

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

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

Основы управления персоналом

Направление подготовки (специальность) Экономика

Профиль образовательной программы Финансы и кредит

Форма обучения заочная

СОДЕРЖАНИЕ

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

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)				
		подготовка курсового проекта (работы)	подготовка реферата/эссе	индивидуальные домашние задания (ИДЗ)	самостоятельное изучение вопросов (СИБ)	подготовка к занятиям (ПкЗ)
1	2	3	4	5	6	7
1	Модульная единица 1. Введение в дисциплину				8	1
2	Модульная единица 2. Кадровая политика				8	1
3	Модульная единица 3. Кадровый менеджмент на различных стадиях развития организации				8	1
4	Модульная единица 4. Методы формирования кадрового состава				8	1
5	Модульная единица 5. Методы поддержания работоспособности персонала				8	1
6	Модульная единица 6. Конфликт как инструмент развития				8	1
7	Модульная единица 7. Конфликт в организации				7	1
8	Модульная единица 8. Технологии управления человеческими ресурсами организации				7	1
9	Модульная единица 9. Методологические основы корпоративного PR				7	1
10	Модульная единица 10. Технологические основы PR-менеджмента				7	1
11	ИТОГО				76	10

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 «Гулливвер»; 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.