

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Кафедра «управления персоналом и психологии»**

**Методические рекомендации для  
самостоятельной работы обучающихся по дисциплине  
Б1.Б.20 Основы управления персоналом**

**Направление подготовки (специальность) 38.03.04 Государственное и муниципальное  
управление**

**Профиль образовательной программы Государственная и муниципальная служба**

**Форма обучения очная**

## **СОДЕРЖАНИЕ**

<b>1. Организация самостоятельной работы .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Методические рекомендации по выполнению индивидуальных домашних заданий.....</b>	<b>14</b>
<b>2.1 Персонал как объект и субъект управления.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2 Система управления персоналом организации.....</b>	<b>14</b>
<b>2.3 Оперативный план работы с персоналом.....</b>	<b>14</b>
<b>2.4 Организация маркетинга персонала.....</b>	<b>15</b>
<b>2.5 Деловая оценка персонала.....</b>	<b>15</b>
<b>2.6 Формирование коллектива.....</b>	<b>15</b>
<b>3. Методические рекомендации по самостоятельному изучению вопросов.....</b>	<b>17</b>

# 1. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

## 1.1. Организационно-методические данные дисциплины

№ п.п.	Наименование темы	Общий объем часов по видам самостоятельной работы				
		подготов ка курсовог о проекта (работы)	подготовк а реферата/э ссе	индивидуал ьные домашние задания (ИДЗ)	самостоятел ьное изучение вопросов (СИБ)	подготовка к занятиям (ПкЗ)
1	2	3	4	5	6	7
1	Основные положения дисциплины «Основы управления персоналом»			1	1	-
2	Персонал как объект и субъект управления			1	1	-
3	Методология управления персоналом организации			1	1	-
4	Система управления персоналом организации			1	1	-
5	Кадровая политика и стратегия управления персоналом			1	1	-
6	Кадровое планирование			1	1	1-
7	Оперативный план работы с персоналом			1	1	1
8	Организация маркетинга персонала			1	1	1
9	Технологии управления персоналом			1	1	1
10	Деловая оценка персонала			1	1	1
11	Социальное партнерство			1	1	1
12	Оценка эффективности системы управления персоналом			1	1	1
13	Модели организации работы с персоналом			1	1	1
14	Технология управления развитием персонала организации			1	1	1
15	Формирование коллектива			1	1	1
16	Организация системы обучения персонала. Кадровый резерв			1	-	1
17	Мотивация трудовой деятельности			1	-	1
18	Управление конфликтами			1	-	1
19	Организация труда			1	-	1

	персонала					
20	Руководитель в системе управления персоналом			1	-	1

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ДОМАШНИХ ЗАДАНИЙ**

### **2.1 Тема: Персонал как объект и субъект управления**

- 1.Создайте на конкретном примере организационную (штатную, функциональную, социальную) структуру персонала.
- 2.Приведите пример половозрастной характеристики персонала организации
- 3.Определите психологические качества персонала, используя тестирование и анкетирование, на конкретном примере
- 4.Определите личностные социокультурные качества персонала, используя тестирование и анкетирование, на конкретном примере
- 5.Составьте перечень профессиональных социокультурных качеств, которыми должен обладать выпускник вашей специальности

### **2.2 Тема: Система управления персоналом организации**

- 1.Постройте структуру системы управления персоналом на конкретном примере, обозначьте функциональные, ресурсные и организационно-экономические элементы системы
- 2.Опишите свойства системы управления персоналом на конкретном примере
- 3.Охарактеризуйте связи в конкретной системе управления персоналом
- 4.Постройте дерево целей управления персоналом
- 5.Опишите документальное обеспечение системы управления персоналом на конкретном примере
- 6.Опишите информационное обеспечение системы управления персоналом на конкретном примере
- 7.Опишите техническое обеспечение системы управления персоналом на конкретном примере
- 8.Обозначьте основные направления совершенствования системы управления персоналом

### **2.3 Тема: Оперативный план работы с персоналом**

- 1.Обозначьте структуру оперативного плана работы с персоналом
- 2.Разработайте специальную анкету для определения данных о постоянном составе персонала; о структуре персонала; удельном весе инвалидов, рабочих, служащих, квалифицированных рабочих и т. д.; текучести кадров; потери времени в результате простоев, прогулов, по болезни; продолжительности рабочего дня; продолжительности отпусков; зарплате рабочих и служащих; об услугах и льготах соц. характера, предоставляемые государством и правовыми организациями.

### **2.4 Тема: Организация маркетинга персонала**

- 1.Сформулируйте систему требований, которые организация-работодатель предъявляет персоналу, претендующему на определенные вакансии.
- 2.На основании Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов сформулируйте требования, предъявляемые к конкретной должности и рабочему месту.
- 3.Составьте примерную квалификационную карту или карту компетенции
- 4.Проведите SWOT-анализ внешней и внутренней среды конкретной организации
- 5.Выберите один из методов исследования и проанализируйте рынок труда Вашего муниципального образования
- 6.При помощи опроса сформулируйте образ организации на внутреннем и внешнем рынке труда
- 7.Используя факторный или кластерный анализ проведите сегментирование рынка труда Вашего региона

8. Установите источники покрытия потребности в персонале конкретной организации

9. Определите пути привлечения персонала для конкретной организации

### **2.5 Тема: Деловая оценка персонала**

1. Разработайте оценочный лист для оценки кандидата на вакантную должность конкретной организации

2. Разработайте оценочный лист для периодической оценки сотрудников конкретной организации

### **2.6 Тема: Формирование коллектива**

1. Составьте социограмму или матрицу взаимоотношений известного Вам коллектива

2. Проведите тестирование на предмет определения психологического климата в коллективе по известной Вам методике

3. Проведите исследование на определение социальной роли в коллективе

### **Порядок выполнения заданий**

Данные методические рекомендации предназначены для оказания помощи студентам в планировании и организации учебно-проектной деятельности по дисциплине «Основы управления персоналом».

Цель внедрения учебно-проектной деятельности в преподавание указанного курса заключается в: обучении студентов навыкам исследовательской деятельности, планирования, организации и контроля своей работы; развитии самостоятельности, активной позиции в обучении и интереса к предмету и профессии, творческих способностей; воспитании коммуникативных навыков, умения работать в группе, инициативности и лидерских качеств.

Написание письменных исследовательских работ студентов решает ряд задач:

- обучение студентов самостоятельному поиску и отбору учебной и специальной научной литературы по предмету;

- привитие навыков реферирования научных статей по проблематике изучаемых дисциплин;

- выработка умения подготовки рефератов, докладов, выступлений и сообщений;

- приобретение опыта выступления с докладами на семинарских занятиях;

- систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний и навыков по изучаемым дисциплинам;

- приобщение студентов к решению проблемных вопросов по избранной теме работы;

- обучение студентов излагать материал в виде стройной системы теоретических положений, связанных логической последовательностью и подкрепленных примерами из практики.

В ходе изучения дисциплины «Основы управления персоналом» студенты разрабатывают проект по исследованию системы управления персоналом конкретной организации. Для решения основных задач работы над проектом студентам необходимо:

1. Разбиться на группы в составе 2 человек.

2. Выбрать исследуемую организацию.

3. Определить проблему исследования.

4. Разработать план работы.

5. Изучить теоретический материал по каждой теме.

6. Последовательно выполнять практические задания по каждой теме.

7. Подготовить отчет по исследуемой проблеме.

8. Защитить результаты исследования.

На каждом этапе студенты обязательно консультируются с преподавателем. Практически каждое семинарское занятие включает в себя повторение изученного теоретического материала, освещение результатов практической работы, сделанной самостоятельно и выполнение заданий во время занятий.

Для подготовки к семинарским занятиям и выполнения проекта студенты обязательно пользуются учебниками, научными изданиями, материалами периодических изданий, статистическими данными и материалами собранными в исследуемой организации.

Результатом проектной деятельности является решение сформулированной проблемы, подтверждение или опровержение выдвинутой гипотезы.

Оценка работы над проектом включает в себя комплексную оценку работы всей микрогруппы и индивидуальную оценку каждого студента. Индивидуальная оценка складывается на основе рейтинговой системы, в которой отражена деятельность каждого студента в освоении теоретического и практического материала по каждой теме.

Учебно-методическая карта студента составляется на первом занятии и заполняется по результатам изучения темы по пятибалльной системе. Если контроль знаний и умений непрерывный, то максимальная рейтинговая отметка по предмету определяется по формуле:

$R_{\max} = (N/2) \cdot 5$ , где N - количество часов, выделяемых на изучение данного предмета. 5 - максимальное количество баллов, которое возможно получить за одно занятие. Выполняя какое-либо задание, ученик зарабатывает определенное количество баллов, в зависимости от типа задания и от правильности его выполнения. Такие задания являются контрольными точками, по которым преподаватель оценивает рейтинг учащихся.

**Виды контрольных точек и примерное начисление баллов за него:**

- выполнение письменного творческого задания **(10)**;
- подготовка дополнительного материала по теме **(5)**.
- выполнение практической работы по теме **(3)**.
- решение проблемных задач по теме **(5)**.
- устный ответ - монолог **(5)**.
- участие в конференции: подготовка доклада, рецензирование или отзыв творческой работы участника конференции, участие в дискуссии **(10)**.

Дополнительные баллы начисляются за изготовление раздаточного материала, выполнение индивидуальных заданий учителя, оформление средств наглядности и др. **(5)**.

За высокое качество работы в течение семестра (не менее **75** баллов), к итогам четвертого модуля, при получении итоговой оценки без сдачи экзамена (по сумме накопленных баллов), преподаватель имеет право прибавить бонусные баллы, увеличивающие рейтинг студента от **5** до **25** баллов.

Критерии присвоения бонусных баллов:

- своевременная сдача выполненных заданий – **1** балл;
- высокий уровень выполнения творческой работы – **2** балла;
- наличие знаний по дополнительным вопросам курса – **2** балла.

Штрафные баллы: отклонение от графика и несвоевременная сдача работы - минус **5** баллов, отказ от устного ответа - минус **5** баллов, пропуск занятия – минус **5** баллов.

### **3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОМУ ИЗУЧЕНИЮ ВОПРОСОВ**

#### **3.1 Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Понятие персонала. Цель и функции управления персоналом

#### **3.2 Основные подходы к управлению персоналом**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности

Органический подход. Экономический подход. Гуманитарный подход

#### **3.3 Теория человеческого капитала**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Авторы. Сущность

### **3.4 Концепция человеческих ресурсов**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности. Авторы. Сущность

### **3.5 Принципы управления персоналом**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности. Общие и специфические

### **3.6 Методы управления персоналом**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности. Административные. Экономические. Социально-психологические

### **3.7 Уровни и этапы кадрового планирования**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности. Понятие кадрового планирования

### **3.8 Кадровый контроль и контроллинг**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности. Функции контроля. Цель контроллинга

### **3.9 Этапы проектирования кадровой политики**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности. Цель кадровой политики. Виды кадровой политики

### **3.10 Условия разработки кадровой политики**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности. Понятие кадровой политики

### **3.11 Адаптация персонала**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности. Понятие адаптации. Виды адаптации

### **3.12 Аттестация персонала**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности. Понятие аттестации. Этапы аттестации

### **3.13 Российская модель управления**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности. Особенности модели

### **3.14 Методы обучения персонала**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности. Виды методов обучения

### **3.15 Формирование социально-психологического климата в трудовом коллективе на предприятии**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности. Понятие социально-психологического климата. Этапы формирования социально-психологического климата