

ГОУ ВПО ХМАО-ЮГРЫ  
«СУРГУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА

## **ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ДИПЛОМНОГО ПРОЕКТА**

Учебно-методического пособие

Рекомендовано

ФГАУ «Федеральный институт развития образования»

В качестве учебно-методического пособия для студентов высших  
учебных заведений, обучающихся по направлениям подготовки

080505.65 «Управление персоналом»,

080507.65 «Менеджмент организации»

(квалификация (степень) «специалист»),

080200.62 Менеджмент

080400. 62 Управление персоналом

(квалификация (степень) «бакалавр»)

КНОРУС

Москва

2014

**УДК 65.0 (075.8)**  
**ББК 65.290-2я73**  
**Б74**

Печатается по рекомендации отдела сертификации и методологического сопровождения образовательного процесса СУРГПУ

**Э40** Экономическое обоснование дипломного проекта: учеб.-метод. пособие.-М.:КНОРУС, 2014.-80с.

Учебно-методическое пособие направлено на оказание методической помощи студентам и преподавателям в подготовке к выбору темы дипломного проекта, анализу деятельности предприятия в период преддипломной практики и экономическому обоснованию мероприятий, разработанных студентом с целью формирования конкурентоспособного состава персонала исследуемой организации. Предложены современные подходы к определению эффективности системы управления персоналом, отечественные и западные методики оценки их эффективности.

При подготовке учебно-методического пособия использован опыт организации дипломного проектирования в СурГПУ.

Данные учебно-методические указания подготовлены для студентов «Менеджмент организации», «Управление персоналом».

Издание адресовано научным работникам и специалистам практикам, преподавателям, а также всем интересующимся заявленной проблематикой.

**УДК 65.0 (075.8)**  
**ББК 65.290-2я73**

**ISBN 978-5-406-03777-5**

СУРГПУ, 2014  
 КНОРУС, 2014

## Содержание

Предисловие.....	5
Введение .....	7
<b>Экономическое обоснование дипломного проекта</b>	
<b>1. Теоретико-методологические основы формирования дипломных проектов (работ) .....</b>	<b>11</b>
1.1.Теоретическое обоснование.....	11
1.2.Состав задания на выполнение преддипломных (работ) отчёта. ..	11
1.3. Задачи по анализу персонала .....	13
1.4. Статистика человеческих ресурсов .....	14
1.5.Методика индексации технико-экономических показателей предприятия .....	16
1.6.Социально- экономический анализ использования персонала предприятия.....	18
<b>2. Экономическая эффективность системы управления персоналом.....</b>	
2.1. Анализ хозяйственной деятельности предприятия.....	27
2.2. Последовательность выполнения расчётов объекта исследования.....	30
2.3.Особенности выбора методик, определяющих эффективность деятельности персонала и направленных на совершенствование деятельности организации.....	31
2.3.1.Подходы к определению эффективности системы управления персоналом.....	33
2.4.Подходы к определению эффективности управленческого персонала.....	35
2.4.1. Количественные и качественные подходы.....	35
2.5.Оценка эффективности системы управления персоналом на основе функциональных обязанностей .....	46
2.5.1.Найм и отбор персонала.....	47
2.5.2.Профориентация и адаптация персонала.....	48
2.5.3.Обучение и персонала.....	50
2.5.4.Работа с резервом кадров.....	53

2.6. Современные подходы к формированию человеческих ресурсов компании: аутсорсинг, аутстаффинг и аутплейсмент персонала.....	55
2.7. Эффект от управления персонала.....	56
2.7.1. Частные методики.....	56
2.8. Западные методики оценки эффективности управления персонала.....	62
<b>Заключение.....</b>	<b>75</b>
<b>Литература.....</b>	<b>77</b>

## ПРЕДИСЛОВИЕ

**Экономические реформы, проводимые в России, существенно изменили статус организации как основного звена экономики.** В настоящее время созданы реально самостоятельные предприятия, расширились возможности выхода отечественных предприятий на мировой рынок, начал зарождаться рынок капитала.

Новые условия организации бизнеса потребовали как внедрения принципиально иных способов хозяйствования, так и изменения взглядов на сущность и содержание основных функций, выполняемых специалистами для обеспечения ритмичной и доходной работы предприятия.

В современных условиях конкурентные преимущества экономики, возможности её модернизации напрямую определяются накопленным в стране и задействованным человеческим капиталом. Именно люди с их образованием, квалификацией, профессиональным опытом определяют возможности и границы необходимых перемен. **Становление рынка поставило сегодня ряд новых задач, решение которых невозможно на базе старых представлений, подходов и методов.** Особую остроту в этом плане приобрели сегодня вопросы перестройки кадровой работы.

Поэтому управление персоналом организации становится особо значимым, поскольку непосредственно влияет на процессы формирования и развития личностного потенциала сотрудников, как базовой составляющей процветания организации. От того насколько грамотно осуществляется управление персоналом, обеспечивается реализация его потенциала, разрешается целый спектр проблем от которых зависит успешность работы организации. Это наиболее мощный резерв экономического роста, поэтому управление человеческими ресурсами является сегодня весьма актуальной задачей.

Одновременно с этим предстоит серьезно повысить профессиональный уровень самих работников кадровых служб, усилить реальную ответственность руководителей всех рангов за выявление, развитие и эффективное использование потенциала своих подчиненных.

Комплексный подход к решению проблем управления персоналом базируется на общности интересов человека и организации. С одной стороны, люди рассматриваются в процессе трудовой деятельности как работники, реализующие экономические цели предприятия. С другой стороны решение проблем удовлетворенности трудом, таких как: монетарная цель (заработная плата и доплаты); создание социально-

психологического климата в коллективе и главное это возможность реализовать свою высшую ступень социальных потребностей-самовыражение (т.е. полную реализацию творческого потенциала).

**Актуальность проблемы** экономического обоснования методических рекомендаций, разработанных студентом, направленных на обобщение существующего опыта или совершенствование элементов системы управления исследуемой организацией заключается в том, что в условиях рыночной экономики для достижения целей организации важное место занимает совокупный трудовой потенциал организации, динамика его развития, структура и целевые взаимосвязи, технологии и методы управления.

Понимание российскими менеджерами современных концепций управления, умение использовать их на практике, выработка новых подходов к экономическому обоснованию управленческих решений-основа формирования современной управленческой культуры. Это и побудило к созданию данного учебно-методического пособия.

Между тем в мировой практике управления персоналом произошли кардинальные изменения. Вхождение России в международный рынок труда, активизация миграционных процессов, расширение внешнеэкономических связей ставят новые задачи в управлении кадрами.

**Структура учебно-методического пособия.** Пособие состоит из двух разделов. В первом из них освещается теоретико-методологические основы формирования дипломных проектов: анализ объекта исследования (преддипломная практика), маркетинговые исследования, анализ проблем и достижений в деятельности системы управления персоналом на этапе рыночных преобразований. Во втором разделе предлагается пошаговая последовательность анализа предмета исследования, даны методики, позволяющие определить экономическую эффективность мероприятий, предложенных студентом-дипломником, направленные на совершенствование системы управления персоналом и обеспечивающие реализацию целей предприятия.

В настоящее время опубликовано достаточно много интересных работ по управлению персоналом, подготовленных на основе зарубежных публикаций и учитывающих отечественный опыт. Это работы А.Я.Кибанова, А.П.Егоршина, Т.Ю.Базарова, Ю.Г.Одегова, Д.Коула, Р.Джей, Г.Д.Крудена и др.

**Цель** данного учебно-методического пособия – оказать практическую помощь студенту обосновать свой проект, показать его экономические и социальные преимущества перед существующими

аналогами, определиться в выборе методики, способствующей технико-экономическому обоснованию предложенных им рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом или обобщению инновационного опыта, способствующего повышению уровня компетентности персонала организации и раскрыть их значение для практического применения.

Особенностью данного пособия является попытка адаптировать зарубежный опыт, используя наработки российских ученых при определении экономической эффективности управленческих решений.

Анализируя характер и роль функции управления персоналом нельзя не отметить влияние прежде всего следующих изменений: кардинальным образом изменилась система управления в ряде организаций; исчезли многие координирующие методические центры, помогавшие предприятиям проводить работу с персоналом; отсутствие общей методической и методологической базы поставило в тупик большинство предприятий, работающих по старинке; новые условия хозяйствования и управления вошли в противоречие с инертностью менталитета, психологией иждивенца и т.д.

В этих условиях роль служб по управлению персоналом особенно возрастает. В основу данного учебно-методического пособия вошли российские и зарубежные разработки по определению экономической эффективности деятельности специалистов по работе с кадрами предприятия, которые могут быть использованы студентами при написании дипломных проектов.