

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

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

**Б1.Б.14 Управление человеческими ресурсами**

**Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент**

**Профиль образовательной программы Маркетинг**

**Форма обучения очная**

## **СОДЕРЖАНИЕ**

<b>1. Организация самостоятельной работы.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Методические рекомендации по самостояльному 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)				
		подготов- ка курсо- вого про- екта (ра- боты)	подготов- ка рефе- рата/эссе	индивиду- альные домашние задания (ИДЗ)	самостоятель- ное изучение вопросов (СИВ)	подготов- ка к заня- тиям (ПкЗ)
1	2	3	4	5	6	7
1	Введение в дисциплину				2	2
2	Кадровая политика				4	4
3	Кадровый менеджмент на различных стадиях развития организации				4	4
4	Методы формирования кадрового состава				4	4
5	Методы поддержания работоспособности персонала				4	4
6	Конфликт как инструмент развития				4	4
7	Конфликт в организации				4	4
8	Технологии управления человеческими ресурсами организаций				4	4
9	Методологические основы корпоративного PR				4	2
10	Технологические основы PR-менеджмента				4	2
<b>11</b>	<b>ИТОГО</b>				<b>38</b>	<b>34</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. PRорганизации. *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 №3Методы 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.

#### **3.4Тема №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.