

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

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
к практическим (семинарским) занятиям
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 практическим (семинарским) занятиям
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 практическим (семинарским) занятиям 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. – 18 с.

Приведены общие положения и тематическое содержание практических занятий вариативной учебной дисциплины цикла профессиональной подготовки «Основы теории управления персоналом». Методические рекомендации содержат задания по выполнению практических работ 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
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 1-2	9
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3-4	10
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5	11
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6	12
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7	12
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 9	13
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 10	13
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 11	14
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 12	15
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	16

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).

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 1-2

Тема: «ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ НАУКИ ОБ УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ», «ОСНОВНЫЕ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛИ»

Цель занятия: изучить этапы становления и основные направления развития науки об управлении персоналом.

Задачи занятия: научиться определять понятия «управление персоналом», ознакомить с основными этапами развития науки об управлении персоналом.

Вопросы для обсуждения по теме 1:

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. 10. Дайте характеристику идеальной бюрократии по М. Веберу. В каких условиях она демонстрирует свою эффективность?
11. 11. Необходима ли бюрократия? В чем различия «бюрократии современного общества» и «бюрократии по Веберу»?
12. 12. Что общего между взглядами Ф. Тейлора и М. Вебера на Управление персоналом?

Ознакомление с материалом:

1. Свод законов царя Вавилонии Хаммурапи»;
2. Из книги китайского реформатора Шан Яна»
3. Основоположники менеджмента»
4. Памятка-правила А.К. Гастева»

5. Эксперимент на предприятии «Вольво»

Вопросы для обсуждения по теме 2:

1. Можно ли считать свод законов царя Хаммурапи свидетельством зарождения человеческой гуманности? Какие позитивные и негативные стороны наблюдаются у этого явления?
2. Признаки возникновения каких современных функций менеджмента можно заметить на данном этапе развития науки управления?
3. К какому стилю управления можно отнести законы Шан Яна?
4. Как осуществлялось стимулирование деятельности подчиненных?
5. Насколько обоснованным, по вашему мнению, является отнесение Г.Форда к последователям Ф.Тейлора?
6. Каковы основные причины, по которым некоторые из российских ученых относят Г.Форда к административной школе управления?
7. К какому из западных направлений развития менеджмента можно отнести «Памятку» Гастева, что принципиально нового было привнесено в данное направление?
8. К какой школе классической или школе человеческих отношений можно отнести эксперимент в «Вольво»?
9. Проведите параллели между Хотторнским и шведским экспериментом. Есть ли между ними что-то общее, в чем оно заключается?
10. Какие принципы управления персоналом реализуются на каждом этапе развития менеджмента?

Литература к теме 1: [1-28].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3-4

Тема: «МЕТОДОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»

Цель занятия: изучить становления методологического аппарата развития науки об управлении персоналом.

Задачи занятия: изучить методологический аппарат управления персоналом, ознакомиться с концепцией управления персоналом.

Вопросы для обсуждения по теме 3:

1. Дайте обоснование управлению персоналом как науки. Прокомментируйте три основных направления науки управления персоналом с позиций теорий объяснения и преобразования.
2. Почему в познании управления персоналом как науки целесообразен междисциплинарный подход? О каких дисциплинах в данном случае идет речь?
3. Что понимается под концепцией управления персоналом? Аргументируйте ее необходимость и возможности с позиций предприятия, человеческого капитала, макроуровня.
4. Прокомментируйте структуру и содержание системы принципов формирования и развития управления персоналом

5. 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.

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

Вопросы для обсуждения по теме 4:

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

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

3. 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?

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

Литература к теме 3: [1-28].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5

Цель занятия: изучить условия и факторы возникновения и развития менеджмента.

Задачи занятия: научиться различать основные школы менеджмента, определить вклад Ф. Тейлора в развитие науки управления.

Тема: «КЛАССИЧЕСКАЯ И НЕОКЛАССИЧЕСКАЯ ТЕОРИИ. ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ Ф.ТЕЙЛОРА».

Вопросы для обсуждения по теме 5:

1. Природа управления и исторические тенденции его развития.
2. Условия и факторы возникновения и развития менеджмента.
3. Школы развития менеджмента: научная школа управления.
4. Рационалистический подход. Ф. Тейлор.
5. Биография и работы Ф.Тейлора.
6. Вклад Ф.Тейлора в развитие науки управления.
7. Неоклассическая теория и ее представители.
8. Процессный подход. Анри Файоль, Г. Эмерсон.
9. Рациональная бюрократия Макса Вебера.
10. Школа человеческих отношений в менеджменте.Элтон Мэйо, Мери Паркер Фоллетт, Дуглас Мак-Грегор.

11. Системный подход к управлению. Честер Бернанд, Питер Друкер,
12. Концепция «7—S».

Литература к теме 5: [1-7, 15-28].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6

Тема: «**КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ ПОДХОД К ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**»

Цель занятия: изучить количественный подход к теории управления персоналом.

Задачи занятия: научиться отличать ситуационный подход от других подходов к управлению, узнать основные положения количественной теории управления, определить идею комплексного подхода к управлению.

Вопросы для обсуждения по теме 6:

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

Литература к теме 6: [3-7, 19-28].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7

Тема: «**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**»

Цель занятия: изучить управление человеческими ресурсами.

Задачи занятия: изучить взаимодействие подсистем в пределах определенной целостности управления трудовыми ресурсами, определить взаимодействие триады подсистем управления человеческими ресурсами.

Вопросы для обсуждения по теме 7:

1. Триада подсистемы управления человеческими ресурсами.
2. Взаимодействие подсистем в пределах определенной целостности управления трудовыми ресурсами: сущность и понятийный аппарат.
3. Подсистема управления персоналом: сущность и понятийный аппарат.

Литература к теме 7: [1-4, 20-24].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 8

Тема: «**ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**»

Цель занятия: изучить теорию человеческого капитала.

Задачи занятия: изучить понятие и виды человеческого капитала, определить исторические аспекты становления теории.

Вопросы для обсуждения по теме 8:

1. Понятие и виды человеческого капитала.
2. Исторические аспекты становления теории.
3. Инвестиции в человеческий капитал и территориальное развитие.
4. Теория фильтра.
5. Измерение человеческого капитала

Литература к теме 8: [1-6, 21-27].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 9

Тема: «**ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**»

Цель занятия: изучить организацию управления персоналом.

Задачи занятия: изучить управление персоналом как профессиональную деятельность, определить методы построения системы управления персоналом.

Вопросы для обсуждения по теме 9:

1. Управление персоналом как профессиональная деятельность.
2. Развитие и роль службы управления персоналом в организации.
3. Основные направления деятельности и функции службы управления персоналом.
4. Методы построения системы управления персоналом.
5. Качества сотрудников службы управления персоналом: знание бизнеса, знание в области управления персоналом, лидерство и управление переменами, способность к обучению и развитию.
6. Обязанности менеджера по персоналу.

Литература к теме 9: [1-9, 17-27].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 10

Тема: «**НАЙМ И ПОДБОР ПЕРСОНАЛА: СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ**»

Цель занятия: изучить современные методы и инструменты найма и подбор персонала.

Задачи занятия: изучить принципы набора и отбора персонала, определить место набора и отбора в общей системе работы с персоналом, ознакомится с документальным оформлением описания работы и требований к кандидатам.

Вопросы для обсуждения по теме 10:

1. Принципы набора и отбора персонала.
2. Задачи, исполнители и проблемы набора и отбора персонала.
3. Место набора и отбора в общей системе работы с персоналом.
4. Факторы набора и отбора персонала.
5. Варианты набора и отбора персонала.
6. Цель и задачи набора персонала.
7. Анализ и описание работы (должности).
8. Определение требований к кандидатам.
9. Документальное оформление описания работы и требований к кандидатам.
10. 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.
11. Рекрутмент.
12. Скрининг. Head Hunting и Executive Search.
13. Этапы и методы отбора персонала: анализ заявительных документов; собеседование; тестирование, профиспытание.
14. Другие методы отбора персонала.
15. Организация приема персонала.
16. Соблюдение правовых норм при приеме.

Литература к теме 10: [3-7, 17-27].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 11

Тема: «РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ».

Цель занятия: изучить методы разработки системы развития и обучения персонала компании.

Задачи занятия: изучить понятие «развитие персонала», изучить Особенности обучения взрослых, ознакомится с значимостью обучения в системе управления персоналом.

Вопросы для обсуждения по теме 11:

1. Понятие развития персонала.
2. Сущность, цели, виды и формы обучения (переподготовки и повышения квалификации) персонала в организации.

3. Особенности обучения взрослых.
4. Место обучения в системе управления персоналом.
5. Организационная структура и функции подразделений по обучению персонала.
6. Цикл обучения.
7. Этапы обучения.
8. Анализ потребностей в обучении.

Литература к теме 11: [3-7, 17-27].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 12

Тема: «СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ»

Цель занятия: изучить систему мотивации и стимулирования персонала в компании.

Задачи занятия: изучить сущность мотивации персонала, изучить современные теории мотивации, ознакомиться с сущностью содержательных теорий мотивации.

Вопросы для обсуждения по теме 12:

9. Сущность мотивации персонала.
10. Основные подходы к мотивации и стимулированию персонала в классическом менеджменте.
11. Современные теории мотивации.
12. Сущность содержательных теорий мотивации.
13. Теория мотивации Маслоу. Теория Д. Мак-Грегора.
14. Теория потребностей Мак Клеелланда.
15. Двухфакторная теория Герцберга.
16. Особенности процессуальных теорий мотивации.
17. Теория ожиданий.
18. Теория справедливости.
19. Модель Портера-Лоулера.
20. Концепции повышения внутренней мотивации.
21. Этапы развития современных теорий труда.
22. Методы «усовершенствования» тейлоризма.
23. Основные современные концепции организации труда: концепция «обогащения труда»

Литература к теме 12: [2-9, 19-27].

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 ПРАКТИЧЕСКИМ (СЕМИНАРСКИМ) ЗАНЯТИЯМ

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

Составители: Татьяна Викторовна Коваленко
Ирина Викторовна Барыло