

**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 заочная

1. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

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				4	2
2	Кадровая политика				10	2
3	Кадровый менеджмент на различных стадиях развития организации				10	2
4	Методы формирования кадрового состава				10	2
5	Методы поддержания работоспособности персонала				10	2
6	Конфликт как инструмент развития				8	
7	Конфликт в организации				6	
8	Технологии управления человеческими ресурсами организации				10	
9	Методологические основы корпоративного PR				5	
10	Технологические основы PR-менеджмента				5	
11	ИТОГО				78	10

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОМУ ИЗУЧЕНИЮ ВОПРОСОВ

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

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»

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

Эволюция кадрового менеджмента

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.
Факторы, влияющие на переход к другому организационному периоду

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

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.

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.

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.

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.

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

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

Практическое занятие №1 Введение в дисциплину

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

1. Предмет, задачи, основные понятия курса «Основы управления персоналом».
2. Междисциплинарные связи курса «Основы управления персоналом»
3. Функции и методы управления персоналом

Практическое занятие №2 Кадровая политика

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

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.

Практическое занятие №3 Кадровый менеджмент на различных стадиях развития организации

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

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.

Практическое занятие №4 Методы формирования кадрового состава

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

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.

Практическое занятие №5 Методы поддержания работоспособности персонала

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

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.

Разработал(и): _____

И.В. Залозный