

С.В. ФОРРЕСТЕР

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ФИРМЫ

Методические указания к выполнению курсового проекта
для магистров направления «Экономика»



Самара

Самарский государственный технический университет

2016



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Самарский государственный технический университет»

КАФЕДРА НАЦИОНАЛЬНОЙ И МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

С.В. ФОРРЕСТЕР

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ФИРМЫ

Методические указания к выполнению курсового проекта
для магистров направления «Экономика»

Самара

Самарский государственный технический университет

2016

Печатается по решению методического совета ИЭФ

УДК 331.1

Форрестер С.В.

Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы: методические указания к выполнению курсового проекта / Сост. С.В. Форрестер. – Самара: Самар. гос. тех.-н. ун-т, 2016. – 42 с.

Данная разработка окажет помощь при выполнении курсового проекта по дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы». Она включает в себя подробные указания к выполнению курсового проекта, темы, цель и задачи работы, требования к оформлению, содержание, порядок выполнения и защиты курсового проекта.

Разработаны для магистров инженерно-экономического факультета кафедры национальной и мировой экономики по направлению «Экономика» профиля «Экономика фирмы» всех форм обучения.

Р е ц е н з е н т : канд. экон. наук, доцент О.Ю. Еремичева.

© С.В. Форрестер, составление, 2016

© Самарский государственный технический
университет, 2016

ВВЕДЕНИЕ

Методические указания предназначены для магистров, обучающихся по направлению «Экономика», выполняющих курсовой проект по дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы» в соответствии с учебным планом в третьем семестре.

Изучение дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы» нацелено на формирование следующих общекультурных и профессиональных компетенций студента:

- ОК-3: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;

- ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;

- ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

- ПК-10: способностью составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с изучением теоретико-методологических основ стратегического управления человеческими ресурсами фирмы, процессов формирования целей профессионального и личностного развития работников фирмы, способов его реализации при решении профессиональных задач, подходов и ограничений при использовании творческого потенциала человеческих ресурсов фирмы, владением приемами и технологиями формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала.

Курсовой проект по дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы» представляет собой вид учебно-исследовательской самостоятельной работы студентов, выполняемой в пределах часов, отводимых на изучение этой дисциплины учебным

планом. Курсовой проект является заключительным этапом изучения учебной дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы». В процессе выполнения курсового проекта используются все знания, полученные студентами в ходе освоения курсов «Экономическая теория», «Модели и методы эконометрики», «Компьютерные технологии в экономической науке и производстве», «Современные проблемы экономики фирмы», «Экономическое планирование и координация деятельности фирмы», «Теория и практика национальной экономики», «Коммерческая деятельность фирмы», «Современные проблемы менеджмента», закрепляются навыки оформления результатов учебно-исследовательской работы; выявляются умения четко формулировать, и аргументированно обосновывать предложения и рекомендации по выбранной теме.

Цель курсового проекта – углубление теоретических знаний студента, владение приемами и технологиями формирования целей саморазвития и их самореализации, критическая оценка результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала, способность обобщать и делать выводы из полученных результатов.

Курсовой проект представляет собой самостоятельное исследование, основная цель которого – приближение студента к исследовательской работе, развитие у него навыков научного мышления и научного исследования.

Курсовой проект предполагает изучение информационных и нормативных источников, специализированной литературы, методической литературы, статистических данных, статей в периодических изданиях, а также профессиональных ресурсов в сети Интернет.

Основные задачи при выполнении курсового проекта:

- обоснование актуальности и значимости темы работы в теории и практике стратегического управления ресурсами фирмы;
- исследование деятельности конкретной фирмы, особенностей ее управления, основных показателей экономической эффективности, использования человеческих ресурсов;

- сбор и анализ информации по проблеме в профессиональной литературе;
- вычисление показателей динамики развития объекта исследования;
- анализ полученных результатов;
- рекомендации руководителю исследуемого объекта по результатам анализа.

Написание курсового проекта должно сопровождаться логически выстроенным изложением теоретического и практического материала, содержать выводы по каждому параграфу работы, а также иметь подробное пояснение расчетов показателей.

Выбор темы курсового проекта осуществляется студентом после консультации с преподавателем дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами». Тематика курсовых проектов приведена в Приложении 1.

1. ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ КУРСОВОГО ПРОЕКТА

Оформление курсового проекта осуществляется самим магистрантом по единому образцу, после чего курсовой проект в переплетенном виде сдается преподавателю.

Содержание курсового проекта печатается на одной стороне белой писчей бумаги стандартного размера (формат А4 – 210 х297 мм).

Курсовой проект оформляется на компьютере в текстовом редакторе. Размер полей (расстояние между текстом и краем страницы): слева - 25 мм, справа - 10 мм, сверху - 20 мм, снизу - 20 мм. Нумерация страниц – в правом нижнем углу страницы на уровне 15 мм от края листа арабскими цифрами. Межстрочный интервал – 1,5 (в рабочем поле документа располагается 28 –30 строк); размер шрифта (кегель) - 14; тип (гарнитура) шрифта - для основного текста Times New Roman, начертание литер обычное; для заголовков размер шрифта (кегель) - 16, начертание литер полужирное; для подзаголов-

ков размер шрифта (кегель) - 14, начертание литер полужирное; выравнивание основного текста - по ширине; перенос автоматический.

Нумерация страниц в курсовом проекте сквозная. Таблицы и рисунки, расположенные на отдельных страницах, список литературы и приложения необходимо включать в сквозную нумерацию страниц. Первой страницей является титульный лист, второй - задание на курсовой проект, третьей - содержание, четвертой - введение.

Последовательность рассмотрения оформления отдельных частей курсового проекта соответствует порядку его окончательного формирования.

Каждый раздел (главу), а также введение и заключение начинают с новой страницы.

Раздел (глава) обозначается одной арабской цифрой с точкой на конце. Подразделы (параграфы) следует нумеровать в пределах каждого раздела (главы). Номер подраздела (параграфа) должен состоять из двух цифр, разделенных точкой, первая из которых является номером раздела (главы), а вторая - подраздела (параграфа). В конце номера подраздела также ставят точку (например, 2.1. - первый параграф второй главы).

Номер соответствующей главы (раздела) или параграфа (подраздела) располагается в начале заголовка, номер пункта (подпараграфа) - в начале первой (красной) строки абзаца, которой начинается пункт. Главы (разделы) и параграфы (подразделы) должны иметь краткие, соответствующие содержанию заголовки (именно они - номер и заголовки главы и параграфа - выносятся в оглавление, если дипломный проект состоит из глав, или содержание, если дипломный проект состоит из разделов). В конце заголовка точку не ставят. Подчеркивание и перенос слов в заголовках не допускается. Выделение заголовка производят увеличением жирности (начертание литер полужирное), или размером шрифта (кегель 16).

Текст курсового проекта должен быть иллюстрирован таблицами и рисунками (схемами, графиками, диаграммами и др.). Все рисунки и таблицы должны иметь название и быть пронумерованы.

Нумерация таблиц и рисунков осуществляется отдельно, но сквозной для данного проекта схеме.

Все рисунки в курсовом проекте размещаются сразу после ссылки на них в тексте (если занимают страницу целиком, то располагаются на следующей после ссылки странице), именуются рисунками и обозначаются словом «Рис.». Каждый рисунок должен сопровождаться краткой содержательной подписью (названием). Наименование рисунка и его номер располагают в центре под рисунком. После номера рисунка ставится точка, далее с заглавной буквы приводят его наименование, в конце которого точка не ставится.

Пример оформления:



Рис.1. Виды издержек предприятия [1]

Цифровой материал курсового проекта рекомендуется оформлять в виде таблиц. Каждая таблица должна иметь нумерационный и тематический (содержательный) заголовки, которые размещают над соответствующей таблицей.

Заголовок и номер таблицы оформляются следующим образом: с новой строки справа с заглавной буквы пишется слово «Таблица», затем ставится номер (без точки на конце), на следующей строке по центру указывается название таблицы с прописной буквы (точка в конце заголовка таблицы не ставится).

Над продолжением таблицы нумерационный заголовок оформляется в виде слов «Продолжение табл.» с последующим номером и выравниванием влево (например, «Продолжение табл.2»);

Над окончанием таблицы нумерационный заголовок оформляется в виде слов «Окончание табл.» (например, «Окончание табл.2»).

Пример оформления:

Таблица 1

Уровень занятости населения по субъектам Российской Федерации, в среднем за год (в процентах) [2]

Округа РФ	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Центральный округ	65,8	65,5	64,2	65,1	66,3	67,8	67,5
Северо-Западный федеральный округ	67,8	67,5	66,3	66,6	67,7	68,7	67,8
Южный федеральный округ	60,3	60,9	59,5	59,6	60,5	61,6	61,4
Северо-Кавказский федеральный округ	50,9	53,5	54,1	53,3	55,2	56,7	57,3
Приволжский федеральный округ	62,8	62,7	61,8	62,7	63,9	64,9	64,7
Уральский федеральный округ	64,2	65,3	63,1	63,6	65,0	65,9	66,0
Сибирский федеральный округ	61,1	61,0	59,4	61,0	61,5	61,9	62,0
Дальневосточный федеральный округ	63,2	63,7	62,6	62,6	64,4	65,0	65,2

Ссылки на таблицы в основном тексте курсового проекта дают в сокращенном виде (например, «табл.2»). Показатели таблицы могут иметь одинаковую единицу измерения, тогда она выносится в тематический заголовок. Если показатели имеют различные единицы измерения, в таблицу включают отдельную графу «Единица измерения». Последние могут быть записаны в сокращенном виде, но с соблюдением действующих стандартов. Графа «№ п/п» включается в таблицу, только если в тексте должны быть ссылки на строки таблицы. Допустимо вместо отдельной графы проставлять соответствующий номер с последующей точкой непосредственно перед наименованием показателя в боковине таблицы.

Таблицы и иллюстративные материалы располагают таким образом, чтобы их можно было читать без поворота рукописи или, в крайнем случае, с поворотом по часовой стрелке.

Формулы, помещенные в курсовой проект, нумеруются. Порядковый номер формулы приводится в круглых скобках справа от нее и записывается арабскими цифрами. Под формулой пишут слово «где»,

а затем расшифровывают ее составляющие в той последовательности, в которой они приведены в формуле. В конце формулы и в поясняющем ее тексте знаки препинания расставляются в соответствии с правилами пунктуации.

При использовании в курсовом проекте цитат и мнений других авторов обязательны библиографические ссылки на источники. После упоминания литературного произведения или приведения цитаты в квадратных скобках проставляют номер, под которым это произведение значится в списке литературы, а при цитировании - также номер страницы, на которой приведена цитата (например, [5] или [12, с. 214]).

Сведения о книгах в списке литературы должны включать фамилию и инициалы автора, наименование книги, место издания (город), издательство, год издания, количество страниц. Сведения о статьях из журналов, сборников, научных трудов или газет включают автора, фамилию, и инициалы, название статьи, наименование сборника, журнала (название, год, номер, страницы), по газетам (название, год, число, месяц или номер и страницу, если объем газеты более 6 с.).

Нумерация источников в списке литературы должна быть сквозной. В списке литературы должно быть не менее 25 наименований.

После списка литературы представляют приложения (таблицы, графики, схемы, исходные и другие материалы, которые были использованы при выполнении курсового проекта как вспомогательные). Приложения должны иметь последовательную нумерацию и заголовки, отражающие их содержание.

Приложения необходимо располагать в порядке появления ссылок на них в тексте основных разделов. Каждое приложение начинают с новой страницы, с указанием наверху в середине страницы слова "Приложение" и его обозначения, размер шрифта (кегель) - 16, начертание литер полужирное. Приложения обозначают заглавными буквами русского алфавита, допускается обозначение приложений арабскими цифрами.

Язык и стиль курсового проекта. Для написания курсового проекта следует использовать «научный стиль» изложения материала. Такой стиль предполагает отказ от применения «разговорных» речевых оборотов и речевых штампов, излишних вводных слов. Текст работы не должен быть эмоционально окрашен – он должен показывать объективность авторского подхода к исследуемым явлениям. Без крайней необходимости студент не должен употреблять личное местоимение «Я». Курсовые работы **принято писать в безличной форме** (то есть: не «Я рассматриваю в 1 главе...», а «В первой главе рассматривается...» и т.п.).

Работу следует писать точными и лаконичными предложениями, избегая перегружать текст сложными грамматическими структурами с множеством вводных предложений. Четкость формулировок является одним из важнейших требований к языку курсовому проекту.

Без необходимости не следует злоупотреблять иностранными словами и выражениями. В курсовом проекте следует соблюдать единообразие терминологии. Не рекомендуется вводить собственные термины. Также необходимо отказаться от неоправданных повторов, двусмысленных слов и выражений.

2. СОДЕРЖАНИЕ КУРСОВОГО ПРОЕКТА

Пояснительная записка к курсовому проекту должна содержать следующие главы.

Введение

Глава 1. Теоретическая часть

1.1. Теоретические вопросы выбранной темы с позиций современных достижений экономической науки

1.2. Анализ современного состояния изучаемого явления, а также тенденций его развития в обозримом будущем

1.3. Краткая характеристика объекта исследования

1.4. Факторы и условия, влияющие на состояние изучаемого явления

1.5. Рекомендации и предложения по решению проблемы на ос-

нове анализа управления и функционирования фирмы

Глава 2. Расчетный раздел

2.1. Показатели экономической эффективности фирмы

2.2. Определение показателей функционирования человеческих ресурсов фирмы

2.3. Анализ эффективности использования человеческих ресурсов фирмы

2.4. Факторы, влияющие на функционирование человеческих ресурсов фирмы

2.5. Разработка рекомендаций, повышающих эффективность использования человеческих ресурсов фирмы

Заключение

Список использованной литературы

3. ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ

Оформление титульного листа в соответствии с образцом, представленным в *Приложении 2*. Первым листом курсовой работы является титульный лист.

Второй лист - Задание на курсовую работу (*Приложение 3*). Оно предназначено для конкретизации целей исследования, ориентировки студента в перечне основной литературы, в выборе статистических материалов и материалов предприятий, фирм и организаций по выбранной теме курсового проекта. В задании могут указываться также возможные к применению алгоритмы, пакеты прикладных программ, формы представления материалов выпускной работы (графики, иллюстрации и т.п.).

Третий лист – содержание. Пример оформления содержания представлен в *Приложении 4*.

Четвертый лист – введение. Во введении отражается актуальность темы, цель курсового проекта, задачи курсового проекта, объект исследования, предмет исследования.

Структура «Введения» (1-1,5 листа А4) (образец)

Актуальность темы курсового проекта заключается в том, что

финансовый результат отражает конечную деятельность организации, а эффективность функционирования любой организации в значительной степени зависит от ее способности приносить необходимую прибыль.

Объектом исследования является предприятие ОАО «РОССКАТ» как хозяйствующий субъект рыночной экономики.

Предмет анализа – финансовые результаты деятельности предприятия в рыночных условиях и пути их повышения.

В данной работе использовались следующие **методы исследования**: расчетный, аналитический (а именно – метод сравнения), табличного отображения аналитических данных.

Цель курсового проекта – изучение методов анализа финансовых результатов предприятия и выработки практических рекомендаций и выводов для взыскания резервов увеличения финансовых результатов хозяйственной деятельности ОАО «РОССКАТ».

Для достижения цели данной работы необходимо решить **ряд задач**:

-изучить аналитическую финансовую работу на предприятии в рыночных условиях;

-рассмотреть информационное обеспечение финансового анализа на предприятии;

-изучить методику анализа финансовых результатов деятельности предприятия;

- проанализировать имущественное положение ОАО «РОССКАТ»;

-изучить показатели ликвидности и платежеспособности ОАО «РОССКАТ»;

-изучить показатели прибыли и рентабельности ОАО «РОССКАТ»;

-предложить мероприятия, по улучшению финансовых результатов деятельности ОАО «РОССКАТ».

Практическая значимость данной работы заключается в выработке рекомендаций по улучшению финансовых результатов. От-

дельные предложения заслуживают внимания и могут быть использованы в практической деятельности ОАО «РОССКАТ».

При рассмотрении основных вопросов были **использованы научные труды и монографии** таких авторов, как: В.П. Астахов, В.Р. Банк, Т.Б. Бердникова, В.В. Бочаров, Л.В. Донцова, И.А. Жулега, М.Г. Лапуста, В.В. Ковалев, Г.В. Савицкая и других.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

В первой части проекта освещаются теоретические вопросы выбранной темы с позиций современных достижений экономической науки. Не рекомендуется ограничиваться при выполнении проекта только материалом учебников и учебных пособий. Критически оценивая работы зарубежных и российских авторов, студент должен обосновать свою точку зрения на поставленные вопросы. Следует проанализировать современное состояние изучаемого явления, а также тенденций его развития в перспективе, выявить основные факторы и условия, влияющие на состояние изучаемого явления.

2. РАСЧЕТНАЯ ЧАСТЬ КУРСОВОГО ПРОЕКТА

В качестве исходных данных могут быть взяты данные по анализируемому предприятию. В курсовом проекте необходимо проанализировать эффективность использования человеческих ресурсов на предприятии.

Обеспеченность предприятия человеческими ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью [1]. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий, соответствие уровня образования и занимаемой должности [2]. Необходимо анализировать и качественный состав человеческих ресурсов по квалификации [3].

Для оценки соответствия квалификации служащих сложности выполняемых работ сравнивают средние тарифные разряды работ и служащих, рассчитанные по средневзвешенной арифметической.

$$T_p = \sum T_{pi} \times Ч_{pi} , T_p = \sum T_{pi} \times V_{pi} , \quad (1)$$

где Тз – тарифный разряд;

ЧР – численность служащих;

Vp_i – объем работ каждого вида [5,6].

Если фактический средний тарифный разряд служащих ниже планового и ниже среднего тарифного разряда работ, то это может привести к выпуску менее качественной продукции. Если средний разряд служащих выше среднего тарифного разряда работ, то рабочим нужно производить доплату за использование их на менее квалифицированных работах.

Административно-управленческий персонал необходимо проверить на соответствие фактического уровня образования каждого работника занимаемой должности и изучить вопросы, связанные с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации.

Квалифицированный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе служащих по возрасту, стажу работы, образованию. Поскольку они происходят в результате движения рабочей силы, то этому вопросу при анализе уделяется большое внимание.

Для характеристики движения человеческих ресурсов рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей [7,8,9]:

- коэффициент оборота по приему служащих (Кпр):

$$K_{\text{пр}} = \frac{\text{Количество принятого на работу персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}; \quad (2)$$

- коэффициент оборота по выбытию (Кв):

$$K_{\text{в}} = \frac{\text{Количество уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}; \quad (3)$$

- коэффициент текучести кадров (Кт):

$$K_{\text{т}} = \frac{\text{Количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}; \quad (4)$$

- коэффициент постоянства состава персонала предприятия (Кп.с):

$$\text{Кп.с} = \frac{\text{Количество работников, проработавших весь год}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (5)$$

Необходимо изучить причины увольнения работников (по собственному желанию, сокращению кадров, из-за нарушений трудовой дисциплины и др.).

Напряжение в обеспечении предприятия трудовыми ресурсами может быть несколько снято за счет более полного использования имеющейся рабочей силы, роста производительности труда, интенсификации производства, комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, внедрения новой более производительной техники, усовершенствования технологии и организации производства. В процессе анализа должны быть выявлены резервы сокращения потребности в человеческих ресурсах в результате проведения вышеперечисленных мероприятий.

Если предприятие расширяет свою деятельность, увеличивает производственные мощности, создает новые рабочие места, то следует определить потребность в человеческих ресурсах по категориям и профессиям и источники их привлечения.

Резерв увеличения выпуска продукции за счет создания дополнительных служащих мест определяется умножением их прироста на фактическую среднегодовую выработку одного рабочего:

$$\text{РВП} = \text{РКР} \times \text{ГВф}, \quad (6)$$

где РВП – резерв увеличения выпуска продукции;

РКР резерв увеличения количества служащих мест;

ГВф – фактическая среднегодовая выработка рабочего [9].

Анализ обеспеченности предприятия человеческими ресурсами следует проводить в тесной связи с изучением выполнения плана социального развития предприятия по следующим группам показате-

лей:

- повышение квалификации работников;
- улучшение условий труда и укрепление здоровья работников;
- улучшения социально-культурных и жилищно-бытовых условий;
- социальная защищенность членов трудового коллектива.

Для анализа используют такие формы плана экономического и социального развития, как «Повышение уровня квалификации и образования кадров», «Основные показатели по улучшению условий и охраны труда, укреплению здоровья работников», «План улучшения социально-культурных и жилищно-бытовых условий работающих и членов их семей», коллективный договор в части социальной защиты работников предприятия и пенсионеров, а также отчетные данные о выполнении намеченных мероприятий по социальному развитию предприятия и повышению уровня социальной защищенности членов трудового коллектива [9, 10].

Анализируя динамику и выполнение плана по повышению квалификации работников предприятия, изучают такие показатели, как процент работников, обучающихся в высших, средних, средних специальных учебных заведениях в системе подготовки служащих кадров на предприятии; численность и процент работников, повышающих свою квалификацию; процент работников, занятых неквалифицированным трудом и т.д. Показатели социально-квалификационной структуры должны также отражать организацию переквалификации и трудоустройства высвобожденных работников.

Для оценки мероприятий по улучшению условий труда и укреплению здоровья работников используются следующие показатели:

- обеспеченность служащих санитарно-бытовыми помещениями;
- уровень санитарно-гигиенических условий труда;
- уровень частоты травматизма в расчете на 100 человек;
- процент заболеваемости работников;
- количество дней временной нетрудоспособности на 100 человек;

- процент работников, поправивших свое здоровье в санаториях, профилакториях, домах отдыха, по туристическим путевкам и т.д. [12].

Анализируется также выполнение мероприятий по охране труда и технике безопасности.

Социально-культурные и жилищно-бытовые условия работников и членов их семей характеризуется такими показателями, как обеспеченность работников жильем, выполнение плана по строительству нового жилья, наличие объектов соцкультбыта, детских яслей и садов санаториев, домов отдыха, оборудование жилого фонда коммунальными удобствами и т.д.

Полноту использования человеческих ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности служащих (ЧР), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д) и средней продолжительности рабочего дня (П) [8]:

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{П}. \quad (7)$$

Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляют данные фактического и планового баланса рабочего времени. Они могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: дополнительные отпуска с разрешения администрации, заболевание служащих с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями оборудования, машин и т.д. Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу.

Эффективность использования человеческих ресурсов предприятия характеризует производительность труда, которая определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени,

или затратами труда на единицу произведенной продукции или выполненной работы. В рыночных условиях производительность труда является объектом переговоров и заключения соответствующих договоров между администрацией предприятия и его трудовым коллективом в рамках специального или коллективного договора.

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная, среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении. Частные показатели – это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час. Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Среднегодовая выработка (ГВ) продукции одним работником равна произведению следующих факторов:

$$ГВ = УД \times Д \times П \times ЧВ, \quad (8)$$

где УД – доля служащих в общей численности работников;

Д- количество отработанных дней одним рабочим за год;

П - средняя продолжительность рабочего дня;

ЧВ – среднечасовая выработка продукции [9].

Изменение среднегодовой выработки рабочего зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки [6]:

$$ГВ = Д \times П \times ЧВ. \quad (9)$$

Изменение среднечасовой выработки - один из основных показателей производительности труда и фактора, от которого зависит уровень среднедневной и среднегодовой выработки служащих.

Для анализа среднечасовой выработки в основном используется методика, согласно которой величина этого показателя зависит от факторов, связанных с изменением трудоемкости продукции и стои-

мостной ее оценки. К первой группе факторов относятся такие, как технический уровень производства, организация производства, непроизводственные затраты времени в связи с браком и его исправлением. Во вторую группу входят факторы, связанные с изменением объема производства продукции в стоимостной оценке в связи и изменением структуры продукции и уровня кооперированных поставок. Для расчета влияния этих факторов на среднечасовую выработку используется способ цепной постановки. Кроме планового и фактического уровня среднечасовой выработки, необходимо рассчитать три условных показателя ее величины.

Основные направления поиска резервов роста производительности вытекают из самой формулы расчета ее уровня [6]:

$$\text{ЧВ} = \text{ВП} / \text{Т}. \quad (10)$$

Согласно данной формулы добиться повышения производительности труда можно путем:

- увеличения выпуска продукции за счет более полного использования производственных мощностей предприятия;
- сокращения затрат труда на ее производство путем интенсификации производства, повышения качества продукции, внедрения комплексной механизации и автоматизации, материально-технического снабжения и других факторов в соответствии с планом организационно-технических мероприятий.

На промышленных предприятиях в зависимости от единицы измерения объема производства различают три метода определения выработки: натуральный, стоимостной, и нормированного рабочего времени.

Наиболее наглядно производительность труда характеризуется показателем выработки в натуральном выражении, измеряемой в тоннах, метрах и т.д. Если предприятие выпускает несколько видов однородной продукции, то выработка может быть выражена в условно-натуральных единицах. Натуральные показатели при определении выработки применяются на предприятиях таких отраслей промышленности, как газовая, угольная, нефтяная, электроэнергетика, лесная

и т.д., а условно-натуральные - на предприятиях текстильной, цементной, металлургической, в производстве минеральных удобрений и т.д.

Натуральные и условно-натуральные показатели наиболее объективно отражают производительность труда на предприятии, однако их применение ограничивается лишь предприятиями, производящими однородную продукцию; на предприятиях, производящих разнородную продукцию, показатель выработки может исчисляться лишь в стоимостном выражении.

В стоимостном выражении выработку на предприятии можно определять по показателям валовой, товарной, реализуемой и чистой продукции в зависимости от области применения данного показателя.

На рабочих местах, в бригадах, участках и цехах, производящих разнородную и незавершенную продукцию, которую невозможно измерить ни в натуральных, ни в стоимостных единицах, показатель выработки определяется в нормо-часах.

Большое значение для оценки эффективности использования человеческих ресурсов на предприятии в условиях рыночной экономики имеет показатель рентабельности персонала. Поскольку прибыль зависит от рентабельности продаж, коэффициента оборачиваемости капитала и суммы функционирующего капитала, факторную модель данного показателя можно представить следующим образом:

$$\begin{aligned} \text{П} / \text{ЧР} &= \text{П} / \text{В} \times \text{В} / \text{КЛ} \times \text{КЛ} / \text{ЧР}, \text{ или} \\ \text{П} / \text{ЧР} &+ \text{П} / \text{В} \times \text{В} / \text{ТП} \times \text{ТП} / \text{ЧР}, \end{aligned} \quad (11)$$

где П – прибыль от реализации продукции;

ЧР – среднесписочная численность работников;

В – выручка от реализации продукции;

КЛ – среднегодовая сумма капитала;

ТП – стоимость выпуска товарной продукции в действующих ценах;

П / ЧР – рентабельности персонала;

П / В – рентабельность продаж;

КЛ / ЧР – капиталовооруженность труда;

V / TP - доля выручки в стоимости выпущенной продукции;

$TP/ЧР$ - среднегодовая выработка продукции одним работником в действующих ценах [7,8].

По первой модели можно определить, как изменилась прибыль на одного работника за счет изменения уровня рентабельности продаж, коэффициента оборачиваемости капитала и капиталовооруженности труда.

Вторая модель позволяет установить, как изменилась прибыль на одного работника за счет уровня рентабельности продаж, удельного веса выручки в общем объеме произведенной продукции и производительности труда.

Вторая модель удобна тем, что позволяет увязать факторы роста производительности труда с темпами роста рентабельности персонала.

Для этого изменение среднегодовой выработки продукции за счет i -го фактора нужно умножить на фактический уровень прибыли на рубль товарной продукции.

Трудоемкость - затраты рабочего времени на единицу или весь объем изготовленной продукции. При значительной номенклатуре выпускаемой продукции трудоемкость обычно определяется по изделиям-представителям, к которым приводятся все остальные, и по изделиям, занимающим наибольший удельный вес в суммарном выпуске продукции [12].

Показатель трудоемкости имеет некоторые преимущества перед показателем выработки: во-первых, он отражает прямую связь между объемом производства и трудовыми затратами; во-вторых, применение показателя трудоемкости позволяет увязать проблему измерения производительности труда с факторами и резервами ее роста; в-третьих, он позволяет сопоставить затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах и участках предприятия.

В зависимости от состава затрат, включаемых в трудоемкость продукции, выделяют технологическую, производственную и полную трудоемкость, трудоемкость обслуживания производства и трудоем-

кость управления производством.

Технологическая трудоемкость отражает все затраты труда основных служащих-сдельщиков и повременщиков.

Производственная трудоемкость включает все затраты труда основных и вспомогательных служащих. В составе полной трудоемкости отражаются затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия. Затраты труда вспомогательных служащих отражает трудоемкость обслуживания производства, а затраты труда служащих - трудоемкость управления производством.

Трудоемкость единицы продукции (ТЕ) рассчитывается отношением фонда рабочего времени на изготовление i -го вида продукции к объему его производства в натуральном или условно-натуральном измерении. Можно рассчитать и трудоемкость одного рубля продукции (общий фонд рабочего времени на производство всей продукции нужно разделить на стоимость выпущенной продукции). Полученный показатель - обратный среднечасовой выработке продукции.

Снижение трудоемкости продукции - важнейший фактор повышения производительности труда происходит в первую очередь за счет снижения трудоемкости продукции, а именно за счет выполнения плана оргтехмероприятий, увеличения удельного веса покупных полуфабрикатов и комплектующих изделий, пересмотра норм выработки и т.д.

В процессе анализа изучают динамику трудоемкости, выполнение плана по ее уровню, причины ее изменения и влияние на уровень производительности труда.

Производительность труда на предприятии за определенный период изменяется под воздействием многих причин. По существу, все факторы, влияющие на изменение объема производства и численности работников предприятия, оказывают влияние и на изменение производительности труда. Под факторами изменения производительности труда понимаются причины, обуславливающие изменение ее уровня.

Под резервами роста производительности труда на предприятии подразумеваются не используемые еще реальные возможности экономики человеческих ресурсов. Внутрипроизводственные резервы обусловлены совершенствованием и наиболее эффективным использованием оборудования и рабочей силы, а также сокращением потерь времени, экономией сырья, материалов, капитала и других видов ресурсов [14].

Резервы производительности труда разделяются на текущие и перспективные. Текущие резервы могут быть реализованы в ближайшее время, и, как правило, не требуют значительных единовременных затрат. К их числу можно отнести лучшее использование оборудования, ликвидацию или сокращение брака, применение наиболее рациональных и эффективных систем оплаты труда, совершенствование организации труда на предприятии и его нормирование.

Перспективные резервы роста производительности труда обычно требуют перестройки производства, внедрения новых технологий и т.д. Для этого необходимы дополнительные капитальные вложения.

Анализ использования человеческих ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства [14].

В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе него следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявить возможности экономии средств за счет производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем производ-

ства продукции в действующих ценах, выручку, сумму валовой, чистой, реинвестированной прибыли на рубль зарплаты и др. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню.

Внимание! Все проводимые расчеты должны сопровождаться подробным пояснением и особое внимание должно быть уделено экономическому содержанию рассчитываемых показателей.

3. РАБОТА НАД ЗАКЛЮЧЕНИЕМ

Заключение должно отражать логику курсового проекта, последовательность этапов в достижении цели. В заключении в сжатой форме (2-3 листа А4) излагается основное содержание и результаты проведенного исследования, приводятся основные выводы по теоретической и расчетной частям, дается авторская оценка полученных результатов. Заключение может содержать следующие фразы: *«В результате обобщения и систематизации теоретического материала автором было определено...»*; *«Анализ показателей динамики отражает..., что влияет на развитие...»* и др.

4. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ЦИТАТ, ЗАИМСТВОВАНИЙ, СТАТИСТИЧЕСКИХ ДАННЫХ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФАКТИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, ФИРМ И ПРЕДПРИЯТИЙ

Под видами текстового материала понимают различные составляющие работы, в частности, такие как цитаты, сокращения, ссылки на литературу и др.

Цитатой называется полное заимствование материала у других авторов научных и учебных материалов. Абсолютно полное заимствование означает заимствование без каких-либо изменений текста. В этом случае текст должен быть взят в кавычки и на него должна быть сделана обязательная ссылка на то, откуда он взят. Без ссылок на литературу текст считается плагиатом. Не допускается, когда весь текст курсового проекта состоит из цитат. Цитата должна даваться со ссылками на источник, из которого она взята. Допускается пересказ

цитаты своими словами. Тогда она не берется в кавычки, но делается в обязательном порядке ссылка на источник и его страницы.

В конце цитаты необходимо делать авторские выводы. Можно соглашаться с автором, а можно не соглашаться, объяснив причины этого, что будет поощряться повышенной оценкой.

Заимствования из литературы нужно пересказывать своими словами и желательно мысли автора литературы упрощать. Это можно сделать за счет сокращения крупных предложений, за счет упрощения предложений, за счет перехода от письменного на разговорный язык. И в конце заимствования ставится ссылка на литературу и ее страницы.

Заимствования статистики и фактических данных оформляются точно так же, как и заимствования из литературы. Это делается или построчно или постранично. Ссылки на статистику и на фактические данные обязательны.

Все ссылки необходимо делать построчные. После соответствующего заимствования открываются скобки, в которых указывается номер литературы, ставится точка и с заглавной буквы пишется страница одной буквой С, ставится после нее точка, дальше указывается номер страницы. Затем скобка закрывается и ставится точка, если ссылка идет в конце предложения (например, [17] или [19, с. 67]). В конце курсового проекта составляется Список использованной литературы. Он начинается с фамилий и инициалов авторов, в соответствии с порядком их ссылок. Так если, первая ссылка будет опираться на: *Яковлев В.И.* Проблемы национальной экономики в России. – М., 2013. – 230 с., то в Списке использованной литературы этот автор должен быть указан первым. Если последним источником под номером 60 будет: *Белюсов В.Д.* Денежные реформы: Историко-экономический и теоретический аспекты. – Самара, СамГТУ, 2009. – 273 с., то в Списке данный источник должен идти последним, т.е. 60-м номером.

Сведения о книгах в списке литературы должны включать фамилию и инициалы автора, наименование книги, место издания (город),

издательство, год издания, количество страниц. Сведения о статьях из журналов, сборников, научных трудов или газет включают автора, фамилию, и инициалы, название статьи, наименование сборника, журнала (название, год, номер, страницы), по газетам (название, год, число, месяц или номер и страницу, если объем газеты более 6 с.).

В списке литературы должно быть не менее 25 наименований (пример оформления в *Приложении 5*). Нумерация списка сквозная. Литературу использовать не ранее 5-летнего периода издания с даты написания курсового проекта.

4. ЗАЩИТА И РЕЦЕНЗИРОВАНИЕ КУРСОВОЙ РАБОТЫ. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Курсовой проект представляется к защите в установленные учебным планом сроки до начала экзаменационной сессии.

Подготовленный и правильно оформленный курсовой проект предварительно представляется научному руководителю. Работа проверяется в системе «Антиплагиат». Отчет о проверке работы в системе «Антиплагиат» руководитель обязан передать обучающемуся в 5-дневный срок со дня представления работы руководителю для проверки. **Рекомендуемый уровень оригинальности курсового проекта должен быть не ниже 50 %.**

Защита курсовых проектов проводится на практическом занятии. Курсовой проект должен быть представлен к защите в переплетенном виде. На защиту курсового проекта готовится презентация и раздаточный материал.

Порядок защиты.

Краткое сообщение автора курсового проекта о проведенном исследовании и его основных результатах. Продолжительность выступления составляет 5-10 минут. В сообщении следует представить следующие элементы: обоснование актуальности темы исследования; цели и задачи работы; степень изученности проблемы современными отечественными и зарубежными учеными; основные результаты, выводы и рекомендации автора.

Обсуждение сообщения и вопросы к докладчику. Участвовать в обсуждении и задавать вопросы имеют право все студенты, присутствующие на защите.

Рецензирование работы и выставление оценки преподавателем.

На каждый курсовой проект руководителем готовится рецензия (*Приложение б*). Итоговый оценочный лист на работу представлен в табл.2. Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения по КП (табл.3).

Оценочный лист КП и её защиты

		Показатели	Макс. балл	Фактический балл
Оценка КП	Постановка цели и задач исследования	актуальность работы	5	
		соответствие темы цели	5	
		обоснованность и полнота сформулированных задач исследования и их соответствие поставленной цели	5	
		корреляция задач и структуры КП	5	
		выбор фактологического материала	5	
	Исполнение	сдача готового КП на проверку в установленный срок	5	
		полнота привлечённого материала, степень логической структурированности работы, взаимосвязь её частей, умение логично вести исследование, выражать авторское мнение на проблему, научно аргументировать свою позицию	5	
		умение логически верно, аргументировано и ясно строить письменную речь, язык и стиль изложения работы	5	
		использование информационных технологий для получения, хранения, переработки информации и управления информацией	5	
		оформление работы соответствует требованиям, предъявляемым к КП	5	
		соответствие курсового проекта уровню оригинальности (не менее 50%)	5	
		Результаты	наличие разработанных и обоснованных практических рекомендаций по решению проблемы	5
	достоверность и обоснованность выводов по проведённому исследованию, соответствие поставленным целям и задачам		5	
	наличие апробации результатов исследования (доклады на научном семинаре или конференции, публикации, рекомендации к внедрению и др.)		5	
	использование методов количественного и качественного анализа		5	
1	Средний балл по КП	5		
Оценка защиты КП	Защита КП	степень структурированности и логичности доклада	5	
		качество презентационного материала (графика, стиль, цвет, фон, анимация)	5	
		научная аргументация и защита своей точки зрения	5	
		свобода владения материалом	5	
		чёткость и аргументированность позиции студента при ответе на вопросы по содержанию курсовой работы, на замечания руководителя	5	
2	Средний балл за защиту КП	5		
		Средний балл по КП	5	
		Средний балл за защиту КП	5	
		ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА	5	

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения по КП

Перечень компетенций по дисциплине*	Структурные элементы критериев КР																			
	актуальность работы	соответствие темы цели	обоснованность и полнота сформулированных задач исследования и их соответствие поставленной цели	корреляция задач и структуры КР	выбор фактологического материала	сдача готовой КР на проверку в установленный срок	полнота привлечённого материала, степень логической структурированности работы, взаимосвязь её частей, умение логично вести исследование, выражать авторское мнение на проблему, научно аргументировать свою позицию	умение логически верно, аргументировано и ясно строить письменную речь, язык и стиль изложения работы	использование информационных технологий для получения, хранения, переработки информации и управления информацией	оформление работы соответствует требованиям, предъявляемым к КР	соответствие курсовой работы уровню оригинальности (не менее 50%)	наличие разработанных и обоснованных практических рекомендаций по решению проблемы	достоверность и обоснованность выводов по проведённому исследованию, соответствие поставленным целям и задачам	наличие апробации результатов исследования (доклады на научном семинаре или конференции, публикации, рекомендации к внедрению и др.)	использование методов количественного и качественного анализа	степень структурированности и логичности доклада	качество презентационного материала (графика, стиль, цвет, фон, анимация)	научная аргументация и защита своей точки зрения	свобода владения материалом	чёткость и аргументированность позиции студента при ответе на вопросы по содержанию курсовой работы, на замечания руководителя
ОК-3 Готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала		В1 (ОК-3)-П З1 (ОК-3)-П	В1 (ОК-3)-П З1 (ОК-3)-П			В1 (ОК-3)-П З1 (ОК-3)-П	В1 (ОК-3)-П З1 (ОК-3)-П	З1 (ОК-3)-П	З1 (ОК-3)-П	В1 (ОК-3)-П	В1 (ОК-3)-П	В1 (ОК-3)-П	В1 (ОК-3)-П					В1 (ОК-3)-П	В1 (ОК-3)-П	
ОПК-1 Готовность к коммуникации в устной и письменных формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	В2 (ОПК-1)-П	В2 (ОПК-1)-П	В2 (ОПК-1)-П	З2 (ОПК-1)-П	З2 (ОПК-1)-П	В2 (ОПК-1)-П	З1(ОПК-1)-П З1 (ОПК-1)-П З2 (ОПК-1)-П	В2 (ОПК-1)-П	З2 (ОПК-1)-П	В2 (ОПК-1)-П	В2 (ОПК-1)-П	В2 (ОПК-1)-П	В2 (ОПК-1)-П	В2 (ОПК-1)-П	В2 (ОПК-1)-П	В2 (ОПК-1)-П	В2 (ОПК-1)-П	В2 (ОПК-1)-П	В2 (ОПК-1)-П	В2 (ОПК-1)-П
ПК-10 Способностью составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом.					З2 (ПК-10)-П У1 (ПК-10)-П В1 (ПК-10)-П	З1 (ПК-10)-П				У1 (ПК-10)-П	У1 (ПК-10)-П		У1 (ПК-10)-П							

Примечания. * - полная расшифровка компетенций представлена в Матрице компетенций. Критерии оценивания КП:

Промежуточная аттестация производится с учетом критериев оценки уровней достижения запланированных результатов обучения в соответствии с картами компетенций ОПОП и матрицей соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения. Итоговая оценка курсовой работы (проекта) выставляется по пятибалльной шкале: «отлично»: более 70 % выполняемых критериев КП оцениваются на уровне «5»; оценки на уровне ниже «4» отсутствуют; «хорошо»: более 50 % выполняемых критериев КП оцениваются на уровне «4» и/или «5»; «удовлетворительно»: 50 % и более выполняемых критериев КП оцениваются на уровне «3» и ниже. Неудовлетворительная аттестация по КП приравнивается к академической задолженности.

Приложение 1

Темы курсовых проектов

1. Кадровый менеджмент как важнейший фактор выживания организации в условиях становления рыночных отношений
2. Концептуальные подходы к управлению человеческими ресурсами организации
3. Место и роль планирования карьеры в практике управления человеческими ресурсами
4. Особенности управления человеческими ресурсами в США и Японии
5. Отличительные особенности планирования персонала в многонациональных компаниях
6. Формы оплаты и стимулирования труда в России и за рубежом
7. Функция управления человеческими ресурсами современной корпорации
8. Этика деловых отношений в работе менеджера по управлению человеческими ресурсами
9. Вопросы профориентации и адаптации за рубежом.
10. Значение профессионального отбора и производственного обучения в условиях перехода к рыночным отношениям.
11. Источники, организация найма и приема персонала.
12. Кадровый менеджмент как важнейший фактор выживания организации в условиях становления рыночных отношений.
13. Кадры фирмы - анализ потенциала.
14. Анализ эффективности использования человеческих ресурсов на предприятии (на примере указать объект исследования)
15. Концептуальные подходы к управлению человеческими ресурсами организации.
16. Место и роль планирования карьеры в практике управления человеческими ресурсами.
17. Методы оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры.
18. Методы оценки персонала в современных организациях.
19. Методы управления человеческими ресурсами предприятия.
20. Мониторинг и прогнозирование рынка труда, определение потребности в кадрах нужных профессий и специальностей.
21. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности работников.
22. Организационная культура как объект управленческой деятельности.
23. Организация приема, отбора и увольнения работников.
24. Основные типы мотивации работников в условиях становления
25. Особенности управления человеческими ресурсами в США и Японии.
26. Различные подходы к мотивации в практике принятия управленческих решений и определите принципы воздействия на трудовое поведение.
27. Отличительные особенности планирования персонала в многонациональных компаниях.

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ ТИТУЛЬНОГО ЛИСТА



Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»

Кафедра «Национальная и мировая экономика»

КУРСОВОЙ ПРОЕКТ

по дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами
фирмы»
на тему «Анализ эффективности использования человеческих ресурсов
на предприятии (на примере *указать объект исследования*)»

Выполнил студент _____
подпись, дата, инициалы, фамилия

Проверил к.э.н., доцент, С.В. Форрестер
степень, должность, подпись, дата, инициалы, фамилия

Самара, 2016

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ ЗАДАНИЯ НА КУРСОВУЮ РАБОТУ
МИНОБРНАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ЗАДАНИЕ НА КУРСОВОЙ ПРОЕКТ

по дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы»

Студенту _____

Кафедра «Национальная и мировая экономика» Курс, группа _____

Направление подготовки 38.04.01 Экономика

Руководитель Форрестер Снежана Владимировна, доцент кафедры «Национальная и мировая экономика» ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», кандидат экономических наук

Тема курсового проекта: Анализ эффективности использования человеческих ресурсов на предприятии (на примере указать объект исследования)

Задание и краткие методические указания:

1. Исследовать теоретические подходы к оценке эффективности использования человеческих ресурсов
2. Выявить факторы, влияющие на эффективность использования человеческих ресурсов на предприятии
3. Дать краткое описание объекта исследования (организации или социально-экономического процесса).
2. Провести анализ финансового состояния предприятия
3. Провести анализ использования человеческих ресурсов на предприятии:
 - анализ обеспеченности предприятием человеческими ресурсами;
 - анализ текучести трудовых ресурсов;
 - анализ использования фонда рабочего времени;
 - анализ производительности труда;
 - анализ фонда заработной платы и эффективности его использования;
 - анализ эффективности использования человеческих ресурсов предприятия
4. Разработать рекомендации по совершенствованию управления и использования человеческих ресурсов предприятия

Рекомендуемая литература:

1. Дресвянников В.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дресвянников В.А., Лосева О.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 170 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644>.
2. Гутнов Р.Р. Проектно-ориентированное управление человеческими ресурсами организации [Электронный ресурс]/ Гутнов Р.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: Социум, 2008.— 215 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/28721>.
3. Стратегическое управление [Электронный ресурс]: учебник для магистров/ И.К. Ларионов

[и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 235 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24762>.

4. Энциклопедия Гуру менеджмента [Электронный ресурс]/ С.Ф. Аршинова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011.— 1020 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/641>.

5. Царегородцев Ю.Н. Развитие человеческого потенциала организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Царегородцев Ю.Н., Ефремова Ю.Е., Башина О.Э.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2012.— 212 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8616>.

6. Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы. Реинжиниринговая технология [Электронный ресурс]: практикум/ Авдеев В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Финансы и статистика, 2013.— 256 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18855>.

7. Развитие человеческого потенциала и человеческого капитала: теоретические и практические аспекты [Электронный ресурс]: монография/ А.М. Афонин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2014.— 180 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39701>.

8. eLIBRARY.RU - НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА / Электрон. дан. и прогр. – М. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>, свободный. - Загл. с экрана. – Яз. рус.

Зав.кафедрой НиМЭ, проф., д.э.н. _____ /И.В. Косякова/

Руководитель, доц. каф. НиМЭ, к.э.н. _____ /С.В. Форрестер/

Студент _____ /_____ /

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ КУРСОВОГО ПРОЕКТА

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	2
Глава 1. Теоретические подходы к оценке эффективности использования человеческих ресурсов	4
1.1. Сущность, понятие, подходы к определению понятия «человеческие ресурсы» в работах современных авторов.....	4
1.2. Сущность организации человеческих ресурсов предприятия.....	8
1.3. Факторы, влияющие на эффективность использования человеческих ресурсов на предприятии	13
1.4. Исследование состояния человеческих ресурсов в России.....	16
Глава 2. Расчет показателей эффективности использования человеческих ресурсов	25
2.1. Анализ финансового состояния предприятия.....	25
2.2. Анализ использования человеческих ресурсов на предприятии.....	30
2.2.1. Анализ обеспеченности предприятием человеческими ресурсами.....	30
2.2.2. Анализ текучести трудовых ресурсов.....	32
2.2.3. Анализ использования фонда рабочего времени.....	35
2.2.4. Анализ производительности труда.....	37
2.2.5. Анализ фонда заработной платы и эффективности его использования.....	39
2.2.6. Анализ эффективности использования человеческих ресурсов предприятия.....	42
Заключение	45
Список использованной литературы	50

Примеры оформления списка использованной литературы

Список использованной литературы

Книга под фамилией автора(ов)

1. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб.: Аспект, 2015. – 164 с.
2. Корчагин Ю. Человеческий капитал - интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. М.: Инфра-М, 2015. – 215 с.

Книга под заглавием

1. Предмет и метод психологии: Антология/под ред. Е. Б. Старовойтенко. М.: Академический проект: Гаудеамус, 2005. – 512 с.

Статья из журнала

1. Ананьин О. Карл Маркс и его «Капитал»: из девятнадцатого в двадцать первый век // Вопросы экономики. 2011. №9. - С.72-86.

Статья из сборника

1. Зинченко В. П. Толерантность к неопределенности: новость или психологическая традиция // Человек в ситуации неопределенности / гл. ред. А. К. Болотова. М.: ТЕИС, 2007. – С. 9-33.

Источник из Интернет

1. Поддяков А. Н. Преднамеренное создание трудностей и совладание с ними [Электронный ресурс] // Психологические исследования. Электронный журнал. 2008. № 1. URL: <http://psystudy.ru/index.php/component/content/article/13.html> (дата обращения: 25.04.2008)

Произведение из собрания сочинений

1. Выготский Л. С. Проблема возраста // собр. соч.: В 6 т. – М.: Педагогика, 1984. Т. 4: Детская психология. – С. 248–265.

Источник на иностранном языке

1. Weiner, B. Theories of motivation. Chicago: Markham, 1972.
2. Levin, I. Five windows into organizational culture: An assessment framework and approach // Organization Development Journal. 2000. Vol. 18 (1). – P. 83–94.

Сайт

1. Федеральная служба государственной статистики. Женщины и мужчины России. [Электронный ресурс] // Статистический сборник «Женщины и мужчины России». 2016. Режим доступа: <http://www.gks.ru>

Пример оформления рецензии

МИНОБРНАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра «Национальная и мировая экономика»

РЕЦЕНЗИЯ НА КУРСОВОЙ ПРОЕКТ
по дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы»

Студента (ки)	<i>Ф.И.О. студента полностью в родительном падеже</i>			
По направлению	<u>38.04.01 Экономика</u>			
Тема курсового проекта	<u>Анализ эффективности использования человеческих ресурсов на предприятии (на примере указать объект исследования)</u>			
Руководитель курсового проекта	<u>к.э.н., доцент кафедры «Национальная и мировая экономика» Форрестер Снежана Владимировна</u>			
Показатели оценивания курсового проекта		Максимальный балл	Фактический балл	
Оценка КИ	Постановка цели и задач исследования	Актуальность	5	
		соответствие темы цели	5	
		обоснованность и полнота сформулированных задач исследования и их соответствие поставленной цели	5	
		корреляция задач и структуры КП	5	
		выбор библиографических источников	5	
	Исполнение	сдача готового КП на проверку в установленный срок	5	
		полнота привлечённого материала, степень логической структурированности работы, взаимосвязь её частей, умение логично вести исследование, выражать авторское мнение на проблему, научно аргументировать свою позицию	5	
		умение логически верно, аргументировано и ясно строить письменную речь, язык и стиль изложения работы	5	
		использование информационных технологий для получения, хранения, переработки информации и управления информацией	5	
		оформление работы соответствует требованиям, предъявляемым к КП	5	
		соответствие курсового проекта уровню оригинальности (не менее 50%)	5	
	Результаты	наличие разработанных и обоснованных практических рекомендаций по решению проблемы	5	
		достоверность и обоснованность выводов по проведённому исследованию, соответствие поставленным целям и задачам	5	
		наличие апробации результатов исследования (доклады на научном семинаре или конференции, публикации, рекомендации к внедрению и др.)	5	
		инновационность подходов и решений	5	
		Средний балл по КП	5	

Рецензент, к.э.н., доцент
 Кафедры Национальная и
 Мировая экономика

С.В. Форрестер

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дресвянников В.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дресвянников В.А., Лосева О.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 170 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644>.
2. Стратегическое управление [Электронный ресурс]: учебник для магистров/ И.К. Ларионов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 235 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24762>.
3. Развитие человеческого потенциала и человеческого капитала: теоретические и практические аспекты [Электронный ресурс]: монография/ А.М. Афонин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2014.— 180 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39701>.
4. Энциклопедия Гуру менеджмента [Электронный ресурс]/ С.Ф. Аршинова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011.— 1020 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/641>.
5. Царегородцев Ю.Н. Развитие человеческого потенциала организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Царегородцев Ю.Н., Ефремова Ю.Е., Башина О.Э.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2012.— 212 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8616>.
6. Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы. Реинжиниринговая технология [Электронный ресурс]: практикум/ Авдеев В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Финансы и статистика, 2013.— 256 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18855>.
7. Консультант Плюс [Электронный ресурс] / Консультант Плюс. - Электрон. дан. и прогр. - М.: Консультант Плюс, 1992 – 2014. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный. - Загл. с экрана. - Яз. рус.
8. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. и прогр. - М.: Федеральная служба государственной статистики, 1999 – 2014. - Режим доступа: <http://www.gks.ru>, свободный. - Загл. с экрана. - Яз. рус.,англ.
9. eLIBRARY.RU - НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА / Электрон. дан. и прогр. - М. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>, свободный. - Загл. с экрана. - Яз. рус.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Нестеров, А.А., Форрестер, С.В. Проблемы человеческого капитала в современной экономике/ А.А. Нестеров, С.В. Форрестер, Самар.гос.техн.ун-т. – Самара, 2010. - 179 с. – ISBN – 978-5-7964-1333-3.
2. Форрестер, С.В. Сфера образования как среда формирования человеческого капитала / С.В. Форрестер // Вестник Самар. гос. техн. ун-та. Сер. Экон. науки. - 2014. – № 3 (13). – С. 117-124.
3. Форрестер С.В. Анализ инвестиций в образование в РФ / / С.В. Форрестер // Сборник публикаций центра экономических исследований по материалам XXXIV международной научно-практической конференции «Современная экономика и финансы: исследования и разработки». – С-П.: Центр экономических исследований. – 2015. – С.173-175.
4. Ткаченко, А.В. Здоровье как один из важнейших факторов воспроизводства человеческого капитала [Электронный ресурс]: - Хаб.: 2011. – Режим доступа: <http://webcache.googleusercontent.com/>
5. Кирьянов Д. А., Сухарева Т. Н., Методы оценки человеческого капитала: анализ объективности и достаточности исходных данных [Электронный ресурс]//Теория и практика общественного развития. - 2011. - № 3. - Режим доступа: <http://teoria-practica.ru/>
6. Багрецов, Н.Д., Шелепова, Н.А. Современные подходы к оценке человеческого капитала / Н.Д. Багрецов, Н.А. Шелепова // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. - 2012. - № 4. – С.2-5.
7. Краковская, И. Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы / И.Н. Краковская // Экономический анализ: теория и практика. - 2010. - №19. – С. 60-65.
8. Арабян, К.К. Оценка человеческого капитала [Электронный ресурс]: Актуальные проблемы развития экономики современного предпринимательства. Сборник докладов по итогам Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 10-19 марта 2010 г. // Креативная экономика. – 2010. – С. 62-63. - Режим доступа: <http://www1.asau.ru/>
9. Тугускина, Г.Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий [Электронный ресурс] //Управление персоналом. - 2010. - №5. - Режим доступа: <http://www.toppersonal.ru/>

10. Ревуцкий, Л.Д. Человеческий капитал предприятия: количественные оценки [Электронный ресурс] //Аудиторские ведомости. М. - 2010. - № 12. - Режим доступа: <http://www.lawmix.ru/>
11. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki>
12. Статистические показатели продукции, трудовых ресурсов и эффективности производства // Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m81/11_3.htm
13. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.gks.ru>
14. Мягкова Г.Г. Экономика и социология труда: учеб. пособие [Электронный ресурс] / Г.Г. Мягкова. - Режим доступа: http://abc.vvsu.ru/Books/u_e_sots_t/page0002.asp

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1.Требования к оформлению курсового проекта.....	5
2.Содержание курсового проекта	10
3.Порядок выполнения работы.....	11
4.Защита и рецензирование курсового проекта	26
Приложения.....	30
Приложение 1. – Темы курсовых проектов.....	30
Приложение 2. – Пример оформления титульного листа	31
Приложение 3. – Пример оформления задания на курсовой проект.....	32
Приложение 4. – Пример оформления содержания курсового проекта.....	34
Приложение 5. – Примеры оформления списка использования литературы.....	35
Приложение 6. – Пример оформления рецензии.....	37
Список рекомендованной литературы.....	38
Список использованной литературы.....	39

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ ФИРМЫ**

Методические указания по выполнению курсового проекта

Составитель: *ФОРРЕСТЕР Снежана Владимировна*

В авторской редакции

Подп. в печать

Формат 60×84 ¹/₁₆ . Бум. офсетная.

Усл. п. л. 2.56

Тираж 100 экз.

Федеральное государственное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

Отпечатано в типографии Самарского
государственного технического университета
443100 г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244. Корпус №8