

**Негосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Международный институт экономики и права»
(НОУ МИЭП)**

**Методические указания для проведения практических занятий
по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»**

(для студентов факультета «Экономики и управления»)

Методические указания
составил(и):

к.э.н., доцент каф.
Т.В. Якушина МГМУ.

Методические указания для проведения
практических занятий по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»

(для студентов ф-та «Экономики и управления»)

разработаны в соответствии с ФГОС ВО:

*Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования
по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень бакалавриата)
(приказ Минобрнауки России от 12 января 2016 г. №7).*

составлены на основании учебного плана:

утвержденного Учёным советом НОУ МИЭП от 30.08.18 протокол № 1.

Методические указания одобрены на заседании кафедры

Менеджмента, государственного и муниципального управления

Протокол от

30 августа 2018 г.

№ 1

Срок действия программы:

2018/19

уч. год

Зав. кафедрой д.э.н., доцент

Н.А. Завалько

Содержание

1. Цель и задачи методических указаний
2. Перечень тем практических занятий
3. Содержание и методика проведения практических занятий
4. Заключение. Освоение компетенций
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение

1. Цель и задачи методических указаний

Методические указания предназначены для выполнения практических работ по направлению обучения по программе 38.03.02 и разработаны в соответствии с содержанием рабочей программы дисциплины. Рекомендации предназначены для оказания помощи обучающимся при выполнении задач, тестовых заданий, усвоении теоретических вопросов по курсу на практических занятиях.

Практическое занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических целях. Готовясь к практическому занятию, обучающийся должен освежить в памяти теоретические сведения, полученные на лекции, самостоятельном изучении. Только это обеспечит высокую эффективность практических учебных занятий.

Преподаватель имеет возможность в личном кабинете наблюдать за работой каждого обучающегося, оказывая ему необходимую методическую и консультационную помощь на практическом занятии.

Практические занятия являются важной формой, способствующей усвоению курса Управление человеческими ресурсами. Основные задачи этих занятий сводятся к тому, чтобы научить обучающихся, самостоятельно мыслить, изжить имеющиеся штампы и способствовать расширению общей культуры. В ходе занятий обучающиеся должны научиться применять выработанную методику в практике конкретных исследований, анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции.

В процессе практических занятий обучающихся выполняют различные виды работы. Практические работы могут носить репродуктивный и поисковый характер.

Работы, носящие репродуктивный характер, отличаются тем, что при их проведении обучающихся пользуются подробными инструкциями, в которых указаны: цель работы, пояснения порядка выполнения работы, заполнения таблицы.

Работы, носящие поисковый характер, отличаются тем, что при их проведении обучающиеся не пользуются подробными инструкциями, им не задан порядок выполнения необходимых действий, от обучающихся требуется выбор способов выполнения работы, инструктивной и справочной литературы. Работы, носящие поисковый характер, отличаются тем, что обучающиеся должны решить новую для них проблему, опираясь на имеющиеся у них теоретические знания.

Содержание практических занятий является решением разного рода задач, работа с литературой, справочниками, составление таблиц, схем, и др.

Тематика, содержание и количество часов, отводимое на практические занятия, зафиксировано в рабочей программе дисциплины Управление человеческими ресурсами. Состав практических заданий планируется с таким расчетом, чтобы за отведенное время обучающиеся смогли их качественно

выполнить.

При проведении практических занятий используются различные формы организации работы обучающихся: фронтальная, групповая, индивидуальная. Каждая из них позволяет решать определенные дидактические задачи: разнообразить работу обучающихся, повысить ответственность каждого студента за самостоятельное выполнение полного объема работ, повысить качество подготовки обучающихся.

Основными этапами практического занятия являются:

1. проверка знаний обучающихся – их теоретической подготовленности к занятию;
2. инструктаж, проводимый преподавателем;
3. выполнение заданий, работ, упражнений, решение задач, тестовых задач;
4. последующий анализ и оценка выполненных работ и степени овладения, обучающихся запланированными компетенциями.

Критерии и показатели, используемые при оценивании выполнения задания:

Знать:	
ОК-5:	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Уровень 1	фундаментальные концепции, теории и школы управления человеческими ресурсами
Уровень 2	основы формирования потенциала личности, коллектива, сообщества и количественно-качественные их характеристики
Уровень 3	основные параметры человеческого ресурса и требования предъявляемые к нему со стороны бизнеса и государства
ОПК-3:	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
Уровень 1	внешнюю и внутреннюю среду предприятия или организации
Уровень 2	состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности предприятия или организации в персо-нале
Уровень 3	методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда персонала
Уметь:	
ОК-5:	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Уровень 1	оценивать потенциал личности, коллектива, команды, социальной группы, профессионального объединения людей
Уровень 2	исследовать соотношение возможностей людского ресурса и возложенных на него задач
Уровень 3	рассчитывать потребности бизнеса и государства в человеческих ресурсах
ОПК-3:	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
Уровень 1	реализовывать основные управленческие функции в сфере управления

	персоналом
Уровень 2	разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом
Уровень 3	анализировать экономическую эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом
Владеть:	
ОК-5:	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Уровень 1	навыками проведения специальных исследований психологической обстановки в коллективе
Уровень 2	навыками оценки деловой активности сотрудников организации в соответствии с принятой в ней и реализуемой корпоративной стратегией
Уровень 3	навыками выявления и объяснения противоречий между теорией и практикой
ОПК-3:	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
Уровень 1	современными технологиями управления развитием персоналом
Уровень 2	современными технологиями управления поведением персонала
Уровень 3	навыками оценки состояния эффективности личностно-групповых взаимодействий в организации

2. Перечень тем практических занятий

Практическая работа № 1. «Ресурс и потенциал человека. Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия»

Практическая работа № 2. «Человек в социуме Роль и место. Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия»

Практическая работа № 3. «Организация труда. Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия»

3. Содержание и методика проведения практических занятий:

Практическая работа № 1. «Ресурс и потенциал человека. Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия»

1. Первейшая потребность человека – потреблять. Учитывая, что со временем Человек становится все более разборчив и требователен не только к объемам, но и к качеству потребляемого, и поскольку природа уже не способна обеспечить растущую прожорливость потребителя, самому потребителю приходится изрядно стараться в потугах удовлетворения своих, очень амбициозных, и порой необоснованных запросов. Исходя из этого, для

экономической науки характерной проблемой считается определение качеств человека как производителя благ для собственного удовлетворения.

Чтобы производить, необходимы такие качества как здоровье, сила, энергетика,.....

Как Вы считаете, какими терминами целесообразно продолжить предыдущую фразу, чтобы получить более детальное представление о составляющих потенциала человека?

Готовы ли дополнить определение «здоровью», данное Всемирной организацией здравоохранения: « Состояние полного физического и социального благополучия. Благополучие - это динамическое состояние ума, характеризующееся некоторой психической гармонией между способностями, потребностями и ожиданиями работающего и теми требованиями которые предъявляет и предоставляет окружающая среда»

2. Потенциал человека рассматривается как совокупность трех элементов:

а) физический; б) интеллектуальный; в) морально- волевой.

а) Рассмотрим первый элемент. Он определен свойствами живого организма выполнять определенную работу A за единицу времени t , потребляя при этом определенное количество килокалорий для восстановления своих физических возможностей.

Проблема физического потенциала имеет два существенных оттенка.

Первый заключается в том, что извечную проблему физического неравенства людей современный управленец видит в численном различии величины работы A выполняемой разными людьми. Попробуем в этом убедиться.

Человеку свойственно, выполняя работу A : стоять, бегать, прыгать, лазить, носить, тащить, поднимать, копать, Очевидно, человек способен выдерживать и некие испытания: перегрузки, отсутствие воды и еды: перепады температур и т.д. И Вы не исключение. Вам, в основе, все перечисленное доступно.

А знаете ли, с какой скоростью бегают сегодня самый быстрый человек планеты Усейн Болт?

А сколько времени заняла марафонская дистанция у лучшего марафонца мира Джеймса Квамбаи в 2009 г.? А чему равен рекорд мира по плаванию на 100 м, и сколько лет самому пожилому, из переплывших Ламани? А на какую высоту способны забраться альпинисты? А какой груз способен поднять сегодня человек? А знаете ли имя самого прыгучего в высоту человека? А теперь сравните некоторые мировые рекорды по видам спорта с Вашими достижениями. Убедились в неравенстве? Впечатляет?

Как думаете, нужно ли стремиться, как когда- то, древние, а сейчас в основном только члены олимпийских сборных к «Citius, Altius, Fortius!»? И есть ли пределы физическим возможностям человека? Как долго еще будут свершаться мировые и олимпийские рекорды?

Нужны ли подобные рекорды в жизни обывателя? Назовите основную причину тяги к рекордам.

А какие перегрузки выдерживает космонавт при наборе первой космической скорости? А сколько суток может существовать мореплаватель без пресной воды? А сколько суток сидели чилийские шахтеры, практически замурованные в толще земли на глубине 700 м, надеясь на помощь?

Приведите уникальные примеры выживаемости человека в сложных условиях, когда теория утверждала, что шансов выжить, - нет.

А что Вам известно о рекордах на производстве и на рабочем месте работника?

А сколько часов подряд человек может копать?

Покажите графически связь результатов на производстве от уровня физических возможностей работника.

К производственным рекордам еще вернемся при обсуждении такого показателя, как производительность труда.

Из курса физики известна, а в автомобилестроении широко распространена

единица мощности - «лошадиная сила», которая равна 735,5 Вт.

А чему равна единица мощности - «человеческая сила»?

Второй оттенок проблемы физического потенциала состоит в том, что научно-технический прогресс существенно меняет соотношение между физическими возможностями людей, увеличивая силу более слабых и сравнивая эти возможности.

Суть проблемной ситуации, или точнее ее разрешения, очень однозначно внедряет в практику людских отношений девиз западного вестерна: «Бог создал человека сильного. Бог создал человека слабого. Мистер Кольт создал свою систему с тем, чтобы уравнивать их шансы!»

А Вы как считаете, есть ли необходимость быть сильным, если есть «система», созданная мр. Кольтом? Что все же полезнее, совершенствовать личную силу, ловкость, выносливость, либо воспользоваться, при необходимости, готовой «системой», умножающей физические возможности человека?

Не кажется ли Вам, что чрезмерное применение механизмов для облегчения физического труда человека ведет к деградации отдельных физиологических функций?

б) Рассмотрим второй элемент. «По одежке встречают, по _____ провожают», гласит пословица.

Вставьте пропущенное слово.

Именно в этих способностях заключается вторая компонента потенциала человека, которая нас интересует не менее физических данных личности. Способность мыслить, рассуждать, прогнозировать обстановку и принимать решения определена такими терминами как интеллект, разум, чутье, талант, смекалка.

Часть ученых доказывает, что эта способность достается человеку с рождением от Бога, Мирового разума, Первоисточника, Вселенной (кто во что верит).

Другая часть научного сообщества уверена, что сие качество личности впитывается с молоком матери и воспитывается талантливым сенсэем, учителем, гувернанткой, и всецело зависит от образовательного процесса. Например, по свидетельству историков А. Македонский неоднократно подчеркивал, что за все свои доблести он обязан матери и Аристотелю.

Как полагаете, чья точка зрения более обоснована наукой и подтверждена практикой?

Какую роль выполняет интеллект в формировании личности? Как формируется интеллект и в чем измеряется?

Как считаете, интеллигент и интеллеktуал, это тождественные понятия?

Величайший управленец своей эпохи Наполеон утверждал: «Ум и воля полководца должны равняться друг другу как две стороны квадрата». Есть и несколько иной оттенок у оценки ума, раскрашенный Ф. Ларошфуко: «Нужно иметь большой ум, чтобы уметь не показывать своего умственного превосходства».

Будучи оцениваемыми другими и находясь в роли «оценщика» потенциала подчиненных, как Вы полагаете, какие средства и способы измерения таких «сторон квадрата» более уместны?

в) Рассмотрим третий компонент потенциала. Воля как важнейший показатель личности вызывает закономерный интерес управленца. Противоречивость ситуации в том, что научный мир не определился в соотношении влияния на волю двух факторов: генетический, т.е. этот дар от рождения, и воспитательный, т.е. личность закаляется жизнью.

Вероятнее всего, Вам не знакома книга «Как закалялась сталь» Н. Островского. А когда то она была в школьной программе! Быть может, Вы читали «Повесть о настоящем человеке»?

Как Вы думаете, какой из факторов влияния на силу воли человека является преобладающим? Как полагаете, что есть воля человека, и как она формируется? Знакомы ли Вам имена: Ян Гус, Жанна д'Арк, Робеспьер, Кромвель, М. Тетчер, Д. Карбышев, К. Жуков, И. Сталин, С. Королев? Есть ли среди «героев Вашего времени» люди «несгибаемой

воли»? Чем интересны они своему окружению и потомству? Как считаете, что есть мерило силы воли личности?

А есть ли «воля» у коллектива, команды, государства? Чем измерилась сила воли команды крейсера «Варяг»? Что есть «Крейсер «Варяг»», «Брестская крепость» и Великая Отечественная война для России?

Что такое характер человека и как классифицируется? Слышали ли поговорку: - Посеешь привычку, пожнешь характер? Назовите и другие способы формирования характера.

Что есть эмоции? Как они влияют на производительность труда и климат в коллективе? Дайте определение терминам: аффект, ступор, фрустрация, эйфория.

3. Потенциал личности, физический, умственный, волевой окрашен спецификой морали и этики. Мораль и этика есть мировоззрение нации на систему ценностей в конкретную историческую эпоху. Суть проблемной ситуации безупречно комментирует величайшая драматическая фраза: «O tempora! O mores!»

Дайте комментарий понятиям: нравственность, мораль, этика, этикет, творчество, организованность, образование, воспитание, профессионализм, активность.

В чем на ваш взгляд заключается принципиальное различие понятий: труд – творчество; образование – воспитание; вежливость-тактичность.

Что понимал Л.Гумилев под словом «пассионарность» (лат. *passio* – страсть)? Как это личностное качество влияет на потенциал и ресурс человека?

4. «Сила населения – физическая, умственная, духовная», по определению А. Маршалла, формируется условиями.

Охарактеризуйте кратко эти условия в целом для населения планеты Земля, для населения России, для населения другой страны, Вам привлекательной, для Вашего коллектива (учебная группа, спортивная команда, творческий коллектив). Какие факторы внешней среды, по Вашему мнению, действенны более? Приведите исторические примеры. Чем была сильна Римская империя периода «принципата» и одна из причин ее распада?

Какие внешние условия требуют укрепления сил русского человека?

Предложите вариант сравнения потенциалов россиянина, американца, китайца, корейца, британца, иранца, или граждан и поданных других стран, Вам симпатичных. Какой параметр сравнения выберете в качестве критерия?

5. Каким образом потенциал человека влияет на способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия?

Практическая работа № 2. «Человек в социуме Роль и место. Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия»

1. Подходя к анализу феномена «Ното в социуме», обратим внимание на забавный случай. Как то поздним вечером, прогуливаясь по тенистой аллее, А. Шопенгауэр услышал сердитый оклик сторожа: «Эй, и кто это там ходит?». Через некую паузу из глубины аллеи раздался изумленный голос философа: «Какой удивительный вопрос? Я всю жизнь пытаюсь понять, кто я, и где я. И вы хотите, чтобы я так сразу ответил?»

Объект под названием «человек» в фокусе внимания человека и придуманных им наук с первого дня своего появления. Этот объект изучается, препарируется, систематизируется, моделируется в разных плоскостях и аспектах. Процесс познания этого объекта настолько конечен, насколько конечен сам человек.

В данном научном разделе нас интересует человек как Личность, как Персона, как Работник, - как часть целого под названием социум. Работник нас интересует как : Пониматель, Изобретатель, Созидатель.

Оценивая свойства человека целесообразно зафиксировать жизнестойкость важнейшего философского закона, – «единство борьбы противоположностей», которая

прочно утвердилась в нашем объекте. А именно: существует Герой и Антигерой; Патриот и Предатель; Трудяга и Тунеядец..., и почти всегда для каждого Цезаря сыщется свой Брут.

Отсюда вопросы: Согласны ли с мнением ряда ученых, что человек, как объект диагностики, полностью неподвластен познанию другим человеком?

Что означает термин «Alter ego», и в какой мере способен познать себя сам человек? Как долго может длиться этот познавательный процесс?

Готовы ли согласиться с фразой Аристотеля: «Человек есть животное _____», добавив определенное прилагательное? Какое?

2. Убежденность в том, что человек человеку рознь, для большинства в научном мире непоколебима. Двух Персон одинаковых не было, нет, и не будет, утверждает сегодня и медицина. А если вы засомневались, и готовы поспорить, то, как думаете, в чем люди одинаковы? Совершенно верно, речь идет о целях и ценностях, объединяющих людей в обществе. Однако и цели целям рознь: и кусок хлеба и горная вершина; и власть над ближним и донорство крови раненному товарищу; Дж. Гэлберт «.. ни одного голодного если только он не пьян, нельзя убедить в том чтобы он потратил лишний доллар на что-либо кроме еды». А в нашем национальном жаргоне была схожая по смыслу поговорка: «Голодное брюхо к учению глухо».

Готовы ли привести примеры, оспаривая подобные утверждения? Дайте комментарий совокупности потребностей по А. Маслоу. В чем принципиальное отличие подходов к мотивационному поведению человека у В. Врума и А. Маслоу?

Обобщая богатейший материал целеполагания человеческой деятельности, наука выделяет основные направления: 1. Материальные блага; 2. Публичность, власть, слава; 3. Творчество, интеллектуальная независимость; 4. Самосовершенствование, критичность восприятия мироздания и своего места в нем.

С. Франк интересно заметил, что две последние составляющие являются «накоплением сил добра».

Назовите конкретные действия человека в социуме, которые наполняют эту «копилку добра». Готовы ли перечислить конкретные цели, которые ставят себе люди вашего окружения? К каким категориям ценностей относятся эти цели?

3. Наряду с целями, важнейшим понятием определяющим место человека в социуме являются ценности, которые отражают его отношение к окружающему миру, прежде всего к другим людям. Австрийский психолог В. Франкл выделил группы ценностей, связанные с : - деятельностью человека; - переживаниями и эмоциями; - отношениями к происходящему и к тому, чего нельзя изменить. *Приведите пример таких ценностей.*

«Слаще женщин и вина для мужчины есть война!», - Р. Киплинг. Готовы ли назвать людей, для которых «слаще» были другие «объекты»?

Чем, с т.з. философии, медицины, психологии готовы объяснить тягу человека к противоположному полу, пище, теплу, знаниям, риску, власти, обману, покровительству, авантюризму?

4. Поскольку каждый человек вовлечен в экономический процесс, ряд экономистов в 19 -20 веках создали модель так называемого «экономического человека». Суть в том, что человек рассматривается как существо, желающее обладать богатством. Опыт показал, что замысел «экономического человека» не реализовался и не получил одобрение в научной теории. Однако и в настоящее время продолжают попытки модификаций первоначальной идеи, которые воплощаются в обновленных моделях с набором определенных характеристик. Например: Изобретательный, Испытывающий ограничения, Имеющий ожидания, Оценивающий, Максимизирующий Человек (RREEMM –Resouverceful, Restricting, Expecting, Evaluating, Maximizing Man).

Творческие поиски по созданию оптимальных моделей человека с целью познания вариантов его поведения в обществе не прекращаются. Сегодня популярны модели «социологического», «психологического», «политологического» человека. С точки зрения менеджмента проблемная ситуация состоит в отсутствии явно выраженных предпочтений

для бизнеса каждой из моделей.

Как Вы считаете, какое основание для создания таких моделей более объективно: желание разработчика видеть именно такие модели поведения, или все же это слепок реальных объектов?

Дайте характеристику этим моделям.

Насколько адекватно они отражают поведение человека? В чем их основной недостаток? Для каких регионов свойственны такие модели?

Как на формирование поведенческой модели влияет религия региона? Приведите примеры.

5. Каким образом можно выработать в себе способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия?

Практическая работа № 3. «Организация труда. Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия»

1. Процесс производства определен рядом параметров, которые зависят от технических, психофизических, климатических, гигиенических и др. условий труда. В общем случае, с целью упрощения, ученые рекомендуют характеризовать условия труда в аспектах:

- качество производственной среды;
- качество условий труда.

Раскройте и прокомментируйте эти аспекты.

Предложите определение терминам «тяжесть труда» и «интенсивность труда», обратив внимание на существенное смысловое различие между ними.

Проблемную ситуацию рассматриваемого блока можно видеть в неприемлемом для субъекта труда соотношении : производственная среда и условия труда – морально психологические условия в коллективе. Отсюда и вопросы:

Входит ли моральная обстановка в коллективе в понятие «качество условий труда»?

Определите перечень условий труда по Трудовому кодексу РФ.

Кто отвечает за несоответствие требованиям освещенности, пожарной безопасности, эргономичности рабочего места?

Кто отвечает за конфликтную ситуацию в гараже между водителями, между кассирами в универсаме, между бойцами ОМОНа в ходе спецоперации? Всегда ли виноват руководитель?

Итоговый вопрос Вам, как управленцу: большую часть своего влияния будете уделять совершенствованию технических аспектов производства либо укреплению морально- нравственных устоев в коллективе?

2. Рабочее место является базовым элементом производственной системы. При формировании этого элемента исходят из двух совокупностей задач. Во первых, из технологических и эргономических задач производственного цикла, во вторых из анализа рынка труда, необходимости планирования числа персонала, обеспечения требуемого уровня занятости.

Как вы считаете, каким образом можно решить возникшую дилемму, которая заключается в том, что параметры рабочих мест не всегда удовлетворяют требованиям, вытекающим из необходимости решения одновременно обеих совокупностей задач? Говоря проще, рабочее место не полностью решает видоизмененные задачи. Что делать?

Какие требования к рабочему месту предъявляет Трудовой кодекс? Что обязан сделать работодатель, и что – работник? Что включает в себя сертификация рабочего

места? Опишите общий порядок подготовки сотрудника к выполнению должностных обязанностей на рабочем месте.

В 2014 г. в РФ вступил в силу Федеральный закон «О специальной оценке условий труда», который вводит четыре ранга рабочих мест: "оптимальный класс", "допустимый класс", "вредный класс" и "опасный класс". От них будут зависеть компенсации работникам за вредные или опасные условия труда, а также размер страховых взносов со стороны работодателя.

Кто будет проводить оценку этих условий и как часто? Какие требования предъявляются к экспертам? Какими методами и средствами должен быть вооружен эксперт? Что может послужить основанием для проведения досрочной экспертизы?

Динамика экономических процессов требует от управленца чуткого реагирования на изменения и принятие своевременного решения. Одним из таких решений является внедрение т.н. «coworking».

Coworking, - что это? Чем вызвано появление этого явления и в чем, его организационные преимущества?

И завершающе задание управленцу: « Не место красит _____, а _____ место» вставьте пропущенное слово в известную народную поговорку. Согласны ли с ней? Приведите пример несогласия. Достаточно ли самого совершенного рабочего места, оснащенного по последнему слову науки и техники, для решения неординарных задач?

3. Классификация затрат времени может осуществляться по отношению к трем элементам производственного процесса: предмету труда, работнику, оборудованию. На основе этой классификации устанавливается состав затрат времени, включаемый в нормы. Важность блока в том, что рассматривается важнейший параметр, координата, величина, понятие философии и физики – Время. Как считать, когда считать, с какой погрешностью считать – в этом и заключаются проблема. Решается сия проблема неоднозначно. Неоднозначность определена сферой деятельности, уровнем допусков, количеством персонала, объемами отчетов и т.д. Например, технологическая цепь запуска спутника к Марсу, разгрузка транспорта в морском порту и отпуск препарата в аптеке имеют общие черты протекания процесса во времени.

Предложите определение понятиям: 1.подготовительно-заключительное время; 2.оперативное время; основное (технологическое) время; 3. время обслуживания(технологического и организационного) рабочего места; 4. время регламентированных перерывов; 5. перекрываемые и неперекрываемые затраты времени; 6. свободное аппаратное (машинного) время.

Задание: создать модель конкретного процесса (разработка нефтяного месторождения, создание нового автомобиля, оформление кредита, стрижка в парикмахерской, игра в КВН, построение карьеры на пятилетнюю перспективу, и куда еще занесет фантазия...). Построить временной график с обоснованием вышеуказанных понятий (1-6).

4. Проектирование организации труда требует объективной информации о сути и параметрах всех циклов производственного процесса. В целях фиксации, анализа, сравнения требуемых данных предложены конкретные способы и методы. Проблемная ситуация связана с наличием инструментальных и методических погрешностей, которые смогут повлиять на объективность принятия решения.

Назовите эти методы. Какие технические средства необходимы для применения этих методов?

В чем суть методической и инструментально погрешности в процессе получения информации?

Что такое хронометраж, и в чем цель его применения?

Контролер и контроллер, это что?

5. *Каким образом организация труда влияет на способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления*

человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия?

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ ЗАНЯТИЙ

Реализация компетенций:

- ОК-5: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

- ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

1. Степень завершенности и правильности ответов на задания ПТК: полнота раскрытия вопросов; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с литературой; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.

2. Полнота и целостность выполнения задания, полнота использования литературных источников по вопросам; анализа учебной литературы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» для решения профессиональных задач, анализа научной литературы для решения профессиональных задач.

3. Соблюдение требований к решению задач: – правильное оформление; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы.

Преподаватель анализирует оценочную таблицу. Выставляет и мотивирует итоговые оценки.

1. оценки **«отлично»** заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

2. оценки **«хорошо»** заслуживает студент, обнаруживший полные знания учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

3. оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знание учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешность в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

4. оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Преподаватель сообщает о достижении целей занятия:

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);

- способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3).

На основании заключительной беседы с обучающимися преподаватель делает вывод, о том насколько достигнуты цели практического занятия.

Рекомендуемая литература						
Основная литература						
Код	Авторы	Заглавие	Назначение	Издательство	Год издания	Количество
Л1.1	Макарова И.К.	Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента:	Учебное пособие	М.: Дело. – 422 с.	2015	
Л1.2						
Л1.3						
Дополнительная литература						
Л2.1	Шапиро С.А. , Самраилова Е.К. , Баландина О.В., Вешкурова А.Б.	Концепции управления человеческими ресурсами:	учебное пособие	М.: Директ-Медиа. – 340 с.	2015	
Л2.2	Руденко А.М.	Управление человеческими ресурсами	учеб. пособие для бакалавров	Ростов-на-Дону: Феникс. - 351 с.	2015	

Л2.3	Г.Г. Зайцев, Г.В. Черкасская, М.Л. Бадхен	Управление человеческими ресурсами	учебник для бакалавров	М.: Академия,. - 297 с.	2014	
Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»						
	Наименование ресурса			Адрес		
Э1	Википедия — свободная энциклопедия			http://ru.wikipedia.org/wiki/		
Э2	Психология. Журнал высшей школы экономики [Электронный ресурс]: Ежеквартальный научно-образовательный журнал ГУ ВШЭ			http://psy-journal.hse.ru .		
Э3	Управление персоналом [Электронный ресурс]: Деловой журнал Изда-тельского дома «Управление персоналом»			http://www.top-personal.ru/page		
Перечень информационных и дистанционных образовательных технологий						
Перечень программного обеспечения						
1	Операционная система Windows 7;					
2	Интегрированный пакет прикладных программ Microsoft Office 2010 (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.).					
Перечень информационных справочных систем						
1	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»;					
2	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»;					
3	Информационно-правовая система Гарант;					
Перечень дистанционных образовательных технологий						
1	Система дистанционного обучения «Прометей»;					
2	Система видеоконференцсвязи «Mirapolis Virtual Room»;					
3	Галактика Портал внутренних и внешних коммуникаций учебного заведения (личный кабинет обучающегося/преподавателя в ЭИОС НОУ МИЭП).					