

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
к проведению практических занятий по дисциплине

«ПРОЕКТИРОВАНИЕ HR ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ»
для студентов 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 23.03.17 г.

Донецк

2017

Методические рекомендации к проведению практических занятий по дисциплине «Проектирование HR деятельностью» для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом». Магистерская программа «Управление персоналом организации» / сост. В. В. Горощенко. - Донецк: ДОННТУ, 2017.- 13 с.

Методические указания включают объект, цель и задачи изучения дисциплины «Проектирование HR деятельностью», вопросы для обсуждения, тестовые и письменные задания по каждой теме для контроля знаний студентов, список рекомендованной литературы для изучения и закрепления знаний по дисциплине.

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.э.н., доц. А. М. Зайцева

Содержание

Введение	4
Объект, цель и задачи дисциплины	5
Тематическое содержание дисциплины	5
Задания по каждой теме дисциплины	6
Тема 1. Методологические основы управления персоналом	6
Тема 2 Организация HR-деятельности	7
Тема 3 Коммуникации в HR-деятельности	7
Тема 4 Объекты и субъекты HR-деятельности	8
Тема 5 Технологии HR-деятельности	9
Тема 6 Понятие и виды HR-систем управления	10
Тема 7 Методы оценки эффективности деятельности службы персонала	11
Список рекомендуемой литературы	12

ВВЕДЕНИЕ

Практические и семинарские занятия относятся к основным видам учебных занятий наряду с лекцией, лабораторной работой, контрольной работой, консультацией, самостоятельной работой, производственной (профессиональной) практикой, курсовым проектированием, выполнением дипломного проекта (работы).

Целевое назначение практических занятий по дисциплине состоит в:

- развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности студентов;
- выполнении определенных действий, операций, необходимых в последующей профессиональной деятельности (в процессе курсового проектирования, производственной практики и пр.
- готовности использовать теоретические знания на практике;
- углублении, систематизации, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме;
- содействии выработке навыков профессиональной деятельности.

Для практических занятий основными задачами являются следующие:

- обучение студентов практическим приемам и методам анализа теоретических положений и концепций учебной дисциплины;
- приобретение студентами умений и навыков использования современных методов в решении конкретных практических задач;
- развитие творческого профессионального мышления, профессиональной и познавательной мотивации;
- использование профессиональных знаний в учебных условиях - овладение терминологией соответствующей дисциплины, навыками оперирования формулировками, понятиями, определениями, умениями и навыками постановки и решения интеллектуальных проблем и задач;
- повторение и закрепление знаний;
- развитие научного мышления.

Методические указания разработаны в соответствии с учебным планом по дисциплине «Проектирование HR деятельностью» и предназначены для проведения практических занятий.

Предлагаемые студенту практические задания позволят глубже освоить теоретические вопросы изучаемой дисциплины и оценить уровень знаний студентов.

1. ОБЪЕКТ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина рассматривает вопросы организации HR-деятельности, установления коммуникаций с работниками, объектов и субъектов управления персоналом, технологии HR-деятельности, оценки эффективности деятельности службы персонала.

Целью дисциплины является изучение студентами методологических основ HR- деятельности, системы организации и осуществления HR - деятельности, условий эффективности и оценки HR – деятельности, формирование практических навыков ее планирования, организации и осуществления.

Задачи дисциплины: ознакомиться с методологическими основами управления персоналом; понять основные требования к HR-менеджеру; научиться устанавливать коммуникационные отношения с работниками; проводить оценку и выбор HR-технологий для организации, а также систем управления персоналом; анализировать эффективность работы HR-служб.

В результате освоения дисциплины студент должен

знать:

- методологические основы HR – деятельности
- основополагающие принципы планирования, организации и осуществления и оценки эффективности HR – деятельности;
- субъект, объект, технологии HR – деятельности;
- понятие и виды HR-систем управления.

уметь:

- правильно применять методический инструментарий проектирования HR – деятельности;
- оценивать эффективность деятельности службы персонала;
- принимать оптимальные решения направленные на формирование коммуникативных связей в области трудовых отношений;
- применять автоматизированные системы управления персоналом;
- оценивать вклад HR – деятельности в развитие организации.

2 ТЕМАТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина охватывает следующие темы практических (семинарских) занятий:

Тема 1. Методологические основы управления персоналом

Тема 3 Коммуникации в HR-деятельности

Тема 4 Объекты и субъекты HR-деятельности

Тема 5 Технологии HR-деятельности

Тема 6 Понятие и виды HR-систем управления

Тема 7 Методы оценки эффективности деятельности службы персонала

ЗАДАНИЯ ПО КАЖДОЙ ТЕМЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Методологические основы управления персоналом

1. Вопросы для обсуждения:

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

Литература к теме 1:[1,5,7]

Задания:

1. Назовите основные факторы, которые необходимо учитывать при разработке персонал-технологии, направленной на совершенствование кадровой политики организации.
2. Какие методы управления персоналом Вы считаете наиболее приемлемыми для организации. Обоснуйте свой выбор.
3. Выберите один правильный ответ в тестах:

Предполагает подготовку до беседы сценария (программы), затем - в ходе диалога с собеседником - получение необходимой информации –

- А интервьюирование
- Б анкетирование
- В обсуждение
- Г прослушивание

Какие методы управления включают в себя различные формы распорядительства, подготовку и принятие управленческих решений в виде письменных или устных приказов и распоряжений, а также контроль за их выполнением в процессе производства:

- А организационно-распорядительные
- Б нормативно-правовые
- В административные
- Г экономические

Осуществляется в форме актов, в которых даются рекомендации применения тех или иных средств управления на основе имеющегося опыта:

- А организационно-методическое инструктирование
- Б организационное нормирование
- В организационное регламентирование
- Г организационное воздействие

Тема 2 Организация HR-деятельности

1. Вопросы для обсуждения:

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

Литература к теме 2: [1,4,5]

Задания:

1. Опишите какие основные требования к HR-менеджеру Вы бы выдвигали будучи в роли руководителя предприятия.
2. Составьте схему создания службы управления персоналом в фирме.
3. Выберите один правильный ответ в тестах:

Какой принцип характеризует достижение минимально необходимых затрат на построение и содержание организационной структуры управления:

- А экономичности
- Б специализации
- В гибкости
- Г единства

Менеджер, который в прямом смысле призывает персонал трудиться все более и более эффективно и творчески имеет роль:

- А «политрук»
- Б «психолог»
- В «всеобщий секретарь»
- Г «профсоюзный деятель»

К задачам менеджера по персоналу не относят:

- А подмечать различные недостатки в деятельности отдельных сотрудников
- Б удовлетворять потребности сотрудников в карьерном росте
- В обеспечивать возможности максимальной реализации потенциала каждого сотрудника
- Г обеспечить уверенность сотрудников в завтрашнем дне

Тема 3 Коммуникации в HR-деятельности

1. Вопросы для обсуждения:

1. Виды коммуникаций в HR-деятельности.
2. Коммуникационный канал.
3. Элементы и этапы процесса коммуникации.

4. Коммуникации в области трудовых отношений (HR).
5. Подходы к установлению коммуникаций с работниками.

Литература к теме 3:[2,5,6]

Задания:

1. Обоснуйте необходимость коммуникаций в организации.
2. Покажите схематически процесс коммуникации
3. Выберите один правильный ответ в тестах:

Коммуникации, связывающие подчиненных и начальников разных отделов называют:

- А диагональными
- Б горизонтальные
- В вертикальные
- Г смешанными

Какой подход предполагает, что коммуникация устанавливается с помощью хороших человеческих отношений, а также работы над тем, чтобы каждый сотрудник получал удовольствие от работы:

- А круговой
- Б нацеленный
- В активного действия
- Г целевой

В процессе коммуникации не участвует:

- А отправитель
- Б сообщение
- В закодированная информация
- Г коммуникационный канал

Тема 4 Объекты и субъекты HR-деятельности

1. Вопросы для обсуждения:

1. Объекты и субъекты управления персоналом.
2. Основные характеристиками и признаки персонала.
3. Организационная структура управления персоналом.
4. Виды структур: линейная, функциональная, дивизиональная и матричная.

Литература к теме 4:[2,3,7]

Задания:

1. Зарисуйте структуру управления предприятием на выбор. Опишите ее плюсы и минусы.
2. Охарактеризуйте следующие понятия: человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, персонал. Что в них общего, а что разного.

3. Выберите один правильный ответ в тестах:

К внутренним субъектам управления персоналом в организациях не относится отдел:

- А кадров;
- Б обучения;
- В труда и заработной платы;
- Г маркетинга

Какая организационная структура характеризуется тем, что в соответствии с кругом решаемых задач сотрудники подчиняются сразу нескольким руководителям:

- А функциональная
- Б линейная
- В дивизиональная
- Г матричная

Анализ текучести кадров и дисциплины труда относится к целям отдела:

- А кадров
- Б обучения
- В труда и заработной платы
- Г социального развития

Тема 5 Технологии HR-деятельности

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие HR-технологии. Виды и преимущества современных HR-технологий.
2. Информационные технологические решения.
3. Облачные технологии в HR.
4. Социальные и информационные управленческие технологии в управлении персоналом.
5. Специализированные комплексные системы.
6. Узкоспециализированные программы.
7. Полнофункциональные HRM системы.
8. Технологии подбора персонала.

Литература к теме 5:[3,6,7]

Задания:

1. Перечислите какие новые HR-технологии, направленные на процветание бизнеса Вы знаете.
2. Посоветуйте мероприятия, которые будут способствовать повышению эффективности управления персоналом.
3. Выберите один правильный ответ в тестах:

Какие системы применяются в случае привлечения большого количества специалистов различных уровней в организацию:

- А полнофункциональные HRM
- Б специализированные комплексные системы
- В узкоспециализированные
- Г информационно-справочные

Быстрый отбор соискателей исключительно по формальным признакам – это:

- А скрининг
- Б рекрутинг
- В формалинг
- Г хэдхантинг

К каким компьютерным программам относятся программы аттестации:

- А узкоспециализированным
- Б специализированным
- В полнофункциональным
- Г автоматизированным

Тема 6 Понятие и виды HR-систем управления

1. Вопросы для обсуждения:

1. Автоматизированные системы управления персоналом.
2. Эффекты от внедрения HR-модулей.
3. Сквозные HR-системы.
4. Модель компетенций.
5. Зарубежные системы управления персоналом: SAP Human Resources Management System, Oracle Human Resources Analyzer.
6. Российские системы управления: БОСС-Кадровик, АиТ: Управление персоналом TRIM-Персонал.
7. Моделирование HR-систем.

Литература к теме 6: [3,5,6]

Задания:

1. Перечислите зарубежные системы управления персоналом. Раскройте одну на выбор.
2. Перечислите Российские системы управления персоналом. Раскройте одну на выбор.
3. Выберите один правильный ответ в тестах:

Какой эффект от применения АСУ, заключается в сокращении времени принятия решений на всех уровнях управления предприятием:

- А организационный
- Б экономический
- В социальный
- Г временной

Какие компетенции задают общие корпоративные требования ко всем сотрудникам, основанные, прежде всего, на ценностях компании:

- А корпоративные:
- Б управленческие
- В профессиональные
- Г менеджерские

Какой эффект от внедрения HR-систем заключается в сокращении времени принятия решений на всех уровнях управления предприятием:

- А организационный
- Б экономический
- В социальный
- Г временной

Какая HR-система поддерживает глубокий уровень разграничения доступа пользователей к данным, функциям, интерфейсным объектам приложений:

- А БОСС-Кадровик
- Б АиТ: Управление персоналом
- В TRIM-Персонал
- Г Персонал-2000

Тема 7 Методы оценки эффективности деятельности службы персонала

1. Вопросы для обсуждения:

1. Сущность оценки эффективности работы персонала на предприятии.
2. 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.
3. Оценка эффективности работы с персоналом на примере России.

Литература к теме 7 [1,3,5]

Задания:

1. Назовите методы оценки деятельности HR-служб. Раскройте один на выбор.
2. Обоснуйте необходимость проведения оценки эффективности работы персонала на предприятии
3. Выберите один правильный ответ в тестах:

Что не является отличительной чертой персонала от вещественных факторов производства:

- А потребность в финансировании
- Б наличие субъективных интересов

- В чувствительность к управленческому воздействию
- Г возможность оценивать предъявляемые требования

По показателям: прибыль и ее рост, рентабельность производства, повышения доли рынка, оборачиваемости капитала проводят оценку результатов труда:

- А руководителя организации
- Б менеджера по персоналу
- В руководитель службы управления персоналом
- Г линейных руководителей

Какой метод предполагает, что показатели деятельности HR-служб сравниваются с аналогичными данными других компаний, работающих на рынке:

- А бенчмаркинга
- Б оценки эффективности обучения Дональда Киркпатрика
- В ROI (Return of investment)
- Г комплексной оценки Джека Филлипса

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

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.
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.