МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИРОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИБелгородский государственный технологический университетим. В.Г. Шухова

АДАПТАЦИЯ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Методические указания **по освоению дисциплины и выполнению**

**курсовой работы** для студентов всех форм обучения направления38.03.03 – Управление персоналом

Белгород

2018

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Белгородский государственный технологический университет  
им. В.Г. Шухова

Кафедра социологии и управления

Утверждено  
научно-методическим советом  
университета

АДАПТАЦИЯ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Методические указания по освоению дисциплиныи выполнению

курсовой работы для студентов всех форм обучения направления  
38.03.03 – Управление персоналом

Белгород

2018

УДК 658.3(07)  
ББК 65.291.6-21я7  
А28

Составитель: И.А. Гладкова  
Рецензент:канд. социол. наук, доцент. В.Н. Фомин

|  |  |
| --- | --- |
| А28 | **Адаптация и развитие персонала:** методические указания по освоению дисциплины и выполнению курсовой работы для студентов всех форм обучениянаправления 38.03.03 – Управление персоналом **/** сост.:И. А. Гладкова. – Белгород: Изд-во БГТУ,2018. – 23 с. |

Методические указания по освоению дисциплины подготовлены с учетом требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования. В издании раскрываются структура и содержание основныхэтапов самостоятельной работы студентов по изучениюучебной дисциплины «Адаптация и развитие персонала».

Методические указания предназначены для студентов всех форм обучения направления 38.03.03 – Управление персоналом

Данное издание публикуется в авторской редакции.

**УДК 658.3(07)  
ББК 65.291.6-21я7**

© Белгородский государственный  
технологический университет  
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2018

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

[Введение 4](#_Toc518326470)

[I.Тематика дисциплины 5](#_Toc518326471)

[Тема 1. Теоретические основы социализации и профессионализации личности 5](#_Toc518326472)

[Тема 2. Основы профориентации 6](#_Toc518326473)

[Тема 3. Теоретические аспекты трудовой адаптации персонала 7](#_Toc518326474)

[Тема 4. Управление трудовой адаптацией персонала 8](#_Toc518326475)

[Тема 5. Организация профессионального обучения 9](#_Toc518326476)

[и повышения квалификации персонала 9](#_Toc518326477)

[Тема 6. Управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала 10](#_Toc518326478)

[Тема 7. Формирование кадрового резерва 11](#_Toc518326479)

[II. Рекомендации по выполнению курсовой работы 13](#_Toc518326480)

[1.Методические рекомендации к написанию основных разделов курсовой работы 13](#_Toc518326481)

[2. Порядок оформления курсовой работы 15](#_Toc518326482)

[3. Темы курсовых работ 17](#_Toc518326483)

[4.Защита и критерии оценки курсовой работы 18](#_Toc518326484)

[*Приложение 1* 20](#_Toc518326485)

[ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ ТИТУЛЬНОГО ЛИСТА 20](#_Toc518326486)

[*Приложение 2* 21](#_Toc518326487)

[ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ РАБОТЫ 21](#_Toc518326488)

[Библиографический список 22](#_Toc518326490)

### Введение

Дисциплина «Адаптация и развитие персонала»занимает важное место в системе подготовки специалистов по управлению персоналом.

Увеличение роли персонала в современном производстве обуславливает увеличение вложений в персонал, обеспечивая тем самым конкурентоспособность и выживание всей организации. Приходя на новую работу, сотрудник должен, желательно в сжатые сроки, освоить профессиональные обязанности, включиться в новую систему коммуникаций, принять нормы поведения и общения,влиться в организационную культуру. Необходимо как можно скорее преодолеть производственные и межличностные проблемы и перейти к стабильной работе. При серьезном отношении руководства к проблеме адаптации новый сотрудник начинает работать эффективно уже в период испытательного срока. Руководителю, уделяющему внимание адаптации, как необходимому этапу работы с персоналом, удается сократить сроки начала самостоятельной работы новичка, а значит, уменьшить издержки, связанные с освоением любой новой деятельности, и быстрее начать окупать понесенные затраты. Эффективное управление адаптацией и развитием персоналапозволяет более успешно решать текущие и стратегические задачи организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:** сущность социализации и профессионализации личности; основы профессиональной идентичности; сущность и виды профориентации; технологии профориентационной работы; сущность и виды адаптации персонала; стратегии и этапы адаптации персонала; сущность развития персонала, основные понятия и концепции обучения персонала, виды и методы обучения персонала, понятие кадрового резерва.

**Уметь:** формулировать цели и задачи профориентации, адаптации и развития персонала; разрабатывать программы профориентации, адаптации и развития персонала, программы формирования кадрового резерва.

**Владеть:**навыками разработки программ адаптации и развития персонала и применения их в практической деятельности.

Методические указания составлены с учетом современных требований и предназначены для студентов всех форм обучения по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

### I.Тематика дисциплины

### Тема 1. Теоретические основы социализации и профессионализации личности

В этой теме рассматриваются теоретические основы социализации и профессионализации личности. Рассматриваются механизмы процесса профессионального самоопределения, его типовой сценарий. Раскрываются теоретические основы развития профессиональной идентичности личности. Особое внимание следует обратить на изучение профессиональных кризисов.

*Вопросы для самоконтроля*

1. Сформулируйте определение понятия «социализация личности»
2. Что такое социальная идентичность?
3. Раскройте определение понятия «профессиональное становление»
4. В чем заключается сущность профессионализации личности?
5. В чем заключаются отличительные особенности профессиональной идентичности?
6. Какие типы профессионального самоопределения Вам известны?
7. Раскройте сценарий профессионального самоопределения
8. В чем заключается механизмпрофессионального самоопределения?
9. Что такое кризисы самоопределения?
10. Каким образом, на Ваш взгляд, можно оказывать содействие в профессиональном самоопределении?

*Термины и понятия*: профессиональное самоопределение, профессиональное развитие, профессиональная идентичность, профессионализация, кризисы профессионального самоопределения и профессионального становления

*Литература*

1. Максимцев, И.А. Управление человеческими ресурсами:учеб.для бакалавров/ И.А. Максимцев, Н.А. Горелов – М.: Юрайт, 2016. – 525 с.
2. Царегородцев, Ю.Н. Развитие человеческого потенциала организаций[Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю.Н. Царегородцев. – Электрон.текстовые дан. – М.: Московский гуманитарный университет, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8616>
3. Дикая, Л.Г. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы[Электронный ресурс]: учебное пособие/ Л.Г. Дикая. – Электрон.текстовые дан. – М.: Пер Сэ, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/7431>
4. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А.В.Дейнека. – Электрон.текстовые дан. – М.: Дашков и К, 2015. – Режим доступа:http://www.iprbookshop.ru/52294
5. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.Х. Бакирова – Электрон.текстовые дан. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15454>

### Тема 2. Основы профориентации

В данной теме рассматриваются основы профориентации. Анализируются механизмы процесса профессионального самоопределения, его типовой сценарий. Раскрываются теоретические основы развития профессиональной идентичности личности. Особое внимание следует обратить на изучение профессиональных кризисов.

*Вопросы для самоконтроля*

1. Раскройте типовой сценарий выбора профессии
2. Сформулируйте определение понятия «профессиональная пригодность».
3. Какие виды профессиональной пригодности Вы знаете?
4. Что такое профессионально-важные качества?
5. Чем общиеспособности отличаются от специальных?
6. Сформулируйте понятие «профессиональной ориентации»
7. Какие виды профориентации выделяют?
8. Каким образом осуществляется управление профориентацией персонала?

*Термины и понятия*: профессиональное самоопределение, профессиональное развитие, профессиональная идентичность, профессионализация, кризисы профессионального самоопределения и профессионального становления.

*Литература*

1. Максимцев, И.А. Управление человеческими ресурсами:учеб.для бакалавров/ И.А. Максимцев, Н.А. Горелов – М.: Юрайт, 2016. – 525 с.
2. Царегородцев, Ю.Н. Развитие человеческого потенциала организаций[Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю.Н. Царегородцев. – Электрон.текстовые дан. – М.: Московский гуманитарный университет, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8616>
3. Дикая, Л.Г. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы[Электронный ресурс]: учебное пособие/ Л.Г. Дикая. – Электрон.текстовые дан. – М.: Пер Сэ, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/7431>
4. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А.В.Дейнека. – Электрон.текстовые дан. – М.: Дашков и К, 2015. – Режим доступа:http://www.iprbookshop.ru/52294
5. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.Х. Бакирова – Электрон.текстовые дан. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15454>
6. Гладкова, И.А. Адаптация выпускников вуза к рынку и сфере труда: учебное пособие / И.А. Гладкова, Н.Н. Реутов, В.Н. Фомин; под ред. В.Н. Фомина. – Белгород: Издательство БГТУ. – 2010. – 253

### Тема 3. Теоретические аспекты трудовой адаптации персонала

В данной теме раскрываютсятеоретические подходы к понятию и сущности адаптации. Рассматриваются стратегии и этапы адаптации. Анализируются группы риска в процессе адаптации в организации. Рассматривается обобщенный сценарий адаптации на рабочем месте. Особое внимание уделяется факторам, определяющим характер протекания процесса трудовой адаптации. Раскрываются вопросы профессионально-деловой и социально-психологической адаптации молодого специалиста. Особенно важное значение имеет детальное рассмотрение и усвоение обучающимися основных положений технологии самоадаптации.

*Вопросы для самоконтроля*

1. Сформулируйте определение понятия «адаптация»
2. Какие теоретические подходы к определению сущности адаптации Вам известны?
3. Раскройте виды адаптации персонала.
4. Охарактеризуйте стратегии адаптации персонала.
5. Раскройте этапы адаптации новых сотрудников в организации.
6. Охарактеризуйте наиболее распространенныетрудности адаптационного периода.
7. Какие группы риска выделяют в процессе адаптации в организации?
8. Какие факторы оказывают ингибирующее влияние на процесс адаптации?
9. В чем заключаются особенности профессионально-деловой адаптации

молодых специалистов?

1. Сформулируйте основные положения технологии самоадаптации.

*Термины и понятия*: трудовая адаптация, профессионально-деловая адаптация, психофизиологическая адаптация, организационно-административная адаптация, экономическая адаптация, социально-психологическая адаптация, первичная адаптация, вторичная адаптация.

*Литература*

1. Максимцев, И.А. Управление человеческими ресурсами: учеб.для бакалавров/ И.А. Максимцев, Н.А. Горелов – М.: Юрайт, 2016. – 525 с.
2. Царегородцев, Ю.Н. Развитие человеческого потенциала организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю.Н. Царегородцев. – Электрон.текстовые дан. – М.: Московский гуманитарный университет, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8616>
3. Дикая, Л.Г. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Л.Г. Дикая. – Электрон.текстовые дан. – М.: Пер Сэ, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/7431>
4. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А.В.Дейнека. – Электрон.текстовые дан. – М.: Дашков и К, 2015. – Режим доступа:http://www.iprbookshop.ru/52294
5. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.Х. Бакирова – Электрон.текстовые дан. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15454>
6. Гладкова, И.А. Адаптация выпускников вуза к рынку и сфере труда: учебное пособие / И.А. Гладкова, Н.Н. Реутов, В.Н. Фомин; под ред. В.Н. Фомина. – Белгород: Издательство БГТУ. – 2010. – 253

### Тема 4. Управление трудовой адаптацией персонала

В данной теме раскрывается адаптация персонала как направление кадрового менеджмента. Для закрепления теоретического материала на практических занятиях рекомендуется организовать работу студентов по формулированию целей и задач адаптации, разработке программ адаптации персонала в организации. Особое внимание уделяется вопросам мотивации персонала в период адаптации. Рассматривается сущность мониторинга адаптации персонала, внимание обучающихся акцентируется на критериях и показателях, позволяющих оценить характер протекания трудовой адаптации персонала. Изучаются особенности администрирования процесса адаптации персонала в организации.

*Вопросы для самоконтроля*

1. Раскройте сущность адаптации персонала как направления кадрового менеджмента.
2. В чем заключаются цели трудовой адаптации персонала?
3. Раскройте типовую структуру общей программы адаптации персонала.
4. Чем специальные программы адаптации отличаются от общих программ адаптации?
5. Проведите сравнительный анализ пассивной и активной стратегий адаптации сотрудников.
6. Охарактеризуйте основные методы адаптации персонала.
7. Каким образом можно осуществлять мотивацию сотрудников в период адаптации?
8. Раскройте сущность мониторинга трудовой адаптации персонала.
9. Каким образом осуществляется управление процессом адаптации персонала?

*Термины и понятия*: управление трудовой адаптацией, общие и специализированные программы трудовой адаптации, мониторинг адаптации персонала.

*Литература*

1. Максимцев, И.А. Управление человеческими ресурсами: учеб.для бакалавров/ И.А. Максимцев, Н.А. Горелов – М.: Юрайт, 2016. – 525 с.
2. Царегородцев, Ю.Н. Развитие человеческого потенциала организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю.Н. Царегородцев. – Электрон.текстовые дан. – М.: Московский гуманитарный университет, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8616>
3. Дикая, Л.Г. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Л.Г. Дикая. – Электрон.текстовые дан. – М.: Пер Сэ, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/7431>
4. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А.В.Дейнека. – Электрон.текстовые дан. – М.: Дашков и К, 2015. – Режим доступа:http://www.iprbookshop.ru/52294
5. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.Х. Бакирова – Электрон.текстовые дан. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15454>
6. Гладкова, И.А. Адаптация выпускников вуза к рынку и сфере труда: учебное пособие / И.А. Гладкова, Н.Н. Реутов, В.Н. Фомин; под ред. В.Н. Фомина. – Белгород: Издательство БГТУ. – 2010. – 253

### Тема 5. Организация профессионального обучения

### и повышения квалификации персонала

В данной теме изучаются вопросы управления профессиональным развитием персонала. Раскрывается сущность процесса профессионального развития. Рассматривается организация обучения персонала в организации. Обучающиеся знакомятся с основными концепциями и подходами к обучению персонала. Рассматриваютсявиды и методы обучения сотрудников. Раскрывается роль службы управления персоналом в организации обучения кадров**.** Особое внимание уделяется вопросам оценки эффективности обучения персонала.

*Вопросы для самоконтроля*

1. Сформулируйте определение понятия «профессиональное развитие персонала».
2. Какие существуют подходы к организации обучения персонала?
3. Какие современные тенденции отмечаются в организации обучения персонала
4. Какие виды и методы обучения персонала Вам известны?
5. В чем заключаются отличительные особенности технологий дистанционного обучения персонала?
6. Каким образом можно провести оценку эффективности процесса обучения сотрудников?
7. Проведите сравнительный анализ понятий «профессиональная подготовка», «повышение квалификации персонала», «профессиональная переподготовка персонала»
8. В чем заключается роль службы управления персоналом в организации обучения персоналом?

*Термины и понятия*: профессиональное развитие, профессиональное обучение, повышение квалификации, виды, методы, технологии обучения персонала.

*Литература*

1. Максимцев, И.А. Управление человеческими ресурсами: учеб.для бакалавров/ И.А. Максимцев, Н.А. Горелов – М.: Юрайт, 2016. – 525 с.
2. Царегородцев, Ю.Н. Развитие человеческого потенциала организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю.Н. Царегородцев. – Электрон.текстовые дан. – М.: Московский гуманитарный университет, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8616>
3. Дикая, Л.Г. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Л.Г. Дикая. – Электрон.текстовые дан. – М.: Пер Сэ, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/7431>
4. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А.В.Дейнека. – Электрон.текстовые дан. – М.: Дашков и К, 2015. – Режим доступа:http://www.iprbookshop.ru/52294
5. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.Х. Бакирова – Электрон.текстовые дан. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15454>

### Тема 6. Управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

В данной теме изучаются вопросы управления карьерой персонала. Рассматриваются сущность, этапы и виды карьеры. Анализируются основные подходы к управлению карьерой сотрудников. Особое внимание уделяется изучению вопросов планирования карьеры и построению карьерограмм. На практическом занятии рекомендуется организовать практическую работу студентов по составлению карьерограмм на основании анализа практических кейсов.

*Вопросы для самоконтроля*

1. Сформулируйте определение понятия«карьера».
2. Охарактеризуйте основные этапы карьеры.
3. Какие виды карьеры рассматриваются в научной литературе?
4. В чем заключается сущность планирования карьеры?
5. Какие существуют подходы к управлению карьерой?
6. Сформулируйте определение понятия «карерограмма».
7. Каким образом осуществляется планирование карьеры?
8. Раскройте технологию построения карьерограмм.

*Термины и понятия*: карьера, этапы карьеры, административная карьера, профессиональная карьера, вертикальная карьера, горизонтальная карьера, карьерограммы.

*Литература*

1. Максимцев, И.А. Управление человеческими ресурсами: учеб.для бакалавров/ И.А. Максимцев, Н.А. Горелов – М.: Юрайт, 2016. – 525 с.
2. Царегородцев, Ю.Н. Развитие человеческого потенциала организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю.Н. Царегородцев. – Электрон.текстовые дан. – М.: Московский гуманитарный университет, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8616>
3. Дикая, Л.Г. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Л.Г. Дикая. – Электрон.текстовые дан. – М.: Пер Сэ, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/7431>
4. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А.В.Дейнека. – Электрон.текстовые дан. – М.: Дашков и К, 2015. – Режим доступа:http://www.iprbookshop.ru/52294
5. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.Х. Бакирова – Электрон.текстовые дан. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15454>

### Тема 7. Формирование кадрового резерва

В данной теме изучаются вопросы формирования кадрового резерва. Рассматривается сущность данного понятия. Раскрываются цели и задачи формирования кадрового резерва. Особое внимание уделяется изучению основных подходов к формированию кадрового резерва. Раскрываются основные принципы работы с кадровым резервом. Изучаются основы составления прогноза предполагаемых изменений в организационно-штатной структуре организации и планирование резерва на основе данных прогноза. Рассматривается технология определения ключевых должностей и формирования резерва для руководящих должностей. Анализируются критерии отбора в кадровый резерв. На практическом занятии организуется практическая работа по составлению алгоритма процесса формирования кадрового резерва, а также по разработке Положения о кадровом резерве.

*Вопросы для самоконтроля*

1. Сформулируйте определение понятия«кадровый резерв».
2. Каким образом проводится анализ потребности в кадровом резерве?
3. Какие источники резерва кадров Вам известны?
4. Порядок формирования кадрового резерва
5. Разработка Положения о кадровом резерве
6. Как Вы считаете, для каких организаций особенно актуально формирование кадрового резерва?
7. Какие требования предъявляются к кандидатам в кадровый резерв?
8. Охарактеризуйте этапы формирования кадрового резерва.
9. Раскройте методы подбора кандидатов в резерв.
10. Каким образом осуществляется контроль за работой с кадровым резервом?

*Термины и понятия*: кадровый резерв, резерв развития, резерв функционирования, формирование кадрового резерва, источники резерва кадров,

*Литература*

1. Резепов, И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.Ш. Резепов. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012. –Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1140>
2. Станиславская, И.Г. Психология. Основные отрасли [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.Г. Станиславская. М.: Человек, 2014. –Режим доступа:<http://www.iprbookshop.ru/27592>
3. Ступницкий, В.П. Психология[Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / В.П. Ступницкий. М.: Дашков и К, 2014. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24808>
4. Гуревич, П.С. Психология и педагогика[Электронный ресурс]:учебник для студентов вузов / П.С. Гуревич. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8121>
5. Милорадова, Н. Г. Социология, психология, право [Электронный ресурс]: тематический словарь / Милорадова Н. Г. – М. : Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2015. –Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30034>
6. [Дмитриева, Н.Ю.](http://irbis.bstu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=IPRBOOK&P21DBN=IPRBOOK&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=10&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=%D0%A5%D0%B0%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%2C%20%D0%95%2E%20%D0%92%2E)Учебное пособие по общей психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.Ю. Дмитриева. Саратов: Научная книга, 2012– Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6313>
7. Гладкова, И.А. Компьютерная диагностика профессиональной пригодности: учебное пособие для студентов специальности 080400 –Управление персоналом / И.А. Гладкова. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. – 112 с.

### II. Рекомендации по выполнению курсовой работы

Для студентов при изучении дисциплины «Адаптация и развитие персонала» предусмотрено выполнение курсовой работы. Основной целью выполнения курсовой работы является закрепление и углубление теоретических знаний, полученных при изучении дисциплин, формирование профессиональных компетенций, навыков самостоятельного решения профессиональных задач.

Курсовая работа выполняется на основе изучения специальной литературы поизбранной теме исследования (монографий, научных изданий, статей), нормативно-правовых источников, Интернет-ресурсов). Выполненные и защищенные курсовые работы сдаются в методический кабинет кафедры.

### 1.Методические рекомендации к написанию основных разделов курсовой работы

Структура курсовой работы включает в себя следующие компоненты:

* Титульный лист
* Содержание
* Введение
* Раздел I.
* Раздел II.
* Заключение
* Список источников и литературы.

Содержание включает введение, наименование разделов, заключение, список источников и литературы.

В разделах последовательно излагается содержание курсовой работы. Заголовки разделов должны соответствовать содержательной части.

Во введенииизлагаются следующие вопросы:

обосновывается *актуальность темы исследования*;

−проводится анализ *степени научной разработанности*выбраннойтемы и обосновывается необходимость ее дальнейшего исследования;

−обосновывается выбор *объекта исследования*и *предметаисследования***.**−формулируется основная *цель*выполнения курсовой работы, которая представляет собой конечный результат, который стремится получить ее автор;−цель курсовой работы конкретизируется в *задачахисследования;*

−указываются *методы исследования*, используемые в курсовой работе;

−характеристика *эмпирической базы исследования*

−*структура*работы (перечисление структурных элементов курсовой работы)*.*

Основная содержательная часть курсовой работы непосредственно связана с целями и задачами изучения дисциплины «Адаптация и развитие персонала».

*В первом разделе* курсовой работыраскрываются теоретические аспекты исследуемой проблемы, излагаются современные подходы, дискуссионные вопросы и мнения, раскрывается содержание технологии управления адаптацией и развитием персоналом, проводится ее всесторонний анализ, раскрывается ее сущность.

*Во втором разделе* анализируется организационно-экономическая характеристика субъекта хозяйствования, где отражается его организационно-правовой статус, специализация, а также состояние и оценка использования имеющегося ресурсного потенциала, финансово-экономические результаты деятельности предприятия, оценка использования трудовых ресурсов и анализ современного состояния развития предмета исследования. Исследование строится на основе анализа фактических данных хозяйствующего субъекта, на материалах которого выполняется курсовая работа. При написании данного раздела целесообразно придерживаться следующей последовательности изложения материала:

1. Организационно-экономическая характеристика организации.Здесь необходимо охарактеризовать организационно-правовой статус предприятия, указать регулирующие его деятельность документы, описать порядок построения имущественных и трудовых отношений, формирования и распределения доходов.В характеристику организации рекомендуется включить: полное и сокращенное название организации, историческую справку, организационно-правовую форму предприятия, место регистрации организации, основные виды деятельности в соответствии с учредительными документами; основные показатели финансово-экономической деятельности организации за последние 3 года;

2. Анализ системы управления персоналом организации.Данный структурный элемент включает анализ структуры системы управления персоналом, распределения функциональных обязанностей по управлению персоналом, анализ кадровых технологий. Для решения данных задач проводится анализ внутренних нормативно-правовых актов организации, регламентирующих работу с персоналом (Положение об отделе по работе с персоналом , Положение об оплате труда, Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции специалистов по управлению персоналом, должностные регламенты и т.д.). Проводится анализ движения персонала, рассчитываются коэффициенты оборота по приему, выбытию и коэффициент текучести и т.д. В данном разделе проводится анализ структуры персонала по профессионально-квалификационному, гендерному, возрастному, образовательному признакам.

3. Оценка актуального состояния предмета исследования*.*По результатам проведенного анализа студентом должен быть представлен перечень недостатков и ограничений подсистемы адаптации и развития персонала конкретной организации.Данный перечень будет представлять собой основу следующегораздела.

*В третьем разделе* курсовой работы разрабатываются рекомендации по решению выявленных в ходе анализа предмета исследования проблем.  
Рекомендации по совершенствованию подсистемы адаптации и развития персонала представляют собой разработку и документирование на основе анализа фактическихданных и теоретических положений практических способов решениявыявленных недостатков и проблем, предложение путей совершенствования изучаемого предмета исследования.

Содержание предлагаемых рекомендаций и мероприятий определяется спецификой выявленных проблем, а такжеособенностями конкретного объекта исследования.

Каждый раздел курсовой работы должен заканчиваться обобщающими выводами.

Завершающим этапом проведенного исследования в работе является заключение, в котором представлены основные выводы и предложения, полученные в ходе проведенного исследования.

Выводы и предложения должны быть краткими и четкими; давать полное представление о содержании, значимости, обоснованности и эффективности предложенного комплекса мероприятий.

*Список источников и литературы*содержит научные, учебно-методические и прочие публикации,информационные материалы, использованные при написании курсовой работы. Список источников и литературы составляетсяв алфавитном порядке.

В *приложениях*содержатся вспомогательные материалы: инструкции, описания методик, инструментарий исследования, официальные документы, формы отчетности и др. Все приложения должны быть пронумерованы и расположены всоответствии с порядковыми номерами

### 2. Порядок оформления курсовой работы

Курсовая работа открывается титульным листом, который оформляется поопределенным правилам (прил. 1).

Вторая страница курсовой работы − содержание**.** Образец оформления содержания представлен в прил. 2.

Текст работы набирается компьютерным способом – редактор MS  
WORD, шрифт TimesNewRoman размером 14 через 1,5 интервала на  
одной стороне стандартной белой бумаги формата А4 (210 X 297 мм).  
Абзацный отступ 1,25. Поля текстовой части листа (страницы) должны  
иметь следующие размеры: сверху отступ от края − 20 мм, снизу − 20мм, слева − 30 мм, справа − 15 мм.

Разделы принято нумеровать римскими цифрами.

Слова «СОДЕРЖАНИЕ», «ВВЕДЕНИЕ», «РАЗДЕЛ I», «РАЗДЕЛ II»,«ЗАКЛЮЧЕНИЕ», «СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ» пишутся по центру заглавными жирными буквами, шрифтTimesNewRoman размером 14 пт., без отступа,междустрочный интервал 1.

Расстояние между названием разделов и последующим текстом отделяются интервалом. Точку в конце заголовка не ставят.

Если в тексте применяются символы, единицы, сокращения слов и словосочетаний, специальные обозначения, отличные от принятых официально или общеизвестных, то составляется перечень условных обозначений. Он приводится, если такие обозначения повторяются в тексте более двух раз; в противном случае их расшифровка дается непосредственно в тексте сразу после упоминания. Перечень условных обозначений располагается столбцом, в котором в алфавитном порядке слева указываются использованные в тексте условные обозначения или сокращения, а справа − их полная расшифровка.

Изложение авторской позиции предполагает использованиебезличных оборотов: «Представляется, что...»; «Исследование приводит к выводу...».Не допускаются фразы от первого лица единственного числа.

При оформлении индивидуального домашнегокурсовой работы следует соблюдать определённыеправила:

− не рекомендуется разделять аббревиатуры; сокращения, цифры, образующие одно число;

− не следует отделять инициалы от фамилии автора и символы (знаки параграфа, процента и др.) от цифр;

−кавычки должны быть однотипными;

−инициалы и фамилию автора следует писать на одной строке.

− инициалы (имя и отчество) пишутся без пробелов, как в тексте работы, так и в сносках, а также в списке источников и литературы;

− необходимо употреблять только общепринятые сокращения;

− не допускается сокращение внутри предложений слов «и другое», «и тому подобное».

Нумерация страниц начинается с титульного листа (первый лист не  
нумеруется).

Страницы курсовой работы необходимо нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту.

Номер ставится по центру вверху страницы без точки в конце. Разделы нумеруются арабскими цифрами. Каждый структурный элемент индивидуального домашнего задания должен начинаться с новой страницы.

Весь цифровой материал, включенный в работу, оформляется в виде таблиц. Таблицу располагают после текста, в котором она упоминается впервые.

На все таблицы должны быть ссылки. Таблицы нумеруются арабскими цифрами порядковой нумерацией в пределах работы. Номер размещается в правом углу над заголовком. Каждая таблица должна иметь заголовок, который располагается посередине. Заголовок не подчеркивается. Точка в конце его не ставится. Все таблицы выполняются шрифтом размером 12 пт.

Для таблиц с большим количеством строк допускается перенос на следующую страницу. При переносе таблиц на другой лист дублируется строка с наименованием граф. Заголовки граф таблиц должны начинаться с прописных букв, подзаголовки ‒со строчных. При переносе на другой лист заголовок не пишут. В правом верхнем углу пишут «Продолжение табл. 1» или «Окончание табл. 1», если таблица на данной странице оканчивается. Аналогичное оформление объемных таблиц используется и при расположении их в приложениях.

Принимая решение об использовании таблиц в тексте работы, необходимо учитывать некоторые правила*:*

* не злоупотреблять таблицами;
* не заменять таблицами текст;
* не усложнять таблицы;
* не пропускать пояснений и расшифровок;
* не использовать других сокращений, кроме общепринятых;
* не пропускать ссылок на источники данных.

При написании курсовой работы необходимо оформлять ссылки на источники, откуда взяты данные. Во всех случаях требуется оформление соответствующих подстрочных ссылок.

При оформлении подстрочных ссылокнеобходимособлюдать ряд требований:

− ссылки на литературу и другие источники должны быть единообразными по всему тексту работы;

− точное название источникаоформляется по выходным данным, указанным на обороте титульного листа или на последней странице книги и включающим название города издания, год издания, страницы, на которые ссылается автор;

− подстрочные ссылки отделяются от основного текста сплошной чертой и печатаются 12 шрифтом через одинарныйинтервал;

− ссылки выставляются автоматически, нумерация ссылок ведется на каждой страницы (начинается с первой);

− знак ссылки, если примечание относится к отдельному слову,должен стоять непосредственно над этим словом, если же оно относится к предложению (или группе предложений), то − в конце;− по отношению к знакам препинания знак ссылки ставится перед ними.

### 3. Темы курсовых работ

1. Совершенствование профессиональной адаптации персонала организации
2. Технология разработки программ адаптации
3. Мониторинг адаптации персонала организации
4. Администрирование процесса адаптации персонала в организации
5. Управление трудовой адаптацией персонала в организации
6. Совершенствование социально-психологической адаптации персонала
7. Управление профессиональным развитием персонала
8. Организация обучения персонала
9. Технологии дистанционного обучения персонала
10. Оценка эффективности процесса обучения персонала
11. Подготовка, повышение квалификации и переподготовка персонала организации
12. Планирование и организация работы с кадровым резервом
13. Технология коучинга в работе с персоналом
14. Технология консультирования по вопросам профессионального самоопределения персонала организации
15. Использование информационных технологий в управлении карьерой
16. Критерии эффективности коучинга
17. Управление служебно-профессиональным продвижением сотрудников в организации
18. Геймификация в адаптации и обучении персонала
19. Роль службы управления персоналом в профориентации персонала
20. Организация профориентации персонала организации
21. Использование информационных технологий в обучении персонала
22. Использование информационных технологий в процессе трудовой адаптации персонала
23. Организация корпоративного обучения персонала
24. Внедрение технологии корпоративного обучения
25. Определение потребностей в обучении персонала

### 4.Защита и критерии оценки курсовой работы

После написания курсовая работа сдается на проверку преподавателю. Еслипо итогам проверки будут высказаны определенные замечания, студенту необходимо их исправить и сдать на проверку повторно. После устранения замечанийобучающему необходимо подготовиться к защите своей работы. Процедура защиты заключается в кратком изложении материала, представленного в курсовой работе, и ответе на возникающие вопросы по тематике работы.

Критерии оценивания:

Оценка «отлично» ‒ работа выполнена полностью. Содержательная часть курсовой работы соответствует теме, представленный материал полностью раскрывает тему работы, в работе сформулированы обоснованные и аргументированные выводы. Оформление курсовой работы полностью соответствует предъявляемым требованиям.На защите студент демонстрирует свободное владениематериалом, знание теоретических и практических подходов к проблеме, уверенно отвечает на вопросы.

Оценка «хорошо» ‒ работа выполнена полностью. Содержательная часть курсовой работы соответствует теме, представленный материал раскрывает тему, в работе сформулированы обоснованные выводы. Оформление курсовой работы в целом соответствует предъявляемым требованиям. Студент на защите может аргументировать основную часть выводов, хорошо отвечает на значительную часть вопросов.

Оценка «удовлетворительно» ‒ работа выполнена полностью. Содержательная часть курсовой работы соответствует теме, представленный материал раскрывает тему задания. Работа выполнена в неполном объеме с незначительными ошибками, студентом сформулированы выводы. Оформление курсовой работы в целом соответствует предъявляемым требованиям.Студент на защите не может аргументировать основную часть выводов, плохо отвечает на значительную часть вопросов.

Если курсовая работа не соответствует большей части указанных критериев и требований, то она не допускается к защите.

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

### *Приложение 1*

### ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ ТИТУЛЬНОГО ЛИСТА

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г. ШУХОВА»**

**(БГТУ им. В.Г. Шухова)**

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

ИВАНОВАМАРИЯСЕРГЕЕВНА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

**Курсовая работа**

студент очной (заочной) формы обучения

группы УП-41

Дисциплина

«Адаптация и развитие персонала»

Научный руководитель –

ученая степень, ученое звание

Ф.И.О. преподавателя

**Белгород 201\_ г.**

### *Приложение 2*

### ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ РАБОТЫ

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ВВЕДЕНИЕ | ……………………………………………………………………. | 3 |
| РАЗДЕЛ I. | ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ….………. | 8 |
| РАЗДЕЛ II. | АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.……………………………… |  |
| РАЗДЕЛ III. | РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ……………………………………………… |  |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ …………………………………..……..………………………. | |  |
| СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ ……………….…….….………. | |  |
| ПРИЛОЖЕНИЯ ………………………………………….………..……............. | |  |

### **Библиографический список**

1. .Кузнецов, И. Н.Рефераты, курсовые и дипломные работы: методика подготовки и оформления [Текст] : учеб.-метод. пособие. – М. : Дашков и К, 2002. – 351 с.
2. Андреев, Г. И.Основы научной работы и оформление результатов научной деятельности [Текст] : учеб.пособие для подготовки аспирантов и соискателей различных ученых степеней / Г. И. Андреев, С. А. Смирнов, В. А. Тихомиров. – М. : Финансы и статистика, 2003. –269 с.
3. Ануфриев, А. Ф.Научное исследование : курсовые, дипломные и диссертационные работы [Текст] : учеб.пособие / А. Ф. Ануфриев ; Моск. гос. открытый пед. ун-т им. М. А. Шолохова. – М. : Ось-89, 2004. – 111 с.
4. <http://www.iprbookshop.ru/7471>
5. Воронцов, Г. А.Письменные работы в вузе [Текст] : учеб.пособие / Г. А. Воронцов. – 2-е изд., перераб и доп. – Ростов н/Д : МарТ, 2002. – 191 с.
6. Краевский, В. В*.* Методология научного исследования [Текст]: пособие для студентов и аспирантов гуманит. ун-тов / В. В. Краевский. – СПб. : СПбГУП, 2001. – 145 с.
7. Эхо, Ю.Письменные работы в вузах [Текст] :практ. руководство для всех, кто пишет дипломные, курсовые, контрольные, доклады, рефераты, диссертации / Ю. Эхо. – М. : Инфра-М, 2000. – 126с.
8. Максимцев, И.А. Управление человеческими ресурсами: учеб.для бакалавров/ И.А. Максимцев, Н.А. Горелов – М.: Юрайт, 2016. – 525 с.
9. Царегородцев, Ю.Н. Развитие человеческого потенциала организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю.Н. Царегородцев. – Электрон.текстовые дан. – М.: Московский гуманитарный университет, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8616>
10. Дикая, Л.Г. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Л.Г. Дикая. – Электрон.текстовые дан. – М.: Пер Сэ, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/7431>
11. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А.В.Дейнека. – Электрон.текстовые дан. – М.: Дашков и К, 2015. – Режим доступа:http://www.iprbookshop.ru/52294
12. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.Х. Бакирова – Электрон.текстовые дан. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15454>

Учебное издание

АДАПТАЦИЯ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Методические указания по освоению дисциплины и выполнению

курсовой работыдля студентов всех форм обучения направления38.03.03 – Управление персоналом

Составитель

Гладкова Инна Александровна

Подписано в печать Формат 60х84/16. Усл. печ. л. Уч.-изд. л.

Тираж 40 экз. Заказ Цена договорная

Отпечатано в Белгородском государственном технологическом университете

им. В.Г. Шухова

308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46