

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
к выполнению контрольной работы по дисциплине

«Проектирование HR деятельностью»
для студентов заочной формы обучения направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»
магистерская программа «Управление персоналом организации»

Рассмотрено на заседании кафедры
управления бизнесом и
персоналом
Протокол № 6 от 08.02.17г.

Утверждено на заседании
учебно-издат. совета ДОННТУ
Протокол № 2 от 23.03.17г.

Донецк

2017

Методические указания к выполнению контрольной работы по дисциплине «Проектирование HR деятельностью» для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом». Магистерская программа «Управление персоналом организации» / сост. В. В. Горощенко. – Донецк: ДОННТУ, 2017 – 15 с.

Методические указания включают тематическое описание дисциплины «Проектирование HR деятельностью», требования к выполнению контрольной работы и критерии ее оценки, темы контрольных работ и список рекомендованной литературы.

Составитель: к.э.н. В. В. Горощенко

Ответственный за выпуск: к.э.н., доц. И. А. Кондаурова

Рецензенты: к.э.н., доц. С. Н. Крапивницкая
к.пед.н., доц. И.А. Горчакова

Содержание

Введение.....	4
Указания к выполнению контрольной работы.....	4
Требования к оформлению контрольной работы.....	5
Критерии оценки.....	8
Тематическое содержание курса.....	9
Темы контрольных работ.....	10
Рекомендованная литература.....	14

Введение

Контрольная работа является формой текущего контроля (оценки) знаний. Данный вид контроля позволяет объективно оценить уровень подготовленности и самостоятельности студента по одной из ключевых тем изучаемой дисциплины «Проектирование HR деятельностью» в межсессионный период.

Дисциплина охватывает следующий перечень тем:

Методологические основы управления персоналом

Организация HR-деятельности

Коммуникации в HR-деятельности

Объекты и субъекты HR-деятельности

Технологии HR-деятельности

Понятие и виды HR-систем управления

Методы оценки эффективности деятельности службы персонала

Выполнение работы предполагает самостоятельную работу студента по выбранной теме на основе изучения научной литературы.

Цель выполнения контрольной работы - формирование прочных знаний, навыков и умений студентов по предлагаемому курсу на основе следующих дидактических компонентов образовательного процесса:

1. Понимание теоретического материала изучаемой дисциплины;

2. Формирование навыков:

- самостоятельной работы с различными видами источников по выбранной проблеме (теме);

- подбора, обработки и систематизации материала (информации) по выбранной теме;

- обобщения, формулирования выводов и оформления их в различной форме (текст, таблицы, графики, схемы);

Формирование умения грамотно и логично излагать письменно материал (информацию) по заявленной теме.

Указания к выполнению контрольной работы

Задачи к контрольной работе составлены в 20-ти вариантах. Выбор номера варианта осуществляется по номеру в списке журнала. Задача каждого варианта состоит из трех теоретических вопросов. Перед выполнением работы следует ознакомиться с предлагаемыми разделами программы курса, а потом подобрать рекомендованную программой литературу в соответствии с индивидуальной задачей.

При выполнении контрольной работы необходимо придерживаться следующих требований:

1. В работе необходимо указать номер варианта индивидуального задания.

2. Ответ на теоретический вопрос должен быть содержательными и полностью раскрывать сущность проблемы или явления.

3. Если после рецензирования контрольная работа имеет замечания, студент должен сделать необходимые исправления и дополнения.

Контрольная работа должна быть оформлена с использованием компьютерной техники. Страницы следует пронумеровать и оставить поля для замечаний рецензента и исправлений (дополнений), которые студент должен внести после рецензирования.

Требования к оформлению контрольной работы

Основными требованиями, предъявляемыми к оформлению контрольной работы:

- наличие титульного листа;
- развернутый план;
- список использованной литературы, не менее 10 источников

Титульный лист.

Титульный лист содержит следующие реквизиты: наименование министерства, вуза кафедры, название дисциплины и темы, номер группы, фамилия, имя и отчество исполнителя, фамилия, имя и отчество проверяющего.

Наименование темы контрольной работы на титульном листе должно соответствовать формулировке ее в перечне. Изменения допускаются только по согласованию с преподавателем (ведущим данный курс).

Содержание

В содержании пишется план изложения вопроса, список используемой литературы, приложения.

План – это логическая база рассмотрения проблемы (темы). План должен быть сложным, развернутым, включающим в виде параграфов и подпараграфов более дробные логические деления. Наименование каждого пункта плана (подпункта) приводится с новой строки. Против каждого из них с правой стороны листа указывается номер страницы. Приложения к работе имеют свой порядковый номер.

Список литературы

В список литературы включаются все источники, которые были изучены и использованы при выполнении работы. Список литературы рекомендуется приводить в алфавитном порядке.

Приложения

К тексту контрольной работы как иллюстративный материал могут быть приложены «Приложения» в виде графиков, схем, таблиц, диаграмм. Приложения должны иллюстрировать, дополнять, объяснять информацию изложенную в работе (в основном тексте делаются сноски или ссылки на них). Каждое приложение начинается на новой странице, на котором в правом углу пишется слово «ПРИЛОЖЕНИЕ», рядом указывается порядковый номер (цифрой без указания №) если приложений больше

одного. Название приложения пишется по центру страницы.

По оформлению контрольной работы предъявляются следующие требования.

1. Текст представляется в компьютерном исполнении (в виде исключения допускается рукописный вариант), без стилистических и грамматических ошибок.

2. Текст должен иметь письменную ориентацию, набираться через 1,5 интервала на листах формата А4 (210 x 297 мм). Для набора текста в текстовом редакторе Microsoft Word, рекомендуется использовать шрифты: Times New Roman, размер шрифта – 14 пт. При использовании других текстовых редакторов шрифт выбирается самостоятельно, исходя из требований – 60 строк на лист (через 2 интервала).

3. Поля страницы: левое – 2 см., правое – 1,0 см., нижнее – 2 см., верхнее – 2. Абзац (красная строка) должен равняться четырем знакам (1,25 см).

4. Выравнивание текста на листах должно производиться по ширине строк.

5. Каждая структурная часть контрольной работы (введение, разделы основной части, заключение и т. д.) начинается с новой страницы.

6. Заголовки разделов, введение, заключение, библиографический список набираются прописным полужирным шрифтом.

7. Не допускаются подчеркивание заголовка и переносы в словах заголовков.

8. После заголовка, располагаемого посередине строки, точка не ставится.

9. Расстояние между заголовком и следующим за ней текстом, а также между главой и параграфом составляет 2 интервала.

10. Формулы внутри контрольной работы должны иметь сквозную нумерацию и все пояснения используемых в них символов.

11. Иллюстрации, рисунки, графики, фотографии, которые приводятся по тексту работы должны иметь нумерацию.

12. Ссылки на литературные источники оформляются в квадратных скобках, где вначале указывается порядковый номер по библиографическому списку, а через запятую номер страницы.

13. Все страницы контрольной работы, кроме титульного листа, нумеруются арабскими цифрами. Номер проставляется верху справа страницы.

14. Титульный лист контрольной работы включается в общую нумерацию, но номер страницы на нем не проставляется.

15. Объем контрольной работы в среднем - 15-20 страниц (или 25-40 тыс. печатных знаков) формата А4, набранных на компьютере на одной (лицевой) стороне.

16. В списке использованной литературе в контрольной работе должно быть не менее десяти источников.

17. Все структурные части контрольной работы сшиваются в той же последовательности, как они представлены в структуре.

Критерии оценки

Подготовленная и оформленная в соответствии с требованиями контрольная работа оценивается преподавателем по следующим критериям:

- достижение поставленной цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в контрольной работе проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов);

- уровень эрудированности автора по изученной теме (знание автором состояния изучаемой проблематики, цитирование источников, степень использования в работе результатов исследований);

- личные заслуги автора контрольной работы (новые знания, которые получены помимо образовательной программы, новизна материала и рассмотренной проблемы, научное значение исследуемого вопроса);

- культура письменного изложения материала (логичность подачи материала, грамотность автора)

- культура оформления материалов работы (соответствие работы всем стандартным требованиям);

- знания и умения на уровне требований стандарта данной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих понятий и идей;

- степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению);

- качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов);

- использование литературных источников.

Объективность оценки работы преподавателем заключается в определении ее положительных и отрицательных сторон, по совокупности которых он окончательно оценивает представленную работу.

При положительном заключении работа допускается к защите, о чем делается запись на титульном листе работы.

При отрицательной рецензии работа возвращается на доработку с последующим представлением на повторную проверку с приложением замечаний, сделанных преподавателем.

Не допускается сдача скачанных из сети Internet контрольных работ.

В подобном случае работа не принимается к защите и вместо него выдается новая тема. Студент, не подготовивший контрольную работу, считается не выполнившим учебный план и не может быть допущен к зачету.

Тематическое содержание дисциплины «Проектирование HR деятельностью»

Тема 1. Методологические основы управления персоналом

Понятие управление персоналом. Принципы управления. Методы управления персоналом: социально-психологические, административные, организационно-распорядительные, психологические, социологические, экономические. Современные персонал-технологии управления.

Тема 2 Организация HR-деятельности

Создание службы управления персоналом. Направления работы отделов по управлению человеческими ресурсами. Роли HR-специалиста в организации: «политрук», «психолог», «всеобщий секретарь», «профсоюзный деятель», «тайный контролер». Основные требования к HR-менеджеру.

Тема 3 Коммуникации в HR-деятельности

Виды коммуникаций в HR-деятельности. Коммуникационный канал. Элементы и этапы процесса коммуникации. Коммуникации в области трудовых отношений (HR). Подходы к установлению коммуникаций с работниками.

Тема 4 Объекты и субъекты HR-деятельности

Объекты и субъекты управления персоналом. Основные характеристиками и признаки персонала Организационная структура управления персоналом. Виды структур: линейная, функциональная, дивизиональная и матричная. Цели, функции и организационная структура HRслужбы на предприятии.

Тема 5 Технологии HR-деятельности

Понятие HR-технологии. Виды и преимущества современных HR-технологий. Информационные технологические решения. Облачные технологии в HR. Социальные, и информационные управленческие технологии в управлении персоналом. Специализированные комплексные системы. Узкоспециализированные программы. Полнофункциональные HRM системы. Технологии подбора персонала.

Тема 6 Понятие и виды HR-систем управления

Автоматизированные системы управления персоналом. Эффекты от внедрения HR-модулей. Сквозные HR-системы. Модель компетенций. Зарубежные системы управления персоналом: SAP Human Resources Management System , Oracle Human Resources Analyzer. Российские системы управления: БОСС-Кадровик АиТ: Управление персоналом TRIM-Персонал. Черты моделирования HR-систем. Моделирование HR-систем. Проектирование систем управления человеческими ресурсами

Тема 7 Методы оценки эффективности деятельности службы персонала

Сущность оценки эффективности работы персонала на предприятии. Методы оценки деятельности HR-служб: Экспертная оценка Метод бенчмаркинга Метод оценки эффективности обучения Дональда Киркпатрика, Оценка отдачи на инвестиции в персонал (ROI) Комплексная методика Джека Филлипса Модель Дэйва Ульриха. Оценка эффективности работы с персоналом на примере России.

Темы контрольных работ

Каждый вариант содержит три теоретических вопроса, которые должны быть полно, логично и грамотно раскрыты в контрольной работе

Вариант 1

Организация HR-деятельности
Формирование кадрового резерва.
Основные требования к HR-менеджеру.

Вариант 2

Коммуникации в HR-деятельности.
Управление корпоративной культурой.
Объекты и субъекты управления персоналом.

Вариант 3

Организационная структура службы управления персоналом
Ротация персонала.
Источники финансирования HR-проектов на предприятии

Вариант 4

Виды HR-проектов.
Мотивирование и стимулирование персонала.
Внутрикорпоративная PR-компания.

Вариант 5

Методы и инструменты комплексной диагностики системы управления персоналом в компании.
Подбор и отбор персонала.
Роль HR в стратегическом управлении компанией.

Вариант 6

Анализ рабочих мест и составление профиля должности.
Проектирование организационной модели компании.
Ведение кадрового делопроизводства.

Вариант 7

Определение потребности в персонале в зависимости от стратегии развития компании.
Поиск персонала (внешний и внутренний рекрутинг).
HR-брендинг не как одно из направлений HR-деятельности.

Вариант 8

Выявление потребности в обучении персонала и его непосредственное обучение.
Организационная структура службы управления персоналом.
Пути совершенствования работы кадровой службы предприятия.

Вариант 9

Организационное проектирование управления человеческими ресурсами.
HR-аутсорсинг как одно из направлений HR-деятельности.
Профессиональная адаптация работников.

Вариант 10

Сущность HR-проектирования.
Руководитель HR-проекта. Его роль и функции.
Оценка работников (компетентность, потенциал, организационное поведение, результаты труда).

Вариант 11

Перевод, повышение, понижение, увольнение персонала в зависимости от результатов работы.

Факторы, влияющие на структуру и численность HR-подразделения.

SWOT-анализ для целей диагностики HR-деятельности.

Вариант 12

HR-бенчмаркинг как инструмент оценки эффективности деятельности HR-службы.

Жизненный цикл HR-проекта.

Методы проектирования оргструктуры HR-службы.

Вариант 13

Инструменты контроля HR проектов.

Принципы проектного управления.

Модель построения кадровой политики в организации.

Вариант 14

Управление персоналом проекта. Субъекты и объекты управления.

Формирование команды HR-проекта.

Методы кадрового проектирования.

Вариант 15

Инструменты планирования HR проектов.

Критерии успехов и неудач проекта.

Специфика проектов в управлении персоналом.

Вариант 16

Организация HR-деятельности

Основные требования к HR-менеджеру

Коммуникации в HR-деятельности

Вариант 17

Объекты и субъекты управления персоналом

Организационная структура службы управления персоналом

Источники финансирования HR-проектов на предприятии

Вариант 18

Виды HR-проектов

Внутрикорпоративная PR-компания

Методы и инструменты комплексной диагностики системы управления персоналом в компании

Вариант 19

Роль HR в стратегическом управлении компанией

Моделирование HR-систем

Проектирование систем управления человеческими ресурсами

Вариант 20

Организационная структура HR службы

Понятие проектирования и принципы его организации

Технология оценки эффективности управления персоналом.

Рекомендованная литература

Основная:

1. Веснин, В. Р. Управление персоналом : теория и практика : учеб. / В. Р. Веснин. - Москва : Проспект, 2010. - 688 с.
2. Лукичева, Л. И. Управленческие решения: учеб. по спец. "Менеджмент организации" / Л. И. Лукичева, Д. Н. Егорычев ; под ред. Ю. П. Анискина. - Москва : ОМЕГА-Л, 2008. - 383 с.
3. Маслова, В. М. Управление персоналом : учеб. для студентов вузов, обуч. по экон. спец. / В. М. Маслова; Всерос. заоч. фин.-экон. ин-т. - Москва : Юрайт, 2011. - 488 с.

Дополнительная:

4. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом : портфель надежных технологий : учеб.-практ. пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев; Изд.-торг. корпорация "Дашков и К". - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2010. - 342 с.
5. Потемкин, В. К. Управление персоналом : учеб. для студентов вузов, специализ. на менеджменте организации, экономики труда и упр. персоналом / В. К. Потемкин. - Москва : Питер, 2010. - 426 с.
6. Управление персоналом : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. "Менеджмент организации", "Управление персоналом", "Экономика труда" / под ред. А. Я. Кибанова, Л. В. Ивановской. - 2-е изд., стер. - Москва : Экзамен, 2008. - 349 с.
7. Управление персоналом: учеб. для бакалавров : для студ. вузов / А. А. Литвинюк [и др.]; Рос. гос. торгово-экон. ун-т; под ред. А.А. Литвинюка. - Москва : Юрайт, 2012. - 434 с.
8. Управление человеческими ресурсами : учеб. для бакалавров / под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2014. - 526 с.
9. Зайцев, Г. Г. Управление человеческими ресурсами: учеб. для студентов учреждений высш. проф. образования / Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен. - Москва : Академия, 2014. - 304 с.
10. Управление человеческими ресурсами : учеб. / коллектив авторов ; под ред. Ю. Г. Одегова, В. В. Лукашевича. - Москва : КНОРУС, 2015. - 222 с.
11. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами : пер. с англ. / М. Армстронг; под ред. И. Малковой. - 10-е изд.- Санкт-Петербург : Питер, 2012. - 848 с.: ил.
12. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / Л. С. Шаховская [и др.] ; под ред. Л. С. Шаховской. - Москва : КНОРУС, 2016. - 148 с.
13. Кафидов, В. В. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / В. В. Кафидов. - Санкт-Петербург : Питер, 2012. - 208 с.

14. Бабосов, Е. М. Управление персоналом : учеб. пособие для студентов вузов по спец. «Менеджмент» / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнилович, Бабосова, - Минск : ТетраСистемс, 2012. - 288 с.
15. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учеб. для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - Москва : Дашков и К°, 2013. - 392 с.
16. Генкин, Б. М. Управление человеческими ресурсами : учеб. / Б. М. Генкин, И. А. Никитина. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 464 с.
17. Макарова, И. К. Управление человеческими ресурсами : уроки эффективного HR-менеджмента : учеб. пособие / И. К. Макарова. - Москва : Дело АНХ, 2015. - 422 с.
18. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации : учеб. / А. Р. Алавердов. - Москва : Синергия, 2012. - 656 с.
19. Баринов, В. А. Организационное проектирование : учеб./ В. А. Баринов. - Москва : ИНФРА-М, 2014. - 384 с.