

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
к организации самостоятельной работы студентов
по дисциплине
«Основы теории управления персоналом»
(для студентов всех форм обучения)**

для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Донецк ДОННТУ
2017

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
к организации самостоятельной работы студентов
по дисциплине
«Основы теории управления персоналом»
(для студентов всех форм обучения)**

для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

профиль подготовки «Управление персоналом и экономика труда»

Рассмотрены на заседании
кафедры «Управление бизнесом
и персоналом»
Протокол № 5 от 10.01.2017 г.

Утверждены на заседании
учебно-издательского совета ДОННТУ.
Протокол № __ от __.__. 20__ г.

Донецк ДОННТУ
2017

УДК 331.108: 331.522.4

Методические рекомендации к организации самостоятельной работы студентов дисциплины вариативной части цикла профессиональной подготовки «Основы теории управления персоналом» для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Профиль подготовки «Управление персоналом и экономика труда» / сост.: Т. В. Коваленко, И. В. Барыло. – Донецк : ДОННТУ, 2017. – 26 с.

Приведены общие положения по организации самостоятельной работы вариативной учебной дисциплины цикла профессиональной подготовки «Основы теории управления персоналом». Методические рекомендации содержат указания к организации самостоятельной работы по дисциплине «Основы теории управления персоналом».

Составители: Т.В. Коваленко, к.э.н., доцент кафедры управление бизнесом и персоналом
И.В. Барыло, ассистент кафедры управление бизнесом и персоналом

Ответственный за выпуск: И.А. Кондаурова, к.э.н., доцент, заведующая кафедрой управление бизнесом и персоналом

Рецензент:

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| ВВЕДЕНИЕ | 5 |
| ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | 6 |
| КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»..... | 8 |
| ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 9 |
| РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ | 11 |
| «ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»..... | 11 |
| ТЕСТЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ | 17 |
| ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ | 22 |
| СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ | 24 |

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях нестабильности социально-экономической среды и глобальных изменений во всех сферах жизни общества важнейшим условием развития современной организации является эффективная управленческая деятельность.

Управление как особый вид деятельности в социальной группе развивается с самого зарождения человеческой цивилизации. В первобытную эпоху в родовой общине сложилась простейшая кооперация (совместная, коллективная работа) как исторически первая форма общественного труда. Благодаря ей, а также постоянному совершенствованию рабочих орудий, приобретению людьми трудовых умений и навыков происходило хотя и медленное, но неуклонное повышение производительности труда. Происходит разделение труда: первоначально по полу и возрасту, затем от собирательства и охоты к земледелию, скотоводству, ремеслу. На смену родовому строю пришло рабство - исторически первая форма принудительного труда и эксплуатации.

В первых рабовладельческих государствах мы находим следы, аспекты управления персоналом. Еще Геродот ("отец истории") писал о ста тысячах рабочих, которые были собраны для строительства пирамиды Хеопса (2575-2465 гг. до н.э.) и расположенных рядом с ней сооружений. Очевидно, что реализация подобного проекта требовала решения проблем занятости, распределения работ, рабочего времени, довольствия и оплаты труда, санкций, то есть тех вопросов в сфере управления персоналом, которые актуальны и по сей день.

Современный этап развития управленческих наук, особенно на Западе, отмечен появлением большого числа направлений и подходов к управлению персоналом, скорость смены которых затрудняет их научную рефлексию и не позволяет сделать своевременные выводы о том, насколько тот или иной подход может быть заимствован в России.

Сегодняшний лейтмотив системы управления - это утверждение, что в основу совершенствования систем и методов управления должно быть положено рациональное использование трудового потенциала. В современных условиях знания, умения, трудовые навыки, инициатива, предприимчивость, ценностно-мотивационная сфера работников любого предприятия (т.е. основные слагаемые потенциала работника) становятся все более важным стратегическим ресурсом наряду с финансовым и производственным капиталом.

Признание человека полноправным и сознательным участником общественного развития наряду с жизненными потребностями выдвигает на первый план также потребности в творческой деятельности, информации, участия в управлении и т.д.

ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины заключается в формировании у студентов знаний о современных теориях, необходимых для эффективного управления с использованием накопленного отечественного и зарубежного опыта теории управления персоналом.

знать:

- принципы, методы и функции управления персоналом;
- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации.

уметь:

- уметь сформировать целостное представление об управлении человеческими ресурсами как составного элемента эффективного менеджмента,
- место управления персоналом в системе управления предприятием;
- возникновении научной теории управления персоналом и ее концептуальных основ;

- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;

- владеть и применять основы управления персоналом с использованием теорий управления персоналом.

КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ
ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
«ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Освоение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

общекультурных (ОК):

- способностью применять основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);

- способностью к самоорганизации и самообразованию, саморазвитию и самореализации, использованию творческого потенциала в условиях динамично меняющейся глобальной среды (ОК-7);

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, обобщению, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-8);

- способностью анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем (ОК-10);

общепрофессиональных (ОПК):

- знанием основ современного философского мировоззрения и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом; умением применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1).

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Самостоятельная работа студентов (СРС) заключается:

- в изучении теоретического материала дисциплины по конспекту лекций и по рекомендованной учебной и специальной тематической литературе;
- в подготовке к аудиторным занятиям;
- в выполнении студентами дневной формы обучения на практических занятиях и дома упражнений и тематических работ индивидуальных домашних заданий;
- в выполнении студентами заочной формы обучения индивидуальной контрольной работы по курсу;
- в подготовке к выполнению аудиторных контрольных работ по курсу.

Практические занятия проводятся со студентами по ключевым темам дисциплины. На занятиях согласно обрабатываемой теме рассматриваются вопросы практического применения теоретического материала соответствующей темы дисциплины. Для этого во время практических занятий студентам предлагается выполнить ряд упражнений, что способствует усвоению теоретического материала, приобретению студентами практических навыков и качественному выполнению тематических работ индивидуальных домашних заданий (индивидуальной контрольной работы).

Итоговой формой контроля знаний студентов является экзамен (зачет), во время которого студенты должны продемонстрировать знания и практические навыки, приобретенные ими во время лекционных и практических занятий и при самостоятельном изучении дисциплины.

К экзамену (зачету) допускаются студенты дневной формы обучения, которые:

- выполнили все задания по практическим работам в течение курса;
- получили положительную оценку по семестровой контрольной работе.

К экзамену (зачету) допускаются студенты заочной формы обучения, которые:

- получили положительную рецензию на индивидуальную контрольную работу;
- защитили индивидуальную контрольную работу в ходе собеседования.

Цель методических рекомендаций – настроить студентов на необходимость обязательной систематической работы на протяжении периода изучения учебной дисциплины для надлежащего освоения учебного материала, приобретения необходимых знаний, умений и навыков.

Задачи методических рекомендаций состоят в ознакомлении студентов с объемом теоретического и практического материала учебной дисциплины, заданиями для самоконтроля со стороны студента, а также системой контрольных мероприятий.

Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в библиотеке, компьютерных аудиториях, а также в домашних условиях.

Следует помнить, что самостоятельная работа является основным средством усвоения студентом учебного материала во время, свободное от обязательных учебных занятий.

Контроль за самостоятельной работой студентов осуществляется преподавателем на практических занятиях, в процессе экспресс-опросов, которые проводятся преподавателем во время аудиторных занятий, при проверке ответов на задания аудиторных контрольных работ.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ «ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Дисциплина относится к профессиональному циклу вариативной части учебного плана.

Базируется на знаниях и умениях, которые студент приобрел при освоении предшествующих дисциплин:

- политэкономия;
- региональная экономика;
- экономическая теория.

Знания и умения, приобретенные при освоении данной дисциплины, реализуются студентом выполнении курсового проекта по дисциплине «Рынок труда», изучении дисциплины «Управление персоналом: управленческие задачи и решения», прохождении производственной практики.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Распределение учебных часов по темам дисциплины и видам занятий

| Наименование тем (содержательных модулей) | Количество часов | | | | |
|--|------------------|-------------|---------------------|--------|-----|
| | Всего | В том числе | | | |
| | | Лекции | Практ. (Семина.) | Лабор. | СРС |
| Тема 1. Основные этапы становления и развития науки об управлении персоналом организации | 13 | 3 | 5 | - | 8 |
| Тема 2. Основные теории управления персоналом и их представители. | 13 | 3 | 5 | - | 9 |
| Тема 3. Управление персоналом как наука | 13 | 3 | 4 | - | 6 |
| Тема 4. Кросс-культурные особенности концепции управления персоналом. | 13 | 3 | 5 | - | 6 |
| Тема 5. Классическая и неоклассическая теории. Теория управления Ф.Тейлора. | 13 | 3 | 4 | - | 6 |
| Тема 6. Количественный подход к теории управления персоналом. | 13 | 3 | 4 | - | 6 |
| Тема 7. Управление человеческими ресурсами | | 3 | 4 | | 6 |
| Тема 8. Теория человеческого капитала | 13 | 3 | 4 | - | 6 |
| Тема 9. Организация управления персоналом | 13 | 3 | 4 | - | 6 |
| Тема 10. Найм и подбор персонала: современные методы и инструменты | 13 | 3 | 4 | - | 6 |
| Тема 11. Разработка системы развития и обучения персонала компании | | 2 | 4 | | 6 |
| Тема 12. Система мотивации и | | 2 | 4 | | 6 |

| | | | | | |
|-------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| стимулирования персонала в компании | | | | | |
| Итого: | 108 | 34 | 51 | - | 77 |

3.2. Лекции

Содержательный модуль 1. Исторические аспекты становления и развития науки об управлении персоналом организации.

Тема 1. Основные этапы становления и развития науки об управлении персоналом организации.

Содержание темы 1: Эволюция управления персоналом. Истоки становления современного управления персоналом. Управление персоналом в теории и практике классического менеджмента. Эволюция объекта и предмета управления персоналом как науки. Классификация школ управления.

Литература к теме 1: [1-25, 1-15]

Тема 2. Основные теории управления персоналом и их представители.

Содержание темы 2: Классические теории управления персоналом. Научная теория Ф. Тейлора. Административная теория А. Файоля. Теории Г. Эмерсона, Л. Урвика, М. Вебера, Г. Форда и др. Теории человеческих отношений Э. Мэйо, К. Арджериса, Р. Ликарда, Р. Блейка и др. Теории человеческих ресурсов А. Маслоу, Ф. Герцберга, М. Макгрегора и др.

Литература к теме 2: [1-25, 1-15]

Содержательный модуль 2. Методология управления персоналом организации.

Тема 3. Управление персоналом как наука

Содержание темы 3: Управление персоналом как наука. Факторы, влияющие на управление персоналом. Зависимость управления персоналом от внешних факторов. Влияние внутренних факторов на управление персоналом.

Литература к теме 3: [1-25, 1-15].

Тема 4. Кросс-культурные особенности концепции управления персоналом.

Содержание темы 4: Интернационализация работы с персоналом и необходимость изучения чужих культур. Подготовка специалистов по управлению персоналом на примере Германии и США.

Литература к теме 4: [1-25, 1-15].

Содержательный модуль 3. Классическая и неоклассическая теории управления персоналом.

Тема 5. Классическая и неоклассическая теории. Теория управления Ф.Тейлора.

Содержание темы 5: Природа управления и исторические тенденции его развития. Условия и факторы возникновения и развития менеджмента. Школы развития менеджмента: научная школа управления. Рационалистический подход. Ф. Тейлор. Биография и работы Ф.Тейлора. Вклад Ф.Тейлора в развитие науки управления. Неоклассическая теория и ее представители. Процессный подход. Анри Файоль, Г. Эмерсон. Рациональная бюрократия Макса Вебера. Школа человеческих отношений в менеджменте. Элтон Мэйо, Мери Паркер Фоллетт, Дуглас Мак-Грегор. Системный подход к управлению. Честер Бернارد, Питер Друкер, концепция «7—S».

Литература к теме 5: [1-25, 1-15].

Тема 6. Количественный подход к теории управления персоналом.

Содержание темы 6: Ситуационный подход. Концепция стратегического управления. Количественные теории управления. Игорь Ансофф. Научные взгляды на управление в России. Методика рационализации трудовых движений МВТУ. Разработка НОТ. А.А. Богданов, О.А. Есманский, П.М. Керженцев, А.К. Гастев и др. Идея комплексного подхода к управлению

Литература к теме 6: [1-25, 1-15].

Содержательный модуль 3. Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления

Тема 7. Управление человеческими ресурсами

Содержание темы 7: Триада подсистемы управления человеческими ресурсами. Взаимодействие подсистем в пределах определенной целостности управления трудовыми ресурсами: сущность и понятийный аппарат. Подсистема управления персоналом: сущность и понятийный аппарат.

Литература к теме 7: [1-25, 1-15].

Тема 8. Теория человеческого капитала

Содержание темы 8: Понятие и виды человеческого капитала. Исторические аспекты становления теории. Инвестиции в человеческий капитал и территориальное развитие. Теория фильтра. Измерение человеческого капитала

Литература к теме 8: [1-25, 1-15].

Тема 9. Организация управления персоналом

Содержание темы 9: Управление персоналом как профессиональная деятельность. Развитие и роль службы управления персоналом в организации. Основные направления деятельности и функции службы

управления персоналом. Методы построения системы управления персоналом. Качества сотрудников службы управления персоналом: знание бизнеса, знание в области управления персоналом, лидерство и управление переменами, способность к обучению и развитию. Обязанности менеджера по персоналу.

Литература к теме 9: [1-25, 1-15].

Тема 10. Найм и подбор персонала: современные методы и инструменты

Содержание темы 10: Принципы набора и отбора персонала. Задачи, исполнители и проблемы набора и отбора персонала. Место набора и отбора в общей системе работы с персоналом. Факторы набора и отбора персонала. Варианты набора и отбора персонала. Цель и задачи набора персонала. Анализ и описание работы (должности). Определение требований к кандидатам. Документальное оформление описания работы и требований к кандидатам. Методы набора: поиск внутри организации (внутренний набор); подбор с помощью сотрудников; самопроявившиеся кандидаты; объявления в местных газетах; объявления через местное радио или телевидение и т.д. Рекрутмент. Скрининг. Head Hunting и Executive Search.

Этапы и методы отбора персонала: анализ заявительных документов; собеседование; тестирование, профиспытание. Другие методы отбора персонала. Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме.

Литература к теме 10: [1-25, 1-15].

Тема 11. Разработка системы развития и обучения персонала компании

Содержание темы 11: Понятие развития персонала. Сущность, цели, виды и формы обучения (переподготовки и повышения квалификации) персонала в организации. Особенности обучения взрослых. Место обучения в системе управления персоналом. Организационная структура и функции подразделений по обучению персонала. Цикл обучения. Этапы обучения. Анализ потребностей в обучении.

Литература к теме 11: [1-25, 1-15].

Тема 12. Система мотивации и стимулирования персонала в компании

Содержание темы 12: Сущность мотивации персонала. Основные подходы к мотивации и стимулированию персонала в классическом менеджменте. Современные теории мотивации. Сущность содержательных теорий мотивации. Теория мотивации Маслоу. Теория Д. Мак-Грегора. Теория потребностей Мак Клеелланда. Двухфакторная теория Герцберга. Особенности процессуальных теорий мотивации. Теория ожиданий. Теория справедливости. Модель Портера-Лоулера. Концепции повышения внутренней

мотивации. Этапы развития современных теорий труда. Методы «усовершенствования» тейлоризма. Основные современные концепции организации труда: концепция «обогащения труда»

Литература к теме 12: [1-25, 1-15].

3.3. Практические (семинарские) занятия

| № п/п | Тема занятия | Объем, час. | Литература |
|--------|--|-------------|--------------|
| 1 | Основные этапы становления и развития науки об управлении персоналом организации | 5 | [1-25, 1-15] |
| 2 | Основные теории управления персоналом и их представители. | 5 | [1-25, 1-15] |
| 3 | Управление персоналом как наука | 4 | [1-25, 1-15] |
| 4 | Кросс-культурные особенности концепции управления персоналом. | 5 | [1-25, 1-15] |
| 5 | Классическая и неоклассическая теории. Теория управления Ф.Тейлора. | 4 | [1-25, 1-15] |
| 6 | Количественный подход к теории управления персоналом. | 4 | [1-25, 1-15] |
| 7 | Управление человеческими ресурсами | 4 | [1-25, 1-15] |
| 8 | Теория человеческого капитала | 4 | [1-25, 1-15] |
| 9 | Организация управления персоналом | 4 | [1-25, 1-15] |
| 10 | Найм и подбор персонала: современные методы и инструменты | 4 | [1-25, 1-15] |
| 11 | Разработка системы развития и обучения персонала компании | 4 | [1-25, 1-15] |
| 12 | Система мотивации и стимулирования персонала в компании | 4 | [1-25, 1-15] |
| Итого: | | 51 | |

3.4. Лабораторные работы

Лабораторные работы по дисциплине учебным планом не предусмотрены.

3.5. Самостоятельная работа студента

| № п/п | Виды самостоятельной работы студента | Объем, час. |
|--------|---|-------------|
| 1 | Изучение лекционного материала (не менее 50% от объема лекций) | 25 |
| 2 | Подготовка к практическим занятиям (не менее 50% от объема аудиторных практических занятий) | 30 |
| 3 | Подготовка к лабораторным работам (не менее 50% от объема аудиторных лабораторных занятий) | - |
| 4 | Выполнение курсового проекта (36 часов) | - |
| 5 | Выполнение курсовой работы (27 часов) | - |
| 6 | Выполнение индивидуального задания (не менее 9 часов) | - |
| Итого: | | 55 |

3.6. Курсовой проект (работа), индивидуальное задание

Курсовой проект (работа) по дисциплине учебным планом не предусмотрен.

4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль знаний студентов производится по результатам выполнения практических заданий.

Промежуточная аттестация по результатам освоения дисциплины в семестре проводится в форме зачета в соответствии с «Положением об организации и проведении семестрового контроля знаний студентов в Донецком национальном техническом университете», утвержденном 25.09.2013 года.

Для определения уровня знаний студентов преподаватель руководствуется критериями оценки знаний, являющимися составляющей учебно-методического комплекса дисциплины.

ТЕСТЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Основателем школы научного управления является:

- а) Э. Мэйо;
- б) М. Вебер;
- в) Ф. Тейлор;
- г) Г. Эмерсон.

2. К основополагающим принципам социальной философии менеджмента Э. Мэйо относятся следующие:

- а) жесткая иерархия подчиненности и бюрократическая организация несовместимы с природой человека и его свободой;
- б) в мотивах человека преобладают биологические потребности;
- в) человек представляет собой "социальное животное", ориентированное и включенное в контекст группового поведения;
- г) необходим постоянный контроль за работниками со стороны руководства.

3. Двухфакторную теорию мотивации разработал:

- а) А. Маслоу;
- б) М. Макгрегор;
- в) Ф. Герцберг;
- г) А. Файоль.

4. Авторами процессуальных теорий мотивации являются:

- а) Э. Лоулер;
- б) Д. Макгрегор;
- в) Д. Аткинсон;
- г) С. Адамс.

5. Идеи, нацеленные на решение вопроса о типе потребностей, мотивирующих индивида и вопроса о том, на основании каких целей он предпочитает действовать были высказаны представителями _____ теорий мотивации:

- а) процессуальных;
- б) содержательных;
- в) традиционных;
- г) эконометрических.

6. Авторы каких теорий мотивации во главу угла ставят вопрос о том, как возникает тот или иной тип поведения, что его направляет, что поддерживает и прекращает?

- а) процессуальных;
- б) содержательных;
- в) традиционных;
- г) эконометрических.

7. Разделение условий труда на мотивационные и гигиенические факторы характеризует:

- а) теорию иерархии потребностей Маслоу;
- б) двухфакторную модель мотивации Герцберга;

- в) типологическую модель Герчикова;
- г) ХУ-теория Мак-Грегора.

8. К содержательным теориям мотивации относится:

- а) теория Портера-Лоулера;
- б) теория иерархии потребностей Маслоу;
- в) теория потребностей Альдерфера;
- г) теория подкрепления Скиннера.

9. К процессуальным теориям мотивации НЕ относится:

- а) модель Портера-Лоулера;
- б) трехфакторная модель Мак-Клелланда;
- в) теория справедливости С. Адамса;
- г) теория иерархии потребностей Маслоу.

10. К функциям управления А. Файоль относил следующие:

- а) планирование;
- б) организация;
- в) распределение;
- г) делегирование.

11. К основным принципам управления по Г. Эмерсону НЕ относится:

- а) справедливое отношение к персоналу;
- б) вознаграждение за производительность, направленное на поощрение труда каждого работника;
- в) дисциплина – подчинение всех членов коллектива установленным правилам и распорядку;
- г) сокращение объема инструкций, закрепление устных правил выполнения работ.

12. Принцип общей цели, предполагающий, что организация должна быть построена таким образом, чтобы все элементы организационной структуры стремились к ее достижению, была впервые предложена:

- а) Г. Эмерсоном;
- б);
- в) К. Арджерисом;
- г) Л. Урвиком.

14. В какой из теорий мотивации значительное внимание уделено изучению стремления человека к успеху и избегать неудач?

- а) теория Портера-Лоулера;
- б) теория справедливости С. Адамса;
- в) теория трудовой мотивации Д. Аткинсона;
- г) теория потребностей Альдерфера.

15. «Гигиенические факторы» в теории Герцберга в отличие от «мотиваторов»:

- а) вызывают у человека чувство неудовлетворенности, но не могут вызвать чувства удовлетворенности;

б) вызывают у человека чувство удовлетворенности, но не могут вызывать чувства неудовлетворенности;

в) связаны с направленностью человека на соблюдение правил личной гигиены;

г) связаны с направленностью человека на соблюдение правил внутреннего распорядка в организации.

16. Принцип измерения любой управленческой деятельности двумя «мерами» – вниманием к производству и заботой о людях заложен в теории:

а) Р. Блейка;

б) К. Арджериса;

в) Д. Аткинсона;

г) Г. Эмерсона.

17. Утверждение о том, что «уровень затраченных усилий, в свою очередь, зависит от ценности вознаграждения и оценки вероятности связей усилий и вознаграждения» справедливо для теории:

а) теория Портера-Лоулера;

б) теория справедливости С. Адамса;

в) теория трудовой мотивации Д. Аткинсона;

г) теория потребностей Альдерфера.

18. Укажите теорию мотивации, в которой упор делается на потребности высших уровней: власти, успеха и причастности:

а) модель Портера-Лоулера;

б) трехфакторная модель Мак-Клелланда;

в) теория справедливости С. Адамса;

г) теория иерархии потребностей Маслоу.

19. Теория, согласно которой поведение людей определяется их прошлым опытом:

а) теория Портера-Лоулера;

б) теория иерархии потребностей Маслоу;

в) теория потребностей Альдерфера;

г) теория подкрепления Скиннера.

20. Ученые, которые в своих работах делали упор на психологию, социальную психологию и исследования человеческих отношений в теории организации, включая широкосистемные концепции:

а) Р. Блейк;

б) К. Арджерис;

в) М. Вебер;

г) Г. Эмерсон.

21. Впервые сведены воедино и коррелированы принципы менеджмента:

а) Г. Эмерсоном;

б) Г. Ганттом;

в) К. Арджерисом;

г) Л. Урвиком.

22. Первая полная теория менеджмента, определение функций, принципов менеджмента, а также признание необходимости преподавания менеджмента в учебных заведениях, представлены в работах:

- а) Ф. Гилбрет;
- б) М. Макгрегора;
- в) Ф. Герцберга;
- г) А. Файоля.

23. Концепция эффективного инжиниринга прослеживается в работах:

- а) Р. Блейка;
- б) К. Арджериса;
- в) М. Вебера;
- г) Г. Эмерсона.

24. Автором социологической концепции групповых устремлений является:

- а) Э. Мэйо;
- б) М. Вебер;
- в) Ф. Тейлор;
- г) Г. Эмерсон.

25. Первооткрывателем в области оперативного управления и календарного планирования деятельности предприятий считается:

- а) Г. Эмерсон;
- б) Г. Гантт;
- в) К. Арджерис;
- г) Л. Урвик.

26. Разработчиком системы терблигов (систематизированных трудовых движений для выполнения операции) является:

- а) Г. Эмерсон;
- б) Г. Гантт;
- в) Ф. Гилбрет;
- г) К. Арджерис.

27. Согласно М. Веберу, бюрократическая форма организации отличается следующими характеристиками:

- а) четкое определение обязанностей каждой должности на предприятии на основе функциональной ответственности;
- б) организация, в которой работники поощряются исключительно за техническую компетентность;
- в) четко установленная иерархия команд не охватывает все уровни организации;
- г) организация, функционирует безлично, т.е. вне зависимости от личностного начала.

28. К административной деятельности в области предпринимательства, по мнению А. Файоля, НЕ относятся:

- а) технические операции;
- б) кооперативные операции;
- в) операции по обеспечению безопасности;
- г) административные операции.

29. К основателям научного (рационального) менеджмента относятся:

- а) Э. Мэйо;
- б) М. Вебер;
- в) Ф. Тейлор;
- г) Г. Эмерсон.

30. Так называемый «принцип трапа» (работники, находящиеся на одном уровне иерархии, должны иметь возможность общаться непосредственно друг с другом при условии, что они имеют разрешение от своих начальников на это и что они впоследствии сообщают своим начальникам о своем согласии так поступать) был сформулирован:

- а) Ф. Гилбретом;
- б) М. Макгрегором;
- в) Ф. Герцбергом;
- г) А. Файолем.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Каковы характерные особенности становления науки и практики управления персоналом в древних цивилизациях?
2. Выделите проблемы управления людьми в период промышленной революции.
3. Каков вклад Р. Оуэна в развитие подходов к управлению людьми?
4. Какие положения классического менеджмента не потеряли актуальность в современном управлении персоналом?
5. Некоторые авторы назвали концепцию Ф. Тейлора «научной системой выжимания пота». Чем, на ваш взгляд, они руководствовались, предлагая такое определение?
6. В чем сущность концепции Ф. Тейлора? Проанализируйте достоинства и недостатки тейлоризма.
7. Каковы основные положения школы административного управления?
8. В чем преимущества и недостатки такого рода организации труда, как «Конвейер Форда», для работодателя и для рабочих?
9. Что вы можете сказать о подходе Г. Форда к управлению персоналом?
10. Дайте характеристику идеальной бюрократии по М. Веберу. В каких условиях она демонстрирует свою эффективность?
11. Необходима ли бюрократия? В чем различия «бюрократии современного общества» и «бюрократии по Веберу»?
12. Что общего между взглядами Ф. Тейлора и М. Вебера на Управление персоналом?
13. В чем состоит сущность классических теорий управления персоналом, теорий человеческих отношений и человеческих ресурсов?
14. Что такое философия управления персоналом?
15. В чем состоит специфика философий управления персоналом в разных странах?
16. Дайте характеристику научных методов системного анализа, которые применяются для решения проблем организаций.
17. Почему управление персоналом можно рассматривать и как науку, и как искусство?
18. Сформулируйте особенности научных парадигм управления персоналом.
19. Обоснуйте, в системе каких наук, помимо управления персоналом, рассматривается научное управление персоналом?
20. Выделите факторы, оказывающие влияние на современное развитие управленческих процессов.

21. Какова роль государства в регулировании трудовых отношений?
22. Раскройте основные методологические и методические подходы к анализу кадровых процессов.
23. Сформулируйте основные задачи по совершенствованию систем управления персоналом в современных условиях.
24. Охарактеризуйте основные подходы к классификации систем управления персоналом.
25. Каковы особенности проявления и использования механизмов управления персоналом и механизмов управления развитием персонала?
26. Охарактеризуйте пять основных способов административного воздействия на персонал: организационные, распорядительные, материальная ответственность и взыскания, дисциплинарная ответственность и взыскания, административная ответственность.
27. Определите тенденции развития системы методов управления персоналом в XXI веке. Как отразится развитие системы методов управления персоналом на требованиях к работникам кадровых служб?

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом : практикум : учеб. пособие для вузов / Т. Ю. Базаров. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2010. - 239 с.
2. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. - Москва : Проспект, 2009. - 688 с.
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : практикум : учеб. пособие для вузов / А. Я. Кибанов ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - Москва : ИНФРА-М, 2001. - 296 с.
4. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : практикум : учеб. для вузов / А. Я. Кибанов ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - Москва : ИНФРА-М, 2002. - 296 с.
5. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / А. Я. Кибанов. - Москва : ИНФРА-М, 2005. - Режим доступа: <http://ed.donntu.org/books/cd3905.pdf>. - Загл. с экрана.
6. Ладанов, И. Д. Практический менеджмент : пособие для руководителей, менеджеров и предпринимателей : в 3 ч. Ч. 3 : Управление персоналом / И. Д. Ладанов ; под ред. П. И. Сергеюка. - Москва : Коммерч.-произв. фирма "НИКА", 1992. - 157 с. : ил.
7. Лукашевич, В. В. Управление персоналом : учеб. пособие для средних профессиональных учебных заведений / В. В. Лукашевич. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. - 255 с.
8. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособие / Е. В. Маслов ; Новосиб. гос. акад. экономики и упр. - Москва : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 2003. - 213 с.
9. Мордовин, С. К. Управление персоналом: современная российская практика : учеб. пособие по направлению "Менеджмент" / С. К. Мордовин. - Санкт-Петербург : Питер, 2003. - 288 с. : ил.
10. Почтаренко, Н. С. Управление персоналом : учеб. пособие для вузов / Н. С. Почтаренко ; ДонНТУ. - Донецк : ДонНТУ, 2006. - 346 с.
11. Почтаренко, Н. С. Управление персоналом [Электронный ресурс] : для студентов горных специальностей : учеб. пособие для вузов / Н. С. Почтаренко ; ДонНТУ. - Донецк : ДонНТУ, 2005. - Режим доступа: <http://ed.donntu.org/books/cd1789.pdf>. - Загл. с экрана.
12. Резник, С. Д. Управление персоналом : практикум : деловые игры, тесты, конкретные ситуации : учеб. пособие для вузов / С. Д. Резник, И. А. Игошина, К. М. Кухарев ; Пензенская гос. архит.-строит. академия. - Москва : ИНФРА-М, 2002. - 212 с.
13. Рогожин, М. Ю. Управление персоналом : практ. пособие / М. Ю. Рогожин. - Москва : Проспект, 2010. - 320 с.
14. Управление персоналом : учеб. пособие для вузов / С. И. Самыгин [и др.] ; отв. ред. Р. Г. Яновский. - Изд. 2-е. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2006. - 380 с.

15. Управление персоналом : учеб. пособие для вузов / С. И. Самыгин [и др.] ; под ред. С. И. Самыгина. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2001. - 512 с. : табл.
16. Управление персоналом : учеб. для вузов / Е. А. Аксенова [и др.] ; под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ, 2002. - 560с. : табл.
17. Управление персоналом / под ред. И. Толстиковой. - Москва : Альпина Бизнес Букс, 2006. - 272 с.
18. Управление персоналом в организации: Кадровая политика. Мотивация. Структура : учеб. пособие для вузов / А. Я. Саакян [и др.]. - Санкт-Петербург : Питер, 2002. - 176 с. : ил.
19. Управление персоналом организации : практикум : учеб. пособие для вузов / А. Я. Кибанов [и др.]; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2008. - 365 с. : ил.
20. Управление персоналом организации : практикум : учеб. пособие для вузов / А. Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - Москва : ИНФРА-М, 2003. - 296 с. : табл.
21. Цыпкин, Ю. А. Управление персоналом : учеб. для средних специальных учебных заведений / Ю. А. Цыпкин, А. Н. Люкшинов ; ред. Е. В. Мухортова. - Москва : Мир, 2004. - 406 с. : ил.
22. Швець, І. Б. Комплексна оцінка якості управління персоналом : монографія / І. Б. Швець, Т. В. Коваленко ; ДВНЗ "ДонНТУ". - Донецьк : ДВНЗ "ДонНТУ", 2013. - 159 с.
23. Шекшня, С. В. Стратегическое управление персоналом в эпоху интернета : учеб.-практ. пособие / С. В. Шекшня, Н. Н. Ермошкин. - 6-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. - 336 с.
24. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом : технологии : учеб. пособие для вузов / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. - 192 с.
25. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб. для среднего профессионального образования / Т. Ю. Базаров. - 8-е изд., стер. - Москва : ИЦ Академия", 2010. - Режим доступа: <http://ed.donntu.org/books/cd3917.pdf>. - Загл. с экрана.
26. HR-CULTURE.NET [Электронный ресурс]: сайт, посвященный вопросам кадровой политики, организационной культуре, организационной структуре пред-приятия, основам менеджмента, теории организации, методам управления персоналом и др. - Санкт-Петербург, 2008. - Режим доступа: <http://www.hr-culture.net/>. - Загл. с экрана.
27. HRm21.ru. Современное сообщество HR-профессионалов [Электронный ресурс]: сайт Центра кадровых технологий XXI в. – 2009-. - Режим доступа: <http://www.hrm21.ru/rus/>. - Загл. с экрана.
28. HR Лига. Сообщество кадровиков и специалистов по персоналу [Электронный ресурс] : сайт. - 2005-2017. - Режим доступа: <http://www.hrliga.com/>. - Загл. с экрана.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
К ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

по дисциплине «Основы теории управления персоналом»
для студентов направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»

Составители: Татьяна Викторовна Коваленко
Ирина Викторовна Барыло