**Требования к написанию курсовой работы.**

**Курсовая работа** – это содержательное, самостоятельное, выполненное под руководством преподавателя кафедры поисковое исследование. Оно имеет теоретическую составляющую анализа актуальных вопросов теории управления персоналом, а также содержит анализ практического опыта, изучавшегося студентом в рамках цикла специальных дисциплин.

При написании курсовой работы недостаточно знания одного учебного материала. Студент должен быть знаком с широким кругом как общей, так и специальной литературы по теме, уметь увязывать вопросы теории с практикой, делать соответствующие выводы и предложения

 Выполнение курсовой работы преследует следующие цели**:**

* привить студентам навыки самостоятельной работы с литературными источниками, статистической отчетностью, нормативно-справочной документацией;
* самостоятельно подбирать, систематизировать и анализировать конкретный материал;
* делать на основе анализа соответствующие выводы и предложения по теме исследования;
* развить умение четко и просто письменно излагать свои мысли, правильно оформлять работу.

Более глубокое их изучение возможно в рамках подготовки дипломной работы.

Задачи, которые ставятся непосредственно перед студентами по курсовой работе, включают:

* изучение литературы, справочных и научных источников, включая зарубежные, по теме исследования;
* самостоятельный анализ основных концепций по изучаемой проблеме, выдвигающихся отечественными и зарубежными специалистами; уточнение основных понятий по изучаемой проблеме;
* определение объекта и предмета исследования по курсовой работе;
* резюмирование предварительно полученных выводов в целях дальнейшей их разработки в дипломной работе.

Кафедра «Управление персоналом» рекомендует примерный перечень тем для написания курсовой работы по наиболее важным проблемам управления персоналом. Тематика курсовых работ периодически пересматривается с учетом актуальности и практической значимости исследуемых проблем для реализации кадровой политики железнодорожной отрасли, кадрового менеджмента в целом.

Руководствуясь соответствующим изучаемому курсу перечнем, студент выбирает тему курсовой работы. Студент может предложить для курсовой работы и свою тему с необходимым обоснованием ее разработки.

При выборе темы курсовой работы студент должен исходить прежде всего из возможностей собрать необходимый для ее написания конкретный материал.

Курсовая работа выполняется под научным руководством преподавателя, закрепленного кафедрой за студентом в зависимости от выбранной студентом темы.

Структура курсовой работы должна способствовать раскрытию избранной темы и составных элементов. Как правило, она состоит из введения, основной части (2 главы по 3 параграфа), заключения, списка использованной литературы, приложений. Общий объем курсовой работы – 25–30 страниц (приложения в общий объем не включаются).

Во введении раскрывается актуальность темы для экономики страны, формулируются, определяются отечественные и зарубежные ученые занимающиеся данной темой, цели и задачи работы, определяются предмет, объект и методы исследования.

Теоретическая часть работы ( 1 глава - 3 параграфа) выполняется на основе изучения литературных источников, нормативно-справочной документации, данных статистической отчетности, содержит характеристику теоретических и методических вопросов, анализ точек зрения в экономической и управленческой литературе, обзор и систематизацию отдельных мнений и положений авторов.

В практической части курсовой работы ( 2 глава – 3 параграфа) исследуются прикладные аспекты проблемы. Основой практической части могут быть результаты прохождения производственной практики студентов, изучение фактических материалов, практических примеров и т. д.

 В заключении подводится итог проведенного исследования, делаются основные выводы по всей работе, даются характеристика и оценка реального состояния проблемы (в результате анализа конкретного примера), отмечаются те стороны проблемы, которые требуют для своего решения дальнейших углубленных исследований.

Все части курсовой работы должны быть изложены в строгой логической последовательности и взаимосвязи. Содержание работы целесообразно иллюстрировать схемами, таблицами, диаграммами, графиками, рисунками.

Темы курсовых работ.

1. Условия применения модели компетенций в оценке персонала.
2. Методы оценки корпоративных компетенций персонала.
3. Возможности компетентностного подхода в оценке персонала.
4. Ассессмент-центр, как наиболее объективный метод оценки компетенций.
5. Отбор кадров: условия эффективности.
6. Оценка персонала: условия эффективности.
7. Типичные ошибки при поиске и найме персонала.
8. Инструменты отбора в кадровый резерв организации.
9. Интервьюирование персонала в организации.
10. Тестирование персонала в организации.
11. Анкетирование персонала в организации.
12. Организация в компании системы подбора персонала по компетенциям
13. Интервью по компетенциям — эффективный метод подбора персонала
14. Использование модели компетенций при подборе персонала
15. Использование компетенций в подборе и оценке персонала
16. Эффективная технология подбора персонала с оценкой кандидатов по компетенциям
17. Изучение персонала с использованием структурированного собеседования на основе модели компетенций
18. STAR – это метод подбора персонала по компетенциям
19. Разработка инструментария для оценки кандидатов по компетенциям
20. Оценка по компетенциям сотрудников - важная часть прогнозирования и формирования максимальной эффективности подразделения
21. Подбор персонала на основе компетенций
22. Профессиональная оценка персонала по компетенциям
23. Особеннности проведения оценки на основе модели компетенций
24. Отбор кандидатов на основе метода оценки компетенций.
25. Использование компетенций в подборе и оценке персонала.
26. Разработка инструментария для оценки кандидатов по компетенциям
27. Эффективная технология подбора персонала с оценкой кандидатов по компетенциям
28. Оценка компетенций персонала в подборе.
29. Оценка управленческих компетенций персонала
30. Выбор оцениваемых компетенций (профилирование компетенций)
31. Автоматизированная оценка персонала по компетенциям компании
32. Применению различных методов оценки профессионально важных качеств (компетенций)
33. Методы оценки компетенций при подборе персонала и проведении оценочных мероприятий в компании
34. Подбор и адаптация методов оценки компетенций.
35. Разработка, подбор, адаптация методик оценки компетенций.
36. Использование интервью по компетенциям в процедуре оценки при подборе на позицию руководителей и специалистов
37. Оценка по компетенциям в HR. Методики разработки моделей компетенций.
38. Ассессмент-центр и производные от него методы оценки компетенций
39. Оценка управленческих компетенций при отборе кандидатов на руководящие должности
40. Оперативная диагностики профессиональных компетенций персонала с помощью системы on-line тестов