

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

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

**Б1.В.ДВ.02.01 Основы управления персоналом**

**Направление подготовки Экономика**

**Профиль образовательной программы Бухгалтерский учет, анализ и аудит**

**Форма обучения очная**

## 1. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

### 1.1. Организационно-методические данные дисциплины

№ п.п.	Наименование темы	Общий объем часов по видам самостоятельной работы				
		подготовка курсового проекта (работы)	подготовка реферата/эссе	индивидуальные домашние задания (ИДЗ)	самостоятельное изучение вопросов (СИВ)	подготовка к занятиям (ПкЗ)
1	2	3	4	5	6	7
1	Введение в дисциплину				1	1
2	Кадровая политика				2	2
3	Кадровый менеджмент на различных стадиях развития организации				2	2
4	Методы формирования кадрового состава				2	2
5	Методы поддержания работоспособности персонала				2	2
6	Конфликт как инструмент развития				2	2
7	Конфликт в организации				2	2
8	Технологии управления человеческими ресурсами организации				2	2
9	Методологические основы корпоративного PR				2	2
10	Технологические основы PR-менеджмента				1	1
11	<b>ИТОГО</b>				18	18

## 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОМУ ИЗУЧЕНИЮ ВОПРОСОВ

### 2.1. Кадровый менеджмент как профессия.

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Изучите определения следующих понятий: Технократический подход; Доктрина человеческих отношений; Контрактация индивидуальной ответственности; Командный менеджмент; классификационная схема, предложенная Д. Коулом; Основные культурные архетипы

### 2.2. Три профессиональные революции и миссии менеджера по персоналу

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Каждая из революций соответствовала определенным изменениям в основных экономических и политических кругах тех времен. Изучите проблемы и возможности этих кругов на то время и причины, приведшие к «революциям»

### **2.3. Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

На склонности менеджера по персоналу, которыми он руководствуется при доминировании

### **2.4. Эволюция кадрового менеджмента**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Факторы, влияющие на переход к другому организационному периоду

### **2.5. Формирование кадрового резерва.**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

На модели формирования кадрового резерва; принципы работы с кадровым резервом, а также на процесс формирования кадрового резерва

### **2.6. Планирование карьеры.**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Изучить следующие понятия: продвижение по службе; мероприятия по планированию карьеры; карьерная линия; движение персонала по профессиональной лестнице.

### **2.7. Когда начинается конфликт?**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

*Чтобы точно описать конфликт, надо:*

- \* установить его действительных участников;
- \* изучить их мотивы, цели, особенности характера, профессиональную компетентность;
- \* выявить их отношения в предконфликтной фазе;
- \* выявить главные различия интересов и ценностей, которые привели к этому конфликту;
- \* узнать намерения участников о приемлемых, на их взгляд, способах преодоления конфликта;
- \* выявить других заинтересованных субъектов, не участвующих пока в конфликтном взаимодействии;
- \* определить все возможные в данном конфликте пути преодоления.
- \* каждый конфликт имеет пространственные и временные характеристики.

### **2.8. Конфликтность организационной структуры**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Возможными субъектами конфликта в организации являются:

- \* администрация организации;
- \* средний управленческий персонал;
- \* низший управленческий персонал;
- \* основные специалисты (в штате);
- \* вспомогательные специалисты (вне штата -- по контракту);
- \* технический персонал;
- \* структурные подразделения;
- \* неформальные группы сотрудников.

### **2.9. Центр оценки как технология кадровой работы**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Проблему объективности оценки обычно формулируют в виде отдельных требований к оценочной технологии. Она должна быть построена так, чтобы персонал был оценен:

- 1) объективно — вне зависимости от чьего-то частного мнения или отдельных суждений;

2) надежно — относительно свободно от влияния ситуативных факторов (настроения, погоды, прошлых успехов и неудач);

3) достоверно в отношении деятельности — оцениваться должен реальный уровень владения навыками — насколько успешно человек справляется со своим делом;

4) с возможностью прогноза — оценка должна давать данные о том, к каким видам деятельности и на каком уровне человек способен потенциально;

5) комплексно — оценивается не только каждый из членов организации, но и связи, и отношения внутри организации, а также возможности организации в целом,

Процесс оценивания и критерии оценки должны быть доступны и понятны не узкому кругу специалистов, а и оценщикам, и наблюдателям, и самим оцениваемым (то есть обладать свойством внутренней очевидности).

Проведение оценочных мероприятий должно встраиваться в общую систему кадровой работы в организации таким образом, чтобы реально способствовать ее развитию и совершенствованию.

## **2.10.PR и маркетинг: эволюция развития конфликта между потребителем и производителем**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Схема развития конфликта «потребитель — производитель», Цель PR

## **2.11.PR и проект**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

У PR-проекта, как у всякого проекта, есть четыре характерных признака:

- 1) проекты направлены на достижение конкретных целей;
- 2) проекты включают в себя координированное выполнение взаимосвязанных действий;
- 3) проекты имеют ограниченную протяженность во времени с определенным началом и концом;
- 4) все проекты в определенной степени неповторимы и уникальны.

Проектом называется деятельность, направленная на достижения определенных целей с максимально возможной эффективностью при заданных ограничениях по времени, денежным средствам (ресурсам), а также качеству конечных результатов (документированных, например, в техническом задании).

PR-проект, как и любой другой, начинается с планирования, включающего обязательную аналитическую часть.

Планирование, в свою очередь, состоит из структурирования проекта и ресурсного анализа.

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

### **3.1 Практическое занятие №1 Введение в дисциплину**

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

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 Практическое занятие №2 Кадровая политика**

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

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 Практическое занятие №3 Кадровый менеджмент на различных стадиях развития организации**

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

- 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 Практическое занятие №4 Методы формирования кадрового состава**

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

- 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 Практическое занятие №5 Методы поддержания работоспособности персонала**

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

- 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 Практическое занятие №6 Конфликт как инструмент развития**

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

- 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 Практическое занятие №7 Конфликт в организации**

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

- 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 Практическое занятие №8 Технологии управления человеческими ресурсами организации**

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

- 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 Практическое занятие №9 Методологические основы корпоративного PR**

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

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 Практическое занятие №10 PR-менеджмент: технологические основы**

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

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.

Разработал(и): \_\_\_\_\_

И.В. Залозный