



Негосударственное частное образовательное учреждение
высшего образования
«Технический университет УГМК»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
К ОРГАНИЗАЦИИ И ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ
КОЛЛЕКТИВОМ**

Направление подготовки 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника
Профиль подготовки Электрооборудование и электрохозяйство горных и
промышленных предприятий
Уровень высшего образования Бакалавриат
(бакалавриат, специалитет, магистратура)

Автор-разработчик: Дубровина О.В., ст. преподаватель
Рассмотрено на заседании кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Одобрено Методическим советом университета 30 июня 2021 г., протокол № 4

г. Верхняя Пышма
2021

Методические рекомендации к организации и выполнению самостоятельной работы составлены в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Самостоятельная работа обучающихся включает изучение теоретического курса и подготовку к зачету.

Примерная тематика самостоятельной работы студентов

№	Тема занятия
1	Трудовые ресурсы, персонал, трудовой потенциал производственной организации
2.	Кадровые стратегии современных производственных организаций
3.	Кадровая политика предприятия
4.	Организационное, кадровое, информационное и документационное обеспечение системы управления персоналом
5.	Производственный коллектив: понятие, характеристики, этапы развития
6.	Феномены «руководство» и «лидерство» в управлении производственным коллективом
7.	Социальное партнерство в управлении персоналом производственной организации
8.	Профилактика производственных конфликтов
9.	Оценка деятельности производственного коллектива. Ассесмент-центр как метод оценки персонала.
10.	Типология организационной культуры
11.	Методы изучения организационной культуры
12.	Подготовка персонала к внедрению инноваций
13.	Управление корпоративной (организационной) культурой

Самостоятельная работа № 1.

Тема: Трудовые ресурсы, персонал, трудовой потенциал производственной организации.

На основе изучения теоретических и электронных источников составить глоссарий основных понятий курса: человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, персонал, управление человеческими ресурсами, управление персоналом, подходы в управлении человеческими ресурсами; теория использования трудовых ресурсов; теория человеческого капитала; активная кадровая политика; доктрина командного менеджмента; доктрина контрактации индивидуальной ответственности; доктрина научного управления (научной организации труда); доктрина человеческих отношений; закрытая кадровая политика; кадровая политика; миссия организации; открытая кадровая политика; пассивная кадровая политика; превентивная кадровая политика; реактивная кадровая политика; стратегия организации; стратегия управления персоналом; теория использования трудовых ресурсов; теория человеческого капитала; трудовой потенциал.

Самостоятельная работа № 2

Тема: Кадровые стратегии современных производственных организаций.

На основе изучения теоретических и электронных источников:

проанализировать кадровую стратегию любой коммерческой организации с точки зрения представленности в документе:

- учета (анализа) реальных экономического, социального, политического, правового факторов и фактора внешней среды;
- описания организации отношений и связей с рынком труда и внутрифирменными трудовыми ресурсами; выбора и реализации стиля управления кадрами; организации рабочего места и условий труда; разработки политики признаний личных успехов в труде; выбора оптимального системы оплаты труда; разработки политики подготовки и повышения квалификации персонала; разработка коммуникационной политики; показателей эффективности реализации кадровой политики;
- степени соответствия всех частей программы между собой.

Самостоятельная работа № 3

Тема: Кадровая политика предприятия.

На основе составить проект краткосрочной кадровой политики (от 1 месяца до 1 года) любой производственной организации с имеющейся организационной стратегией динамического роста.

Условия:

1. Стратегия динамического роста реализуется в условиях, когда организация растет, появляются все новые и новые клиенты, и поэтому стратегия ориентирована на расширение и создание имиджа фирмы. Самые важные направления кадровой политики: привлечение, отбор и оценка персонала. Ведется активная работа по привлечению профессионалов. Используются возможности кадровых агентств; адаптация персонала. Все принятые работники должны быстро и с минимальными затратами воспринять корпоративную культуру. Корпоративная культура — сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации и задающих общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации; стимулирование персонала и система продвижения по службе. Активно ведется разработка и переработка положения о премировании в зависимости от вклада и выслуги лет. Проводятся внутрифирменные программы обучения.

2. Кадровая политика может включать в себя описание следующих позиций: организация отношений и связей с рынком труда и внутрифирменными трудовыми ресурсами; выбор и реализация стиля управления кадрами; организация рабочего места и условий труда; разработка политики признаний личных успехов в труде; выбор оптимального системы оплаты труда; разработка политики подготовки и повышения квалификации персонала; разработка коммуникационной политики; показатели эффективности реализации кадровой политики.

Самостоятельная работа № 4

Тема: Организационное, кадровое, информационное и документационное обеспечение системы управления персоналом.

На основании кейса «Н-ский машиностроительный завод по выпуску двигателей для большегрузных автомобилей» (Приложение 4):

1. Проанализируйте материал о заводе и охарактеризуйте:

- проблемы организационной структуры;
- основные кадровые процессы;
- управленческий персонал предприятия.

2. Предложите систему управления персоналом данного предприятия:

- сформулируйте основные цели работы с персоналом;

- опишите наиболее значимые процессы, которые должны быть реализованы;
 - представьте схему организационную структуру управления персоналом.
3. Разработайте предложения по кадровому обеспечению системы управления персоналом:
- проект штатного расписания по представленной организационной структуре управления персоналом;
 - квалификационные требования к работникам;
 - источники поиска персонала.
4. Разработайте предложения по документационному обеспечению системы управления персоналом:
- перечень основных документов, регламентирующих управление персоналом на заводе;
 - одну из должностных инструкций.

Самостоятельная работа № 5

Тема: Трудовой коллектив: понятие, характеристики, этапы развития.

На основе изучения теоретических и электронных источников составить глоссарий основных понятий темы: группа, коллектив, трудовой коллектив, формальная структура трудового коллектива, неформальная структура трудового коллектива, стадии (этапы) развития коллектива, социально-психологические характеристики работы коллектива, повышение эффективности работы коллектива.

Самостоятельная работа № 6

Тема: Феномены «руководство» и «лидерство» в управлении производственным коллективом.

На основе изучения теоретических и электронных источников ответить на следующие вопросы:

1. Понятие лидерства и феномен лидерства в социальной психологии.
2. Функции лидера.
3. Теории происхождения лидерства.
4. Понятие руководства и стили руководства.
5. Роль руководителя и лидера в развитии коллектива.

Самостоятельная работа № 6

Тема: Социальное партнерство в управлении персоналом производственной организации.

На основе изучения теоретических и электронных источников выделить особенности:

- 1) американской, германской и англосаксонской моделей социального партнерства;
- 2) таких форм социального партнерства как
 - коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению,
 - взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работника и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - участие работников, их представителей в управлении организацией;

- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Самостоятельная работа № 7

Тема: Профилактика производственных конфликтов.

На основе изучения теоретических и электронных отечественных источников выполните следующие задания:

1. Выделите особенности следующих видов организационных конфликтов: межличностные, между группой и личностью, межгрупповой. Приведите примеры каждого вида конфликтов на примере крупной производственной корпорации (УГМК).

2. Укажите основные причины организационных конфликтов. Приведите примеры организационных конфликтов по каждой из указанных причин (не менее 6 примеров).

3. Назовите позитивные и негативные функции конфликта

Негативные функции конфликта

Позитивные функции конфликта

4. Охарактеризуйте структурные методы разрешения конфликтов:

<i>Методы</i>	<i>Характеристики</i>	<i>В каких случаях используются</i>
---------------	-----------------------	-------------------------------------

разъяснения требований к работе

координационные и интеграционные механизмы

общеорганизационные комплексные цели

структура системы вознаграждений

Самостоятельная работа № 8

Тема. Оценка деятельности производственного коллектива. Ассесмент-центр как метод оценки персонала.

1. На основе изучения теоретических и электронных отечественных и зарубежных источников выделить:

- Способы оценки трудового потенциала производственного персонала.
- Особенности Ассесмент-центра как экспертной оценки персонала.

2. Подобрать показатели оценки трудового потенциала производственного персонала и методов их оценки. Заполнить следующую таблицу:

Таблица – Система показателей оценки трудового потенциала

№ п/п	Компоненты оценки трудового потенциала	Показатель оценки	Метод оценки
1.	Здоровье		
2.	Образование		
3.	Возраст		
4.	Стаж работы		
5.	Профессионализм		
6.	Нравственность		

7.	<i>Творческий потенциал</i>		
8.	<i>Опыт</i>		
9.	<i>Ответственность</i>		
10.	<i>Симпатии</i>		
11.	<i>Удовлетворение работой</i>		
12.	<i>Конфликтность</i>		
13.	<i>Стремление к труду</i>		
14.	<i>Предпринимательский способ</i>		
15.	<i>Рентабельность</i>		

3. Практическая задача: подготовить предложение по использованию Ассесмент центра в условиях крупной металлургической компании (необходимость, нормативное обеспечение, состав экспертов, режим деятельности, категория сотрудников для оценки, результативность и эффективность данной оценки). Обсуждение подготовленных предложений.

Самостоятельная работа № 9

Тема: Типология организационных культур

На основе изучения теоретических и электронных отечественных и зарубежных источников выделить разные типологии корпоративных (организационных) культур и заполнить следующие таблицы:

Таблица 1. **Типология корпоративной культуры (по К. Камерону и Р. Куинну)**

Тип корпоративной культуры (КК)	Характерные черты типа КК
---------------------------------	---------------------------

Клановая (семейная) культура

Адхократическая культура

Рыночная культура

Иерархическая (бюрократическая) культура

Таблица 2. **Типология организационной культуры (по В.И.Маслову)**

Тип корпоративной культуры (КК)	Характерные черты типа КК
---------------------------------	---------------------------

Опекунская

Предпринимательская

Бюрократическая

Праксиологическая

Таблица 3. **Типология корпоративной культуры, часто встречающихся на практике**

Тип корпоративной культуры (КК)	Характерные черты типа КК
---------------------------------	---------------------------

Благотворительная организация

Добровольное рабство

Семья

Тюрьма строгого режима

Самостоятельная работа № 11.

Тема: Методы изучения организационной культуры

На основе изучения теоретических и электронных источников выполнить следующее задание:

Задание 1. Заполнить следующую таблицу

Таблица 1. Документальное обеспечение деятельности организации и организационная культура

Название документа	Представленность описания составляющих организационной культуры				
	стратегические ценности	организационные ценности	нормы	требования к поведению	символы
Устав					
Коллективный договор					
И др.					

Задание 2. Составить перечень методов, с помощью которых можно изучить наличие в организации

- формальных правил
- неформальных правил.

Задание 3. Опишите существующие в вашей организации следующие виды обрядов в виде таблицы.

Таблица 2. Обряды как часть организационной культуры предприятия

Виды организационных обрядов	Какие составляющие организационной культуры позволяют выявить?		
	Ценности (какие?)	Отношения (какие?)	Нормы (какие?)
Имиджевые			
Исторические			
Обряды решения конфликтов			

Самостоятельная работа № 12.

Тема. Подготовка персонала к внедрению инноваций.

На основе изучения теоретических и электронных источников выполнить следующее задание:

Задание 1. Ответить на следующие вопросы:

1. Отношение персонала к инновационным изменениям и способы подготовки персонала: сопротивление инновациям, мотивация персонала, обучение персонала.
2. Функциональные роли в инновационной деятельности: классификация ролей в инновационной деятельности, личные качества участников инновационного процесса.

Задание 2.

1. Изучить результаты социологического исследования (Приложение 4).
2. Проанализировать результатов социологического исследования по следующим аспектам:

- причины актуальности данного исследования

- характеристика участников исследования: география, возраст, образование, категория работников
- элементы инновационной активности персонала, выявленные в исследовании
- основные субъекты и объекты инновационной активности, их функции в этой деятельности
- причины, условия и факторы инновационной активности персонала, их функции в этой деятельности
- последствия инновационной активности персонала, их функции в этой деятельности
- результаты данного исследования, наиболее актуальные для Вашего предприятия.

Самостоятельная работа № 13.

Тема: Управление корпоративной (организационной) культурой

На основе изучения теоретических и электронных источников, а также организационной практики других предприятий, выполнить следующие задания:

Задание 1. Представить проект по изменению организационной культуры предприятия, на которое было принято около 10% новых работников-мигрантов.

Структура управленческого проекта:

- Обоснование введения изменений.
- Цели и задачи проекта.
- Срок его реализации.
- Субъекты реализации проекта.
- Планируемый результат реализации проекта.
- Содержание нововведений с расчетом затрат на их внедрение.

Задание 2. Разработать мероприятия, направленные на усиление организационной лояльности работников в виде таблицы.

Таблица 1. Мероприятия по усилению организационной лояльности работников

<i>Уровни лояльности</i>	<i>Чего ожидаем?</i>	<i>Что нужно сделать?</i>
Лояльность на уровне внешних атрибутов		
Лояльность на уровне поступков, поведения		
Лояльность на уровне способностей		
Лояльность на уровне убеждений		

