**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 «Социальные технологии и право» 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.

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 цели и задачи работы, определяются предмет, объект и методы исследования.

Теоретическая часть работы 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 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, 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 .

**Примерная тематика курсовых работ:**

1.Понятие и основные тенденции развития персонала

2.Организация профессионального обучения

3.Внутренние стажировки для новых сотрудников и ротация сотрудников.

4.Интернет - конференция. Электронное обучение (онлайн - обучение)

5.Самообразование сотрудников. Обучение действием («кружки качества»)

6.Повышение профессионального мастерства менеджеров

7.Управление карьерой госслужащего

8.Управление карьерой менеджера

9.Оценка потребности персонала в обучении

10.Коучинг как современный подход к обучению персонала

11.Малобюджетные формы обучения персонала

12.Наставничество. Обучение на рабочем месте.

13.Формы обучения (анализ кейсов).

14.Разработка программ обучения сотрудников. Использование внутренних ресурсов и аутсорсинг.

15.Корпоративный университет: основные ресурсы и жизненные силы.

16.Философия развития персонала организации.

17.Экономика развития, снижение издержек на обучение.

18.Корпоративный университет как механизм стратегического развития. Кадровый резерв.

19.Подготовка управленческого резерва.

20.Альтернативные методы обучения и развития персонала.

21.Развивающая среда компании как корпоративный стандарт.

22.Развивающий стиль управления.

23.«Заражение развитием». Типология развивающихся сотрудников.

24.Командировка как метод обучения.

25.Конференции и выставки. Бичмаркинг и обмен визитами.

26.Обучение на личном опыте. Участие в проекте как метод развивающего обучения.

27.Пилотный проект как зона ближайшего развития компании, подразделения, отдельных сотрудников.