



Образовательное учреждение высшего образования
«Южно-Уральский институт управления и экономики»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по выполнению домашней контрольной работы по дисциплине

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Направленность (профиль) образовательной программы:

Менеджмент организации

направление подготовки:

38.03.02 Менеджмент

является единой для всех форм обучения

Челябинск, 2017 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Методические рекомендации по выполнению контрольных заданий....	16
Задания для домашней контрольной работы.....	18
Рекомендуемый список литературы.....	24

.

ВВЕДЕНИЕ

Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» имеет целью дать обучающимся основы теоретических и методологических знаний и практических навыков:

- по формированию и функционированию системы управления персоналом;
- планированию кадровой работы;
- технологии управления персоналом и его развитием;
- оценке труда и результатов деятельности персонала организации.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, представленных в таблице.

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» соответствует рабочей программе дисциплины.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ

Цель контрольной работы – закрепление основных теоретических положений курса «Управление человеческими ресурсами».

Вариант выбирается по начальной букве фамилии обучающегося.

Начальная буква фамилии	Вариант задания
А	1
Б	2
В	3
Г, О	4
Д, Щ	5
Ж	6
М	7
З, Т	8
И, У	9
К, Ф	10
Ш, Я	11
Р	12
Е, Л	13
М	14
Н	15
П	16
С	17
Х, Ц	18
Ю	19
Э, Ч	20

Контрольная работа состоит из оглавления, основной части, списка литературы.

Оглавление включает в себя наименование всех разделов и подразделов с указанием страниц. В верхней части этого листа пишется заголовок: «Оглавление» (по центру строк), затем дается перечень глав и пунктов. Главы нумеруются арабскими цифрами, пункты пишутся с отступом вправо, их нумерация содержит две цифры: первые указывает на номер главы, вторая – номер этого пункта в данной главе, главы и пункты контрольной работы должны иметь четкие заголовки.

После оглавления помещается текст теоретического вопроса варианта задания контрольной работы.

Основная часть:

Основная часть состоит из двух разделов:

1. В первом разделе раскрывается теоретический вопрос данной темы. Теоретическая часть контрольной работы должна составлять **5 – 7 страниц** машинописного текста.

Теоретическая часть должна включать три раздела: введение, основной раздел, заключение. Во введении показать значение и актуальность темы, а в заключении подвести итоги проделанной работы.

2. Вторым разделом является практическая часть, которая представлена рабочим проектом.

При выполнении работы следует придерживаться следующих правил:

1. Подобрать необходимую литературу, изучить содержание курса и методические рекомендации по выполнению домашней контрольной работы;
2. Составить развернутый план контрольной работы;
3. Изложить теоретическую часть вопроса (не допускать дословное переписывание текстов из брошюр, статей, учебников);
4. Привести практические примеры, используя конкретный материал на рабочем месте (с приложением материала и поименным источником печати);
5. Решить практические задания;
6. Оформить контрольную работу, сдать (выслать) ее на проверку в учебный отдел не позднее, чем за один месяц до начала лабораторно-экзаменационной сессии.

Оформление контрольной работы

Контрольная работа выполняется на листах формата А4. Титульный лист содержит название образовательного учреждения, название дисциплины, по которой написана работа, фамилию, инициалы преподавателя, фамилию и инициалы обучающегося, номер группы, номер варианта, название города, в котором находится учебное заведение, а также год написания данной работы.

Контрольная работа должна быть выполнена грамотно и аккуратно, четким разборчивым почерком; без помарок и зачеркиваний, запрещается произвольно сокращать слова (кроме общепринятых сокращения).

Оформляя работу, необходимо пронумеровать страницы, номер страницы проставляется в правом верхнем углу арабскими цифрами. Отвести поля шириной 3 см для замечаний рецензента. При необходимости, текст ответа можно дополнить чертежами, схемами и рисунками, четко и аккуратно. В конце работы указать литературу, поставить дату выполнения работы и подпись.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ДОМАШНЕЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Задание для теоретической части

1 вариант

1. Что определяло особенности социально-трудовых отношений в советский период отечественной истории?
2. Назовите основные этапы развития управления персоналом.
3. Раскройте сущность философии организации и философии управления персоналом организации.
4. Что такое концепция управления персоналом? Назовите составляющие концепции.

2 вариант

1. Какие признаки характеризуют трудовую деятельность как социальное явление?
2. Что такое трудовые ресурсы? Раскройте состав трудовых ресурсов.
3. Дайте характеристику важнейших факторов, оказывающих воздействие на людей в организации.
4. Какие подсистемы входят в состав системы управления персоналом организации?

3 вариант

1. Какие лица относятся к занятому населению и безработным?
2. Раскройте содержание понятий «персонал», «человеческие ресурсы», объясните разницу между ними.
3. Что такое принципы управления персоналом? Перечислите основные из них.
4. Что такое принципы построения системы управления персоналом? Перечислите основные из них.

4 вариант

1. Раскройте сущность понятия «социально-трудовые отношения». Что такое «система социально-трудовых отношений»?
2. Что такое рынок труда? Раскройте сущность внешнего и внутреннего рынка труда.
3. Раскройте сущность методов управления персоналом организации. Приведите их классификацию.
4. Что такое административные методы? Приведите примеры.

5 вариант

1. Раскройте сущность понятий «занятость населения» и «занятость персонала организации».
2. Что такое безработица? Дайте характеристику форм безработицы.
3. Что такое экономические методы? Приведите примеры.
4. Что такое социально-психологические методы? Приведите примеры.

6 вариант

1. Какова роль и задачи Федеральной службы по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития РФ?

2. Раскройте состав комплексных функциональных подсистем системы управления организацией.
3. Раскройте сущность методов построения системы управления персоналом организации. Приведите их классификацию.
4. Что такое кадровая политика государства, организации? Виды кадровой политики.

7 вариант

1. Раскройте состав элементов производственной системы и системы управления организацией.
2. Что такое организационное проектирование? Назовите его стадии и этапы.
3. Назовите составляющие механизма формирования государственной кадровой политики.
4. Раскройте содержание этапов формирования государственной кадровой политики.

8 вариант

1. Раскройте содержание стадий организационного проектирования системы управления персоналом.
2. Раскройте содержание этапов организационного проектирования системы управления персоналом.
3. Раскройте сущность концепций стратегии кадровой политики.
4. Чем вызвана необходимость стратегического управления организацией?

9 вариант

1. Назовите основные задачи службы управления персоналом.
2. Что понимается под кадровым обеспечением системы управления персоналом?
3. Поясните этапы процесса стратегического управления.
4. По каким параметрам производится анализ внешней и внутренней среды организации?

10 вариант

1. Охарактеризуйте количественный состав работников кадровых служб в России и за рубежом.
2. Составьте качественную характеристику работников кадровых служб отечественных и зарубежных организаций.
3. Что такое миссия и цели организации?
4. Дайте определение понятия стратегического управления персоналом, его субъекта и объекта.

11 вариант

1. Какими методами можно рассчитать численность работников кадровых служб?
2. Что такое «документационное обеспечение» системы управления персоналом?
3. Какова взаимосвязь стратегического управления персоналом со стратегическим управлением организацией и управлением персоналом?
4. Каковы проблемы управления персоналом отечественных организаций в условиях отсутствия стратегической направленности?

12 вариант

1. Для чего используются должностные инструкции и личностные спецификации? Каково их содержание?
2. В чем состоит сущность кадрового планирования?
3. Каковы критерии выбора стратегии управления персоналом?
4. В чем заключается сущность стратегического контроля и координации хода реализации стратегии?

13 вариант

1. Перечислите цели и задачи кадрового планирования.
2. Раскройте сущность и роль кадрового контроллинга в кадровом планировании.
3. Назовите факторы влияния группы на поведение ее членов.
4. Как характер коллектива влияет на личность?

14 вариант

1. Какое место занимает кадровое планирование в системе управления персоналом?
2. Какую структуру имеет типовой оперативный план кадрового планирования?
3. Что такое стимулирование трудовой деятельности персонала?
4. Дайте определение мотивации трудовой деятельности персонала.

15 вариант

1. Какая информация необходима для осуществления кадрового планирования?
2. Что представляет собой маркетинговая концепция управления персоналом?
3. Раскройте сущность мотивационного стимулирования.
4. Что такое материальное стимулирование персонала?

16 вариант

1. Что является предметом анализа при изучении внешнего и внутреннего рынка труда?
2. Сущность и значение планирования производительности труда. Каковы основные последствия ускорения (замедления) роста производительности труда?
3. Какие формы и системы заработной платы вы знаете?
4. Что такое этика деловых отношений?

17 вариант

1. Что представляет собой пофакторный метод планирования производительности труда? Укажите его достоинства и недостатки.
2. Дайте характеристику факторов, оказывающих влияние на уровень и динамику производительности труда. Как бы вы сгруппировали их по направлениям взаимодействия?
3. Раскройте суть понятия «организационная культура». Чем обусловлено внимание к организационной культуре в современных условиях?
4. Какими методами можно добиться изменения организационной культуры?

18 вариант

1. Назовите группы деловых и личностных качеств, которые используются при отборе кандидатов на вакантную должность руководителя или специалиста управления.
2. Дайте характеристику методам оценки и отбора персонала.
3. К каким подсистемам системы управления персоналом относятся функции управления конфликтами и стрессами?
4. Укажите основные функции управления конфликтами и стрессами.

19 вариант

1. Что такое подбор и расстановка персонала? Чем отличается отбор персонала от подбора?
2. Каковы цели деловой оценки персонала?
3. Охарактеризуйте основные методы управления конфликтами.
4. В чем проявляются отрицательные последствия стрессов?

20 вариант

1. Что такое социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала? Раскройте взаимосвязь этих понятий.
2. Дайте характеристику направлений деятельности подразделения по управлению профориентацией и адаптацией персонала организации.
3. Что необходимо предпринять для нейтрализации стрессов?
4. Что такое текучесть кадров? Назовите ее причины.

21 вариант

1. Раскройте содержание программы адаптации персонала.
2. Из каких этапов складывается процесс текущей периодической оценки персонала организации?
3. Как определить текучесть кадров?
4. Какие факторы должны учитываться при оценке результатов труда?

22 вариант

1. Какие группы показателей деловой оценки персонала выделяются в ее методике?
2. Раскройте содержание основных направлений профориентационной работы.
3. Какими методами можно оценить результаты труда?
4. Какие показатели социальной эффективности деятельности организации вам известны?

23 вариант

1. Назовите виды адаптации. Каковы главные условия успешной трудовой адаптации?
2. Охарактеризуйте систему управления профориентацией и адаптацией в организации.
3. Что представляет собой оценка деятельности подразделений управления персоналом?

4. Какие косвенные показатели используются при оценке эффективности кадровых служб?

24 вариант

1. Что такое организация труда?
2. Раскройте содержание и принципы научной организации труда.
3. Приведите классификацию затрат организации на персонал.
4. Что такое коммерческая (финансовая) эффективность?

25 вариант

1. Дайте определение управленческого труда. Что является предметом и продуктом управленческого труда?
2. Охарактеризуйте особенности организации управленческого труда.
3. Раскройте сущность бюджетной эффективности.
4. Перечислите виды затрат, связанных с совершенствованием системы управления персоналом организации.

26 вариант

1. Назовите факторы, существенным образом влияющие на организацию личного труда руководителя.
2. Что такое высвобождение персонала? Назовите виды увольнения персонала.
3. Дайте характеристику важнейших факторов, оказывающих воздействие на людей в организации.
4. Какие подсистемы входят в состав системы управления персоналом организации?

Задание для практической части

Рабочий проект «Проектирование системы управление человеческих ресурсов

(на примере организации) и определение ее эффективности»

1. Характеристика организаций
2. Разработать философию организации и диагностировать структуру человеческих ресурсов
3. Спроектировать систему управления человеческих ресурсов
4. Спроектировать организационную структуру управление человеческих ресурсов в зависимости от особенностей организации
5. Разработать кадровое планирование и провести маркетинг человеческих ресурсов
6. Разработать схему отбора человеческих ресурсов (на 1 единицу). Приложить документационное обеспечение при их найме
7. Разработать программу адаптации
8. Определить движение человеческих ресурсов. Приложить документационное обеспечение при их движении. Рассчитать коэффициенты текучести и удовлетворённости персонала

9. Организовать обучение человеческих ресурсов по любой тематике и определить его эффективность
10. Рассчитать численность кадрового персонала
11. Провести кадровый аудит
12. Провести оценку экономической и социальной эффективности системы управления персоналом

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Э.Ю. Люшина, Е.Г. Моисеева, Е.О. Тихонова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 с. — 978-5-4487-0001-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>
2. Козлов В.В. Система управления персоналом предприятия [Электронный ресурс]/ Козлов В.В., Бочаров Д.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18956>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Гарафиев И.З. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Гарафиев И.З.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2015.— 130 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/63519.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Зайцева Т.В. Система управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс] / Т.В. Зайцева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2012. — 248 с. — 978-5-211-06303-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54656.html>
5. Накарякова В.И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Накарякова В.И.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 275 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50626.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Прытков Р.М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Прытков Р.М.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 196 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54170.html>.— ЭБС «IPRbooks»