

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Методические рекомендации для  
самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Б1.Б.05 Управление персоналом

**Направление подготовки: 19.04.03 Продукты питания животного происхождения**

**Профиль образовательной программы: Технология молока и молочных продуктов**

**Форма обучения: очная**

## **СОДЕРЖАНИЕ**

<b>1. Организация самостоятельной работы .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Методические рекомендации по самостоятельному изучению вопросов .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Методические рекомендации по подготовке к занятиям .....</b>	<b>6</b>

# 1. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

## 1.1. Организационно-методические данные дисциплины

№ п.п .	Наименование темы	Общий объем часов по видам самостоятельной работы (из табл. 5.1 РПД)				
		подготовк а курсового проекта (работы)	подготовк а реферата/э ссе	индивидуа льные домашние задания (ИДЗ)	самостоятельно е изучение вопросов (СИВ)	подготовк а к занятиям (ПкЗ)
1	2	3	4	5	6	7
1	<b>Тема1.</b> Введение в дисциплину					2
2	<b>Тема2.</b> Кадровая политика					4
3	<b>Тема3.</b> Кадровый менеджмент на различных стадиях развития организаций					2
4	<b>Тема4.</b> Методы формирования кадрового состава					4
5	<b>Тема5.</b> Методы поддержания работоспособности персонала					4
6	<b>Тема6.</b> Конфликт как инструмент развития					4
7	<b>Тема7.</b> Конфликт в организации					4
8	<b>Тема8.</b> Технологии управления человеческими ресурсами организаций					4
9	<b>Тема9.</b> Методологические основы корпоративного PR					2
10	<b>Тема10.</b> Технологические основы PR-менеджмента					2
11	<b>ИТОГО</b>					32

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОМУ ИЗУЧЕНИЮ ВОПРОСОВ**

### **2.1 Тема №1 Введение в дисциплину**

#### **2.1.1. Вопросы к занятию**

*Круглый стол на следующие темы:*

1. Современное состояние российской экономики
2. Проблемы в области управления персоналом на предприятиях Оренбургской области.

### **2.2 Тема №2 Кадровая политика**

#### **2.2.1. Вопросы к занятию**

1. Типы кадровой политики. *Группа делится на три команды и обоснованно определяет тип кадровой политики, который по мнению команды наиболее эффективен для: 1) Вновь открывающегося офиса ООО «ОИКБ «Русь» в ТРЦ «Гулливер»; 2) Вновь создаваемого малого предприятия по выпуску продукции / оказанию услуг строительного назначения; 3) Вновь создаваемой торговой организации (магазина/торговой точки).*
2. Условия разработки кадровой политики. *Группа делится на три команды и описывают условия разработки кадровой политики для: 1) Вновь открывающегося офиса ООО «ОИКБ «Русь» в ТРЦ «Гулливер»; 2) Вновь создаваемого малого предприятия по выпуску продукции / оказанию услуг строительного назначения; 3) Вновь создаваемой торговой организации (магазина/торговой точки).*

### **2.3 Тема №3 Кадровый менеджмент на различных стадиях развития организации**

#### **2.3.1. Вопросы к занятию**

1. Кадровый менеджмент на различных стадиях развития организации. *Группа делится на четыре команды и каждая из них описывает особенности кадрового менеджмента в одной из четырех стадий развития следующих организаций: 1) Офиса ООО «ОИКБ «Русь» в ТРЦ «Гулливер»; 2) Малого предприятия по выпуску продукции / оказанию услуг строительного назначения.*

### **2.4 Тема №4 Методы формирования кадрового состава**

#### **2.4.1. Вопросы к занятию**

1. Анализ деятельности. Должностные инструкции. *Группа делится на три команды и разрабатывает должностные инструкции для: 1) Всего необходимого по мнению команды персонала вновь открывающегося офиса ООО «ОИКБ «Русь» в ТРЦ «Гулливер»; 2) Всего необходимого по мнению команды персонала вновь создаваемого малого предприятия по выпуску продукции / оказанию услуг строительного назначения; 3) Всего необходимого по мнению команды персонала вновь создаваемой торговой организации (магазина/торговой точки).*

*Количество персонала должно быть не менее 5 человек.*

2. Привлечение кандидатов на работу в организацию. *Группа делится на три команды и разрабатывает проекты по привлечению кандидатов для: 1) Всего необходимого по мнению команды персонала вновь открывающегося офиса ООО «ОИКБ «Русь» в ТРЦ «Гулливер»; 2) Всего необходимого по мнению команды персонала вновь создаваемого малого предприятия по выпуску продукции / оказанию услуг строительного назначения;*

3) Всего необходимого по мнению команды персонала вновь создаваемой торговой организации (магазина/торговой точки).

## **2.5 Тема №5 Методы поддержания работоспособности персонала**

### **2.5.1. Вопросы к занятию**

1. Разработка программ стимулирования труда. *Группа делится на три команды и разрабатывает программы стимулирования труда для: 1) Работников бухгалтерского отдела банка; 2) Работников маркетингового отдела банка; 3) Работников финансового отдела малого предприятия по выпуску продукции / оказанию услуг строительного назначения.*
2. Недирективные методы сокращения персонала. *Группа делится на три команды и разрабатывает проекты по сокращению персонала с помощью недирективных методов для: 1) Офиса ООО «ОИКБ «Русь» в ТРЦ «Гулливер»; 2) Персонала малого предприятия по выпуску продукции / оказанию услуг строительного назначения; 3) Персонала торговой организации (магазина/торговой точки).*

## **2.6 Тема №6 Конфликт как инструмент развития**

### **2.6.1. Вопросы к занятию**

1. Предотвращение деструктивного конфликта. *Группа делится на три команды и разрабатывает план предотвращения деструктивного конфликта (для всех групп причина конфликта одинакова): 1) Работников бухгалтерского отдела банка; 2) Работников маркетингового отдела банка; 3) Работников финансового отдела малого предприятия по выпуску продукции / оказанию услуг строительного назначения.*
2. Управление конструктивным конфликтом. *Группа делится на три команды и разрабатывает проекты по управлению конструктивным конфликтом (для всех групп причина конфликта одинакова): 1) Работников бухгалтерского отдела банка; 2) Работников маркетингового отдела банка; 3) Работников финансового отдела малого предприятия по выпуску продукции / оказанию услуг строительного назначения.*

## **2.7 Тема №7 Конфликт в организации**

### **2.7.1. Вопросы к занятию**

1. Управление межличностным конфликтом. *Группа делится на три команды и разрабатывает план управления межличностным конфликтом (для всех групп причина конфликта одинакова): 1) Работников бухгалтерского отдела банка; 2) Работников маркетингового отдела банка; 3) Работников финансового отдела малого предприятия по выпуску продукции / оказанию услуг строительного назначения.*
2. Управление межгрупповым конфликтом. *Группа делится на три команды и разрабатывает проекты по управлению межгрупповым конфликтом (для всех групп причина конфликта одинакова): 1) Работников бухгалтерского отдела банка; 2) Работников маркетингового отдела банка; 3) Работников финансового отдела малого предприятия по выпуску продукции / оказанию услуг строительного назначения.*

## **2.8 Тема №8 Технологии управления человеческими ресурсами организации**

### **2.8.1. Вопросы к занятию**

1. Кадровая психодиагностика. *Группа делится на три команды и проводит кадровую психодиагностику: 1) Работников бухгалтерского отдела банка; 2) Работников*

*маркетингового отдела банка; 3) Работников финансового отдела малого предприятия по выпуску продукции / оказанию услуг строительного назначения.*

*2. Конкурс как технология привлечения персонала. Группа делится на три команды и разрабатывает проекты по проведению конкурса на звание лучшего сотрудника месяца для: 1) Работников бухгалтерского отдела банка; 2) Работников маркетингового отдела банка; 3) Работников финансового отдела малого предприятия по выпуску продукции / оказанию услуг строительного назначения.*

## **2.9 Тема №9 Методологические основы корпоративного PR**

### **2.9.1. Вопросы к занятию**

*1. PR организации. Группа делится на три команды и разрабатывает комплекс мероприятий по связям с общественностью для: 1) Вновь открывающегося офиса ООО «ОИКБ «Русь» в ТРЦ «Гулливер»; 2) Вновь создаваемого малого предприятия по выпуску продукции / оказанию услуг строительного назначения; 3) Вновь создаваемой торговой организации (магазина/торговой точки).*

## **2.10 Тема №10 PR-менеджмент: технологические основы**

### **2.10.1. Вопросы к занятию**

*1. Мероприятия по изменению имиджа организации. Группа делится на три команды и разрабатывает комплекс мероприятий по связям с общественностью по изменению имиджа организации для: 1) Офиса ООО «ОИКБ «Русь» в ТРЦ «Гулливер»; 2) Малого предприятия по выпуску продукции / оказанию услуг строительного назначения; 3) Торговой организации (магазина/торговой точки).*

## **3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАНЯТИЯМ**

### **3.1 Тема №1 Введение в дисциплину**

3.1.1. При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. Экономическая и политическая обстановка в мире и, в частности, вокруг РФ.
2. Экономическая и политическая ситуация в России в целом и в регионах.
3. Специфические особенности Оренбургской области в современных условиях.
4. Ситуация и тенденции в области управления персоналом в регионах и Оренбургской области в частности.

### **3.2 Тема №2 Кадровая политика**

3.2.1. При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. Факторы (действующие и перспективные), оказывающие влияние на выбор кадровой политики организации.
2. Создание системы оценки эффективности кадровой политики и ее изменения.,
3. Влияние размера (финансового, численного, территориального) организации на выбор кадровой политики.

### **3.3 Тема №3 Кадровый менеджмент на различных стадиях развития организации**

3.3.1. При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. Источники найма персонала на стадии формирования.
2. Создание системы оценки конкурентоспособности организации на всех стадиях развития.
3. Наиболее эффективные методы и способы ликвидации организации с точки зрения управления персоналом.

### **3.4 Тема №4 Методы формирования кадрового состава**

- 3.4.1. При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:
  1. Проблемы оценки кандидата: «коррупция», «мошенничество», «кумовство» и другое.
  2. Оценка результатов адаптации персонала после истечения испытательного срока.
  3. Система оценки безопасности и качества труда работников.

### **3.5 Тема №5 Методы поддержания работоспособности персонала**

- 3.5.1. При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:
  1. Проблемы оценки персонала: «коррупция», «мошенничество», «кумовство» и другое.
  2. Система адаптации персонала к ротации по горизонтали и по вертикали.
  3. Система оценки безопасности и качества труда работников.

### **3.6 Тема №6 Конфликт как инструмент развития**

- 3.6.1. При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:
  1. Система предотвращения деструктивных конфликтов.
  2. Способы экономически эффективных выходов из деструктивных конфликтов.
  3. Создание системы конструктивных конфликтов.

### **3.7 Тема №7 Конфликт в организации**

- 3.7.1. При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:
  1. Конфликт между разнополыми сотрудниками одного возраста.
  2. Конфликт между личностью и группой.
  3. Конфликт между неформальными и формальными группами.

### **3.8 Тема №8 Технологии управления человеческими ресурсами организации**

- 3.8.1. При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:
  1. Организация эффективного обучения на рабочем месте.
  2. Проблемы обучения персонала в других населенных пунктах.

### **3.9 Тема №9 Методологические основы корпоративного PR**

- 3.9.1. При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:
  1. Система мотивации персонала, участвующего в PR.
  2. Промышленный шпионаж и его использование в PR.

### **3.10 Тема №10 PR-менеджмент: технологические основы**

- 3.10.1. При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:
  1. Этапы бизнес-плана при создании системы PR.
  2. Привлечение сторонних организаций для выполнения мероприятий в области PR.