

## СОДЕРЖАНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа студентов обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям. Основными формами самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины «Управление персоналом» являются работа над темами для самостоятельного изучения и подготовка к практическим занятиям. Результаты этой подготовки проявляются в активности студента на занятиях.

***СР включает следующие виды работ:***

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- выполнение домашнего задания в виде подготовки презентации, доклада по изучаемой теме;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к практическим занятиям;
- для студентов заочной формы обучения – выполнение контрольной работы;
- подготовка к экзамену.

### 7.1. ТЕМЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

**Тема 1. Понятие и сущность управления персоналом.**

1. Роль и значение управление персоналом как науки.
2. Модели и концепции управления персоналом.
3. Принципы и методы управления персоналом
4. Персонал, как субъект и объект управления.

*Термины:* управление персоналом, трудовые ресурсы, кадры, персонал.

*Выполнить:*

1. Что изучает дисциплина «Управление персоналом»?
2. Дайте определение, что понимается под персоналом предприятия (организации).
3. Какие задачи решает управление персоналом?
4. Охарактеризуйте основные модели и концепции управления персоналом.
5. В чем заключается философия управления персоналом?
6. Какие принципы используются в управлении персоналом?
7. Назовите методы управления персоналом.
8. В чем сущность рассмотрения персонала, как субъект и объект управления?
9. Какова структура персонала современной организации?

*Литература:* [1 — С – 405-407; 2 — С – 4-8; 3 — С – 8-36; 4 — С – 87-102; 5 — С – 6-34; 6 — С – 5-32; 7 — С – 19-26; 8 — С – 4-8; 9 — С – 85-106; 10 — С – 16-18; 11 — С – 5-14; 12 — С – 19-32].

**Тема 2. Формирование коллектива организации.**

1. Трудовой коллектив и социальная ответственность организации.
2. Стадии и этапы развития трудового коллектива.
3. Формальные и неформальные группы.
4. Лидерские качества руководителя в управлении.
5. Корпоративная культура управления персоналом.

*Термины:* трудовой коллектив, социальная ответственность, корпоративная культура.

*Выполнить:*

1. Что понимается под трудовым коллективом организации?
2. В чем заключается социальная ответственность организации?
3. Охарактеризуйте стадии и этапы развития трудового коллектива.
4. Какие признаки характерны для формальных и неформальных групп?
5. Какими лидерскими качествами должен обладать руководитель организации?
6. Что такое корпоративная культура?
7. Какое значение имеет корпоративная культура в управлении персоналом?

*Литература:* [1 — С — 91-96; 4 — С — 20-32; 6 — С — 71-82; 7 — С — 32-34; 8 — С — 289-304; 9 — С — 472-506; 11 — С — 185-202; 12 — С — 114-120].

### **Тема 3. Сплоченность и социальное развитие коллектива.**

1. Сущность и стадии сплоченности коллектива.
2. Психологическая совместимость работников организации.
3. Сущность и значение социального развития коллектива.
4. Содержание и этапы разработки и реализации плана социального развития.

*Термины:* сплоченность коллектива, совместимость работников, социальное развитие коллектива.

*Выполнить:*

1. В чем сущность и значение сплоченности трудового коллектива?
2. Какие факторы влияют на сплоченность коллектива?
3. Что означает психологическая совместимость работников организации?
4. Какими средствами обеспечивается поддержка совместимости работников?
5. В чем сущность и значение социального развития коллектива?
6. Охарактеризуйте содержание плана социального развития организации.

*Литература:* [4 — С — 45-54; 6 — С — 83-90; 7 — С — 190-191; 8 — С — 88-95; 9 — С — 351-354; 12 — С — 637-654].

### **Тема 4. Кадровая политика организации.**

1. Понятие и сущность кадровой политики организации.
2. Типы кадровой политики организации.
3. Этапы построения кадровой политики.
4. Стратегическое управление персоналом.

*Термины:* кадровая политика, кадровая стратегия.

*Выполнить:*

1. Что понимается под кадровой политикой организации?
2. Какие различают типы кадровой политики?
3. Охарактеризуйте этапы построения кадровой политики.
4. В чем заключается стратегическое управление персоналом?
5. Каким образом разрабатывается кадровая стратегия в организации?

*Литература:* [7 — С — 35-37; 8 — С — 69-78; 9 — С — 187-225; 10 — С — 19-23; 11 — С — 314-316; 12 — С — 66-68].

### **Тема 5. Службы персонала: организация и функции.**

1. Службы управления персоналом в системе управления предприятием.
2. Функции службы управления персоналом.
3. Организационная структура службы управления персоналом.
4. Этапы работ по созданию службы персонала.
5. Требования к составу службы управления персоналом.

*Термины:* служба управления персоналом, организационная структура.

*Выполнить:*

1. Что представляет собой служба управления персоналом?
2. Какие функции выполняет служба управления персоналом?
3. Что понимается под оргструктурой службы управления персоналом?
4. Каким образом формируется служба управления персоналом?
5. Какие требования предъявляются к составу службы управления персоналом?

*Литература:* [1 — С — 409-410; 3 — С — 35-50; 5 — С — 124-168; 6 — С — 63-70; 7 — С — 40-48; 9 — С — 416-417; 12 — С — 56-64].

### **Тема 6. Кадровое планирование в организации.**

1. Понятие и сущность кадрового планирования.
2. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.
3. Виды кадрового планирования.
4. Этапы кадрового планирования.
5. Методы кадрового планирования.

*Термины:* кадровое планирование, прогнозирование, потребность в персонале.

*Выполнить:*

1. В чем заключается сущность кадрового планирования?
2. Какие задачи решает кадровое планирование?
3. Что означает планирование и прогнозирование потребности в персонале?
4. Какие различают виды кадрового планирования?
5. Охарактеризуйте этапы кадрового планирования.
6. Какие методы используются в кадровом планировании?

*Литература:* [5 — С — 202-236; 7 — С — 119-124; 8 — С — 101-118; 9 — С — 232-242; 12 — С — 72-82].

### **Тема 7. Организация набора и отбора кадров.**

1. Понятие набора персонала и факторы, влияющие на набор.
2. Источники набора персонала и их виды.
3. Понятие и сущность отбора персонала.
4. Методы отбора персонала.

*Термины:* набор персонала, компетенция, отбор персонала.

*Выполнить:*

1. Что понимается под набором персонала?
2. Какие факторы влияют на набор персонала?
3. Назовите источники набора персонала.
4. В чем заключается сущность отбора персонала?
5. Какие методы используются для отбора персонала?

*Литература:* [1 — С — 413-414; 2 — С — 15-32; 3 — С — 74-112; 5 — С — 237-264; 6 — С — 154-160; 7 — С — 115-118; 8 — С — 122-126; 9 — С — 314-333; 12 — С — 92-98].

### **Тема 8. Оценивание и аттестация персонала.**

1. Понятие и сущность оценки персонала.
2. Критерии оценки персонала.
3. Методы оценки персонала.
4. Аттестация персонала организации.
5. Виды аттестации персонала.
6. Этапы и порядок проведения аттестации.

*Термины:* оценка персонала, аттестация персонала.

*Выполнить:*

1. Что понимается под оценкой персонала?
2. Какие критерии используются для оценки персонала?
3. Охарактеризуйте основные методы оценки персонала.
4. В чем заключается сущность аттестации персонала организации?
5. Какие различают виды аттестации персонала?
6. Какой порядок проведения аттестации?

*Литература:* [1 — С — 417-418; 3 — С — 138-156; 5 — С — 282-290; 7 — С — 56-62; 8 — С — 144-150; 9 — С — 342-348; 12 — С — 148-160].

### **Тема 9. Управление процессом развития персонала.**

1. Понятие и сущность управления развитием персонала.
2. Обучение персонала.
3. Управление деловой карьерой персонала.
4. Управление кадровым резервом.
5. Управление социальным развитием персонала.
6. Управление нововведениями в кадровой работе.

*Термины:* развитие персонала, обучение, карьера, кадровый резерв.

*Выполнить:*

1. Что понимается под управлением развития персонала?
2. Каким образом осуществляется обучение персонала на предприятии?
3. В чем особенности управления деловой карьерой персонала?
4. Что представляет собой управление кадровым резервом?
5. Какое значение имеет управление социальным развитием персонала?
6. Какие задачи решает управление нововведениями в кадровой работе?

*Литература:* [1 — С — 419-422; 3 — С — 181-198; 5 — С — 291-298; 6 — С — 168-182; 7 — С — 80-94; 8 — С — 153-168; 9 — С — 410-415; 10 — С — 44-46; 12 — С — 180-198].

### **Тема 10. Управление процессом высвобождения персонала.**

1. Понятие и сущность управления высвобождением персонала.
2. Содержание работ по видам увольнения работников.
3. Управление текучестью кадров.

*Термины:* высвобождение персонала, увольнение персонала, текучесть кадров.

*Выполнить:*

1. Раскройте понятие управления высвобождением персонала.
2. Охарактеризуйте содержание работ по видам увольнения работников?
3. В чем заключается управление текучестью кадров?
4. Назовите этапы проведения работ по управлению текучестью кадров.

*Литература:* [3 — С – 113-136; 5 — С – 302-324; 7 — С – 165-170; 8 — С – 183-188; 9 — С – 383-389; 12 — С – 204-210].

### **Тема 11. Социальное партнерство в организации.**

1. Социальное партнерство на предприятии: сущность и функции.
2. Система регулирования социально-трудовых отношений на предприятии.
3. Коллективный договор как способ укрепления социального партнерства.

*Термины:* социальное партнерство, социально-трудовые отношения, коллективный договор.

*Выполнить:*

1. Что представляет собой социальное партнерство на предприятии?
2. Какие функции выполняет социальное партнерство?
3. Каким образом формируется система регулирования социально-трудовых отношений на предприятии?
4. Что такое коллективный договор?
5. Охарактеризуйте основные разделы коллективного договора.

*Литература:* [6 — С – 212-218; 7 — С – 174-179; 8 — С – 195-202; 9 — С – 399-406].

### **Тема 12. Эффективность управления персоналом.**

1. Понятие и сущность эффективности управления персоналом.
2. Экономическая эффективность управления персоналом.
3. Социальная эффективность управления персоналом.
4. Организационная эффективность управления персоналом.
5. Оценка комплексной эффективности управления персоналом.

*Термины:* эффективность управления персоналом, экономическая эффективность, социальная эффективность, организационная эффективность.

*Выполнить:*

1. Дайте определение эффективности управления персоналом.
2. В чем сущность экономической эффективности управления персоналом?
3. Что понимается под социальной эффективностью управления персоналом?
4. В чем особенности организационной эффективности управления персоналом?
5. Каким образом осуществляется оценка комплексной эффективности управления персоналом?

*Литература:* [3 — С — 199-224; 6 — С — 225-230; 8 — С — 183-188; 9 — С — 598-604; 10 — С — 48-50; 12 — С — 505-527].