

**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

**Квалификация (степень) выпускника** бакалавр

**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)				
		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	<b>Модульная единица 1.</b> Введение в дисциплину				1	1
2	<b>Модульная единица 2.</b> Кадровая политика				2	2
3	<b>Модульная единица 3.</b> Кадровый менеджмент на различных стадиях развития организации				2	2
4	<b>Модульная единица 4.</b> Методы формирования кадрового состава				2	2
5	<b>Модульная единица 5.</b> Методы поддержания работоспособности персонала				2	2
6	<b>Модульная единица 6.</b> Конфликт как инструмент развития				2	2
7	<b>Модульная единица 7.</b> Конфликт в организации				2	2
8	<b>Модульная единица 8.</b> Технологии управления человеческими ресурсами организации				2	2
9	<b>Модульная единица 9.</b> Методологические основы корпоративного PR				2	2
10	<b>Модульная единица 10.</b> Технологические основы PR-менеджмента				1	1
11	<b>ИТОГО</b>				<b>18</b>	<b>18</b>

## **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.