски машинописного шрифта на бумаге должны быть четкими. Абзацы текста следует начинать с абзацного отступа. Абзацный отступ равняется пяти знакам - 1,25. Междустрочный интервал – 1,5.

Текст работы должен иметь поля следующих размеров (разметка страницы): верхнее - 20 мм, правое - 10 мм; левое - 20 мм, нижнее - 20 мм. Все листы работы, включая приложение, следет нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту. Номер страницы ставится в центре нижней части листа без точки. Первым листом является титульный лист. Титульный лист включается в общее количество страниц, но не нумеруется. Приложения должны иметь общую с остальной частью работы сквозную нумерацию страниц. На все приложения должны быть даны ссылки. Приложения располагают в порядке ссылок на них в тексте работы.

Заголовки разделов следует печатать с абзацного отступа, без точки в конце, не подчеркивая. В начале заголовка помещают номер соответствующего раздела, подраздела, либо пункта. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Переносы слов в заголовках не допускаются.

Все заголовки, указанные в содержании, должны быть выделены **жирным шрифтом**:

- **содержание;**
- **введение;**
- **названия разделов;**
- **заключение;**
- **список использованных источников;**
- **приложения.**

Заголовки подразделов следует печатать также с прописной буквы и жирным шрифтом.

Главы и разделы следует нумеровать арабскими цифрами. Главы самостоятельной работы должны иметь порядковую нумерацию в пределах основной части работы и обозначаться арабскими цифрами, например, 1, 2, 3 и т.д. Разделы должны иметь порядковую нумерацию в пределах каждой главы. Номер раздела включает номер главы и раздела, разделенные точкой, например: 1.1, 1.2, 1.3 или 2.1, 2.2, 2.3 и т.д.

Заголовки должны быть отделены от основного текста раздела и от текста предыдущего раздела одинарным междустрочным интервалом 8 мм (1 пустая строка основного текста 14 pt). Текст выравнивается по ширине. Пример оформления заголовка 1 раздела и первого подраздела:

<p>1 Теоретические и методические основы разработки и реализации стратегии управления персоналом</p> <p>1.1 История развития стратегического планирования</p>

Цифровой материал, как правило, оформляется в виде таблицы. Образец оформления таблицы представлен далее.

Таблица 1 - Показатели естественного и механического движения населения Курской области, на 1000 человек постоянного населения

Годы	Естественный прирост (убыль)		Миграционный прирост (убыль)	
	городского	сельского	городского	сельского
2012	-5,6	-18,4	0,2	-6,4
2013	-6,0	-19,4	1,5	-7,0

Продолжение таблицы 1

2014	-5,4	-18,1	3,0	-8,0
2015	-3,4	-15,7	5,1	-6,5
2016	-3,0	-15,7	5,7	-6,0

Слева над таблицей размещают слово Таблица, выполненное строчными буквами (кроме первой прописной), без подчеркивания, и ее номер. При этом ставят тире после номера таблицы. Таблица помещается в тексте сразу же за первым упоминанием о ней или на следующей странице. Если формат таблицы превышает А4, то ее размещают в приложении. Название и сама таблица располагаются с левого края страницы. Название пишется без абзацного отступа.

Таблицы, за исключением приведенных в приложении, нумеруются сквозной нумерацией арабскими цифрами по всей работе. Таблицы каждого приложения обозначают отдельной нумерацией арабскими цифрами с добавлением перед цифрой обозначения приложения и разделяя их точкой. В частности, «Таблица В.8» означает: «Восьмая таблица приложения В». На все таблицы приводят ссылки в тексте до размещения таблицы, а после данные таблицы анализируются и делаются выводы по результатам анализа.

Все иллюстрации (схемы, графики, картосхемы, фотографические снимки, диаграммы и т.д.) именуется в тексте рисунками и нумеруются сквозной нумерацией арабскими цифрами по всей самостоятельной работе за исключением иллюстрации приложения.

Образец оформления рисунка приведен далее.



Рисунок 1 - Последовательность этапов системного анализа сложной проблемы

Рисунки каждого приложения обозначают отдельной нумерацией арабскими цифрами с добавлением перед цифрой обозначения прило-

жения и разделяя их точкой. В частности, «Рисунок А.2» означает: «Второй рисунок приложения А».

Формулы следует выделять из текста в отдельную строку. Пояснение значений символов и числовых коэффициентов, входящих в формулу, если они не пояснены ранее в тексте, должны быть приведены непосредственно под формулой. Значение каждого символа дают с новой строки в той последовательности, в какой они приведены в формуле. Первая строка такой расшифровки должна начинаться со слова «где» без двоеточия после него.

Например, аддитивная модель предполагает, что каждый уровень временного ряда может быть представлен как сумма трендовой (Т), сезонной (S) и случайной (Е) компонент.

$$Y = T + S + E, \quad (1)$$

где Y – уровень временного ряда;

T – трендовая компонента;

S – сезонная компонента;

E – случайная компонента.

Формулы, за исключением приведенных в приложении, должны нумероваться сквозной нумерацией в пределах работы арабскими цифрами в круглых скобках в крайнем правом положении на строке.

В тексте работы обязательно приводятся **ссылки на использованные источники**. *Текст работы без указания ссылок на использованную литературу не может считаться самостоятельным исследованием*. Самостоятельная работа – это, прежде всего, работа с информационными источниками: процесс их подбора, изучения, анализа, обобщения и изложения материала по соответствующей теме. Ссылки на литературные источники оформляются специальным образом. В конце каждого абзаца ставятся квадратные скобки, в которых первая цифра обозначает номер источника по списку в конце работы, вторая цифра после буквы «с.» обозначает страницу, где изложен материал этого абзаца. Например, [5, с.7] обозначает, что номер источника по списку – 5, а используемая страница в этом источнике – 7. Следует обратить внимание, *точка в конце предложения ставится после ссылки – например [5, с.7]*.

После заключения и списка использованных источников в самостоятельной работе помещаются **приложения**, которые также имеют сквозную нумерацию.

Приложения следует оформлять как продолжение самостоятельной работы. Приложения обозначают в порядке ссылок на них в тексте,

прописными буквами русского алфавита (начиная с А, за исключением букв Ё, З, И, О, Ч, Ъ, Ы, Ь), которые приводят после слова «Приложение». Например, «Приложение А».

Рисунки, таблицы, формулы, помещаемые в приложении, нумеруют арабскими цифрами в пределах каждого приложения, например: «..рисунок Б.5».

В тексте работы на все приложения должны быть даны ссылки. Каждое приложение должно начинаться с нового листа, иметь обозначение и тематический заголовок. Образец оформления приложения.

Приложение А

Изучение внешнеэкономических связей России

Таблица А.1 - Экспорт и импорт России

... (таблица)

... (рисунок)

Рисунок А.1 - Динамика товарных потоков России

... (рисунок)

Рисунок А.2 - Динамика перспективных товарных потоков России

4 Темы самостоятельной работы

Студентам магистратуры на выбор предлагаются следующие темы. Закрепление тем происходит на одном из первых занятий по согласованию с преподавателем.

Тематика самостоятельных работ

- 1 Кадровое программирование (компетенции организации и компетентности персонала)
- 2 Проектирование профилей компетентностей персонала организации
- 3 Регулирование процессов формирования необходимого кадрового ресурса
- 4 Создание эффективных коммуникативных сетей и развитие групп в организации
- 5 Диагностика человеческого капитала в организации
- 6 Развитие кадрового потенциала компании
- 7 Совершенствование технологии проектирования кадровой стратегии
- 8 Разработка и реализация кадровых проектов
- 9 Повышение эффективности кадровых стратегий
- 10 Методы и процедуры стратегического ассесмента
- 11 Разработка системы мониторинга человеческих ресурсов в организации
- 12 Стратегическое лидерство в формировании команды
- 13 Управление процессами личностного развития в рамках процедур командообразования
- 14 Сценарный анализ кадровых процессов организации
- 15 Регулирование трансформации корпоративной культуры организации адекватной стратегическим изменениям
- 16 Управление стратегическими изменениями в управлении персоналом
- 17 Прогнозирование и планирование в разработке стратегии управления персоналом
- 18 Прогнозирование потребности в трудовых ресурсах предприятия
- 19 Прогнозирование и планирование кадрового обеспечения устойчивого развития предприятия

20 Прогнозирование и стратегическое планирование социального развития предприятия

21 Прогнозирование и стратегическое планирование развития персонала предприятия

22 Планирование социального развития коллектива

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

6 Представление и защита самостоятельной работы

Выполненная работа, подписанная студентом магистратуры, сдается на кафедру в установленные сроки по графику предъявления и защиты самостоятельных работ для проверки руководителем работы.

При проверке преподаватель оценивает: полноту раскрытия темы; степень использования научной и учебной литературы, публикаций в периодической печати и статистических данных; умение анализировать собранный материал, делать обоснованные выводы и предложения; самостоятельность суждений; адекватность оформления работы предъявляемым требованиям.

Положительные стороны работы и ее недостатки отмечаются в отзыве, который передается студенту вместе с проверенной самостоятельной работой. Некоторые замечания и вопросы могут быть записаны по тексту работы. В отзыве отмечается, допускается ли работа к защите (при условии устранения указанных недостатков), либо возвращается на доработку.

К защите самостоятельной работы следует подготовить доклад, продолжительность которого не должна превышать 5 – 7 минут, и иллюстративный материал с графиками, таблицами, схемами. В докладе необходимо отразить основные направления исследования и подробно проанализировать результаты. После доклада студенту могут быть заданы вопросы по теме исследования.

Защита самостоятельной работы проводится публично. Ее цель состоит в развитии умения студента магистратуры выступать перед аудиторией, отвечать на вопросы и вести дискуссию, а также в выявлении глубины знаний по теме работы. Публичная защита способствует расширению знаний студенческой группы по различным направлениям изучаемого курса.

Оценка «отлично» ставится студенту:

- при оформлении самостоятельной работы в соответствии со стандартом университета и настоящими методическими требованиями;
- автор использует документальные источники и монографические исследования;
- исследование проведено по актуальным статистическим данным, результаты работы имеют практическую значимость;
- содержание работы полностью раскрывает тему и соответствует поставленным целям и задачам; структура работы логична;
- при защите самостоятельной работы автор владеет материалом и достаточно полно отвечает на все поставленные вопросы.

Оценка «хорошо» ставится студенту:

- при допущении в оформлении самостоятельной работы некоторых погрешностей;
- автор использует только монографическую и учебную литературу;
- исследование проведено по актуальным статистическим данным, результаты работы имеют практическую значимость;
- в неполном объеме отвечает на поставленные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту:

- при оформлении самостоятельной работы с нарушениями методических указаний;
- введение, выводы по главам, заключение написаны формально, не вытекают из содержания работы и слабо связаны с поставленными задачами;
- используется только учебная литература;
- структура работы нелогична; вопросы темы раскрыты не в полном объеме;
- автор скудно и неполно отвечает на поставленные вопросы, допускает существенные ошибки в знаниях темы своей самостоятельной работы.

Критерии оценки самостоятельной работы студентов по балльно-рейтинговой системе могут делиться на три основные группы.

Формальные критерии: оформление титульного листа, оглавления, заглавий и текста; оформление библиографии; использование монографической, учебной и зарубежной литературы, периодической печати; оформление приложений, применение иллюстративного материала; грамматика, пунктуация и шрифтовое оформление работы; соблюдение графика подготовки и сроков сдачи законченной работы.

Содержательные критерии: актуальность темы; соответствие работы выбранной теме; выбор цели и постановка задач; структура работы, сбалансированность разделов; качество информационной базы, применение актуальной литературы; наличие элементов научной новизны, практическая ценность работы; правильность деления объема материала по разделам; качество работы ссылочного аппарата; степень самостоятельности работы; стиль изложения.

Критерии защиты: раскрытие содержания работы; структура и качество доклада; ораторское искусство; оперирование профессиональной терминологией; качество использования средств мультимедиа в докладе; ответы на вопросы по теме работы.

Дополнительные баллы могут быть получены за: апробацию материалов работы на научных конференциях; использование современных научных методов исследования и интернет-технологий; получение квалифицированной рецензии на работу; публикацию по теме работы в периодических научных изданиях и т.д.

Таблица 2- Примерный график выполнения самостоятельной работы с указанием баллов за каждую контрольную точку

№ контрольной точки (КТ)	КТ №1	КТ №2	КТ №3	КТ №4
Неделя семестра	4 неделя	8 неделя	12 неделя	16 неделя
Содержание работы	Поиск и обзор информации по теме работы, постановка целей и задач	Рассмотрение теоретических основ разрабатываемой темы	Выполнение практической (аналитической) части работы	Оформление и защита работы
Количество баллов максимальное, в том числе	4	4	4	4
Формальные критерии	2	2	2	2
Содержательные критерии	2	2	2	2

Итого: 16 баллов за самостоятельную работу студента магистратуры.

6 Рекомендуемые источники информации

6.1 Основная учебная литература

1 Дейнека, А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А. В. Дейнека. - Москва: Дашков и Ко, 2014. - 288 с. - (Учебные издания для бакалавров). – ISBN 978-5-394-02375-0 : Б. ц. // Режим доступа- <http://biblioclub.ru>

2 Маслова, В. М. Управление персоналом предприятия [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. М. Маслова. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 223 с. – ISBN 5-238-01104-0: Б. ц. // Режим доступа- <http://biblioclub.ru>

3 Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 570 с. - (Высшее образование). – ISBN 978-5-16-0035 63-5:177.50 р. (30 экз.)

6.2 Дополнительная учебная литература

4 Бабич, Т. Н. Планирование на предприятии [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / Т. Н. Бабич, Э. Н. Кузьбожев. - М.: КноРус, 2005. - 336 с. – ISBN 5-85971-034-8: 88.00 р. (8 экз.)

5 Дуброва, Т. А. Прогнозирование социально-экономических процессов [Текст]: учебное пособие / Т. А. Дуброва. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Маркет ДС, 2010. - 192 с. - (Университетская серия). – ISBN 978-5-94416-0 66-9: 48.00 р. (20 экз.)

6 Ефремов, В. С. Стратегическое планирование в бизнес-системах [Текст] / В. С. Ефремов. - М.: Финпресс, 2001. - 240 с. – ISBN 5-8001-0027-6 : 154.00 р. (5 экз.)

7 Кибанов, А. Я. Управление персоналом [Текст]: учебник / Государственный ун-т управления ; Министерство образования и науки РФ, Государственный университет управления. - М.: Риор, 2010. - 288 с. – ISBN 978-5-369-001 51-6 : 54.50 р. (15 экз.)

8 Клейнер, Г. Б. Стратегия предприятия [Текст] / Г. Б. Клейнер; Академия народного хозяйства при Правительстве РФ, Центральный экономико-математический институт РАН. - М.: Дело, 2008. - 568 с. – ISBN 978-5-7749-04 87-7: 380.00 р. (1 экз.)

9 Кузык, Борис Николаевич. Прогнозирование, стратегическое планирование и национальное программирование [Текст] : учебник / Б. Н. Кузык, Ю. В. Яковец, В. И. Кушлин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.:

Экономика, 2009. - 591 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-282-028 85-0: 341.00 р. (19 экз.)

10 Парахина, В. Н. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс]: электронный учебник / В. Н. Парахина, Л. С. Максименко, С. В. Панасенко. - М.: Кнорус, 2008. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Систем. требования: ПК 500 или выше; Windows2000/XP; оперативная память 64 Мб и более; видеокарта с 8 Мб; CD-ROM дисковод; мышь; звуковая карта. - Загл. с обложки. - Диск помещен в контейнер 19x14. - ISBN 978-5-85971-613-5: 250.00 р.(6 экз.)

11 Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Текст]: учебное пособие / Т. Н. Бабич [и др.]. - Москва: ИНФРА-М, 2013. - 336 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-0045 77-1: 341.00 р. (25 экз.)

12 Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Текст]: учебное пособие / под ред. Т. Г. Морозовой, А. В. Пикулькина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 2003. - 279 с. - (Профессиональный учебник: Экономика). - ISBN 5-238-00480-X: 52.00 р. (3 экз.)

13 Шаймиева, Э. Ш. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / Э. Ш. Шаймиева. - Казань: Познание, 2014. - 136 с. - Б. ц. // Режим доступа- <http://biblioclub.ru>

14 Шаныгин, Сергей Иванович. Стратегическое управление организацией: теоретико-методологический подход [Текст] / С. И. Шаныгин. - Санкт-Петербург: Наука, 2011. - 186 с. - Библиогр.: с. 157-164. - ISBN 978-5-02-025474-9: 60.00 р. (1 экз.)

15 Ансофф, И. Стратегический менеджмент [Текст]: учебное пособие / пер. с англ. под ред. А. Н. Петрова. - Классическое изд. - СПб.: Питер, 2009. - 344 с.: ил. - (Теория менеджмента). - ISBN 978-5-388-000 77-4: 145.00 р. (25 экз.)

6.3 Перечень методических указаний

1 Разработка стратегии развития хозяйствующего субъекта [Электронный ресурс]: методические указания по выполнению самостоятельной работы по изучению дисциплины «Современный стратегический анализ» для магистров направления подготовки «Менеджмент» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. О. А. Крыжановская. - Электрон. текстовые дан. (6928 КБ). - Курск: ЮЗГУ, 2015. - 101 с. - Библиогр.: с. 97. - Б. ц.

6.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета

Аудит и финансовый анализ / AUDITANDFINANCIALANALYSIS

Вопросы статистики

Вопросы экономики

Национальные интересы. Приоритеты и безопасность

Проблемы управления

Региональные исследования

Регионоведение

Российская экономика: прогнозы и тенденции

Российский экономический журнал

Финансовый менеджмент

Экономика промышленности

Экономика России: 21 век

Экономист

Экономическое развитие России

Эксперт

6.5 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1 <http://economy.gov.ru> - Официальный сайт Министерства экономического развития РФ

2 <http://foresight.hse.ru> - Официальный сайт Международного научно-образовательного Форсайт-центр ИСИЭЗ НИУ Высшая школа экономики

3 <http://foresight.sfu-kras.ru> - Форсайт-портал Сибирского федерального университета

4 <http://gov.ru/main/page3.html> - Официальный сайт Администрации Президента Российской Федерации

5 <http://minenergo.gov.ru> - Официальный сайт Министерства энергетики РФ

6 <http://minpromtorg.gov.ru> – Официальный сайт Министерства промышленности и торговли РФ

7 <http://www.cemi.rssi.ru> – Официальный сайт Центрального экономико-математического института

8 <http://www.ecfor.ru> – Официальный сайт Института народнохозяйственного прогнозирования

9 <http://www.gks.ru> - Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ

10 <http://www.gov.ru> - Официальная Россия. Сервер органов государственной власти

11 <http://www.gov.ru/main/regions/regioni-44.html> - Официальные сайты субъектов РФ в сети Интернет

12 <http://www.ipu.ru> - Официальный сайт Института проблем управления им. В.А. Трапезникова

13 <http://www.isa.ru> - Официальный сайт Института системного анализа

14 <http://www.maib.ru> - Официальный сайт Международной академии исследований будущего (International Futures Research Academy)

Приложение А
Пример оформления титульного листа

Минобрнауки России

Юго-Западный государственный университет

Кафедра экономики, управления и политики

ОТЧЕТ О САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

по дисциплине «Разработка стратегии управления персоналом»
на тему « _____ »
_____»

Направление подготовки (специальность) 38.04.03 Управление персоналом
(код, наименование)

Автор работы _____ И.И. Иванов
(подпись, дата) (инициалы, фамилия)

Группа УП-71мз

Руководитель работы _____ И.А. Козьева
(подпись, дата) (инициалы, фамилия)

Работа защищена _____
(дата)

Оценка _____

Члены комиссии _____
(подпись, дата) (инициалы, фамилия)

(подпись, дата) (инициалы, фамилия)

(подпись, дата) (инициалы, фамилия)

Курск, 20 ____ г.

Приложение Б
Пример оформления индивидуального задания

Минобрнауки России

Юго–Западный государственный университет

Кафедра экономики управления и политики

ЗАДАНИЕ НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ

Студент Иванов Иван Иванович шифр _____ группа УП-71мз
(фамилия, инициалы)

1. Тема _____

2. Срок представления работы к защите « _____ » _____ 20 ____ г.

3. Исходные данные (для научного исследования):

4. Содержание самостоятельной работы:

4.1. _____
4.2. _____
4.3. _____
4.4. _____
4.5. _____

5. Перечень графического материала:

Руководитель работы _____ Козьева И.А.

(подпись, дата)

Задание принял к исполнению _____ Иванов И.И.

(подпись, дата)

Приложение В

Пример оформления содержания самостоятельной работы

Содержание

Введение	5
1 Теоретические и методические разработки стратегии управления персоналом	7
1.1 Система стратегического управления развитием предприятия	7
1.2 Сущность и классификация стратегий управления персоналом	12
1.3 Классификация методов стратегического анализа и управления развитием персонала	19
2 Оценка развития персонала предприятия	32
2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия	32
2.2 Анализ кадрового потенциала объекта исследования	34
2.3 Исследование тенденций развития персонала предприятия	38
3 Совершенствование управления персоналом предприятия на основе разработки и реализации стратегии развития	46
3.1 Проблемы и стратегические перспективы развития персонала предприятия	46
3.2 Разработка стратегии развития персонала предприятия	55
3.3 Прогнозирование и планирование развитие кадрового потенциала предприятия	62
Заключение	68
Список использованных источников	70
Приложения	73

Приложение Г

Пример оформления списка использованных источников

Список использованных источников¹

- 1 О стратегическом планировании в Российской Федерации [Текст]: Федеральный закон № 172-ФЗ [принят 28.06.2014 г.]
- 2 Емельянов, С.А. Конкурентоспособность отраслей российской экономики [Текст] / С.А. Емельянов // Человек и труд. - 2014. - №5. - С. 17-20.
- 3 Бабич, Т.Н., Козьева, И.А., Вертакова, Ю.В., Кузьбожев, Э.Н. Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Текст]: учебное пособие / Э.Н. Кузьбожев, И.А. Козьева. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 336 с.
- 4 Орлова, Е.Р. Инвестиции [Текст]: курс лекций / Е.Р. Орлова. - М.: Омега-Л, 2015. - 192 с.
- 5 Резцова, Т.Г. Оценка конкурентоспособности продукции: теоретические вопросы и практические исследования [Текст]: монография / Т.Г. Резцова. - Красноярск: КГТУ, 2014. - 249 с.
- 6 Сводный статистический сборник Курской области [Текст]: статистический сборник. – Курск: Курский областной комитет государственной статистики, 2016. - 517 с.
- 7 Экономика организаций (предприятий) [Текст]: учебник для вузов / под ред. В.Я. Горфинкеля, В.А. Швандара. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 608 с.
- 8 Официальный сайт АО «Авиаавтоматика» имени В.В. Тарасова» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.aviaavtomatika.ru> (дата обращения 05.12.2017).

¹ Источники перечисляются в списке по мере использования источника в тексте