

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

**Кафедра «Экономической теории и управления»**

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

**Б1.Б.13 Управление человеческими ресурсами**

**Направление подготовки (специальность) 38.03.02 Менеджмент**

**Профиль образовательной программы Производственный менеджмент**

**Форма обучения заочная**

## **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>Модульная единица 1.</b> Введение в дисциплину				4	2
2	<b>Модульная единица 2.</b> Кадровая политика				8	2
3	<b>Модульная единица 3.</b> Кадровый менеджмент на различных стадиях развития организации				8	-
4	<b>Модульная единица 4.</b> Методы формирования кадрового состава				8	1
5	<b>Модульная единица 5.</b> Методы поддержания работоспособности персонала				8	1
6	<b>Модульная единица 6.</b> Конфликт как инструмент развития				8	2
7	<b>Модульная единица 7.</b> Конфликт в организации				10	-
8	<b>Модульная единица 8.</b> Технологии управления человеческими ресурсами организаций				10	-
9	<b>Модульная единица 9.</b> Методологические основы корпоративного PR				10	-
10	<b>Модульная единица 10.</b> Технологические основы PR-менеджмента				8	-
11	<b>ИТОГО</b>				82	8

## **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 Методы формирования кадрового состава**

*3.3.1. 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.

### **3.4 Тема №4 Методы поддержания работоспособности персонала**

3.4.1. 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.

### **3.5 Тема №5 Конфликт как инструмент развития**

3.5.1. 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.