

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

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
к выполнению контрольной работы
по дисциплине
«Основы теории управления персоналом»
(для заочной формы обучения)**

для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

2017

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

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
к выполнению контрольной работы
по дисциплине
«Основы теории управления персоналом»
(для заочной формы 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 выполнению контрольной работы по дисциплине вариативной части цикла профессиональной подготовки «Основы теории управления персоналом» для студентов заочной формы направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Профиль подготовки «Управление персоналом и экономика труда» / сост.: Т. В. Коваленко, И. В. Барыло. – Донецк : ДОННТУ, 2017. – 21 с.

В методических рекомендациях изложены основные материалы, которые могут быть полезны студентам при выполнении контрольной работы по дисциплине вариативной части цикла профессиональной подготовки «Основы теории управления персоналом» направления подготовки 38.03.03 «Управление 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
ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ	9
ЗАДАНИЕ К КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЕ	11
ТЕСТЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ	14
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	19

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).

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Контрольная работы должна содержать титульный лист, содержание работы, полный ответ на теоретический вопрос, практическую часть, заключение, список использованной литературы и приложения. Объем работы должен составлять 15-25 страниц компьютерного текста. На титульном листе указываются факультет, кафедра, номер варианта, фамилия, имя, отчество студента, курс, группа, номер личного дела, фамилия и инициалы преподавателя-рецензента.

При оформлении контрольной работы необходимо выполнение следующих требований:

- Формат листа - А4;
- Текстовый редактор - MS Word любой версии;
- Поля на странице: слева и сверху - 2,5 см., снизу - 2,0 см., справа - 1,5 см.
- Шрифт - Times New Roman, 14 пт.;
- Абзац: интервал - 1.5, красная строка - 1.25 см., выравнивание - по ширине, допускаются переносы в словах;
- Печать осуществляется на одной стороне листа;
- Все страницы, кроме титульного листа, должны быть пронумерованы; Все схемы, диаграммы, графики именуется рисунками и имеют сквозную нумерацию;

Выравнивание подрисуночных подписей - по центру;

Номер таблицы указывается справа, а ее название по центру вверху таблицы;

Формулы и других математические выражения создаются с использованием встроенного в MS Word редактора формул Equation. Для стилевого оформления формул можно использовать встроенные стандартные настройки редактора формул, за исключением размера основного текста;

Страницы текста контрольной работы нумеруются арабскими цифрами, номер страницы ставится вверху по центру. Титульный лист считается п вым, но номер на нем не проставляется. На странице, где указывается содержание работы, проставляется номер страницы - два (2) и т.д. Список литературы также следует включать в сквозную нумерацию страниц.

Таблицы и рисунки должны размещаться сразу после ссылки на них в тексте контрольной работы.

При оформлении контрольной работы сокращения слов и словосочетаний не допускаются, за исключением общепринятых сокращений и аббревиатур.

В библиографический список включаются только те источники, которые действительно использовались студентом при выполнении контрольной работы. Каждый источник должен иметь полные выходные данные, которые приведены в контртитуле изданного источника. В частности приводятся фамилия автора (авторов) и его (их) инициалы, полное

наименование источника, вид издания, место издания, наименование издательства, год издания и количество страниц.

Завершенная и правильно оформленная контрольная работа должна быть сброшюрована или помещена в канцелярскую папку.

При положительном заключении работа допускается к собеседованию, о чем делаются записи на титульном листе работы. При отрицательной заключении работа возвращается на доработку с последующим представлением на повторное рецензирование.

Студент, не представивший в установленные сроки контрольную работу, не допускается к сдаче зачета по дисциплине.

ЗАДАНИЕ К КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЕ

Номер варианта выбирается согласно порядкового номера по журналу, а не последней цифры в номере зачетки с целью, что бы не дублировались варианты.

Теоретическая часть

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. Можно ли считать свод законов царя Хаммурапи свидетельством зарождения человеческой гуманности? Какие позитивные и негативные стороны наблюдаются у этого явления?
14. Признаки возникновения каких современных функций менеджмента можно заметить на данном этапе развития науки управления?
15. К какому стилю управления можно отнести законы Шан Яна?
16. Как осуществлялось стимулирование деятельности подчиненных?
17. Насколько обоснованным, по вашему мнению, является отнесение Г.Форда к последователям Ф.Тейлора?
18. Каковы основные причины, по которым некоторые из российских ученых относят Г.Форда к административной школе управления?

19. К какому из западных направлений развития менеджмента можно отнести «Памятку» Гастева, что принципиально нового было привнесено в данное направление?

20. К какой школе классической или школе человеческих отношений можно отнести эксперимент в «Вольво»?

21. Проведите параллели между Хотторнским и шведским экспериментом. Есть ли между ними что-то общее, в чем оно заключается?

22. Какие принципы управления персоналом реализуются на каждом этапе развития менеджмента?

23. Дайте обоснование управлению персоналом как науки. Прокомментируйте три основных направления науки управления персоналом с позиций теорий объяснения и преобразования.

24. Почему в познании управления персоналом как науки целесообразен междисциплинарный подход? О каких дисциплинах в данном случае идет речь?

25. Что понимается под концепцией управления персоналом? Аргументируйте ее необходимость и возможности с позиций предприятия, человеческого капитала, макроуровня.

26. Прокомментируйте структуру и содержание системы принципов формирования и развития управления персоналом

27. Дайте определение факторов управления персоналом, обоснуйте необходимость принятия их во внимание при формировании работы с персоналом в организации. Перечислите основные внешние и внутренние факторы, влияющие на управление персоналом.

28. В чем проявляются основные конфликты (противоречия) между целями организации- работодателя и претендента на вакансию (занятого в организации персонала)?

29. Что понимается под интернационализацией работы с персоналом и почему необходимо изучение чужих культур?

30. Прокомментируйте основные кросс- культурные особенности концепции управления персоналом.

31. Назовите и прокомментируйте основные различия в подготовке специалистов по управлению персоналом в США и Германии. Какие, на ваш взгляд, элементы из этих научных школ заимствованы в российской практике?

32. Сопоставьте отношение к «образу» и профилю пригодности специалиста по персоналу в США, Германии и России.

Практическая часть

На любом сайте по поиску работе (например job.dp.ua) отобрать 3 кандидата на указанную должность и определить того кандидата, который больше всего подходит на указанную должность по данным резюме.

№ варианта	Должность
1.	Бухгалтер для ГОУ ВПО
2.	Водитель в службу такси
3.	Дизайнер в рекламное агенство
4.	Инженер-конструктор проектному бюро
5.	Продавец-консультант магазина женской одежды
6.	Маркетолог
7.	Провизор сети аптек
8.	Охранник магазину продуктов
9.	Преподаватель английского языка в центр обучения языкам
10.	Офис-менеджер в фирму по ремонту электрооборудования
11.	Няня для ребенка 3-х лет с проблемами речи
12.	Бармен в ресторан ресторана
13.	Мастер-маникюра в салон красоты
14.	Медицинская сестра в городскую больницу
15.	Эксперт по аренде недвижимости
16.	Юрист
17.	Учитель физики в общеобразовательную школу

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.

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 ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ
(для заочной формы обучения)
по дисциплине «Основы теории управления персоналом»
для студентов направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»

Составители: Татьяна Викторовна Коваленко
Ирина Викторовна Барыло