



Негосударственное частное образовательное учреждение
высшего образования
«Технический университет УГМК»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
К ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ
КОЛЛЕКТИВОМ**

**Направление
подготовки**

22.04.02 Металлургия

**Название магистерской
программы**

**Внедрение инновационных технологий на
металлургических предприятиях**

Уровень высшего образования

Магистратура

(бакалавриат, специалитет, магистратура)

Рассмотрено на заседании кафедры Metallургии
Одобрено Методическим советом университета 30 июня 2021 г., протокол № 4

г. Верхняя Пышма
2021

Коллектив разработчиков:

№ п/п	ФИО	Уч. степень, уч. звание
1	Дубровина О.В.	доцент

Задания и методические указания к выполнению практических работ составлены в соответствии с рабочей программой дисциплины «Современные методы управления производственным коллективом». Практические занятия по дисциплине предусмотрены в объеме 12 часов (заочная форма обучения). Поскольку данный курс не предусматривает теоретических лекций, практические занятия направлены на формирование как основ теории управления производственным коллективом, так и практических навыков, и умений в этой области.

Примерная тематика практических работ

Заочная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия
1.	1.1.	Кадровая политика и кадровые процедуры производственной организации
2.	2.1.	Административные и экономические методы управления
	2.2.	Обеспечение безопасности труда. Аттестация рабочих мест.
	2.3.	Социально-психологические методы управления
	2.4.	Экономические методы управления
	2.6.	Профилактика производственных конфликтов
3.	3.4.	Управление корпоративной (организационной) культурой

Практическая работа № 1.1. Тема: *Функции кадрового менеджмента в управлении производственной организацией.*

Тип практического занятия – анализ практической деятельности в соответствии с основными положениями теории кадрового менеджмента.

Устные вопросы по теме практического занятия:

1. Задачи кадрового менеджмента на современном этапе.
2. Универсальные функции управления персоналом: планирование, организация, координация, регулирование, контроль.
3. Конкретно-специфические функции управления производственным персоналом: административная, планирования, социальная, повышения качества деятельности, воспитательная, мотивационная, информационно-аналитическая.

Содержание практического занятия

1 этап. Знакомство с теоретическими основами кадрового менеджмента.

1.1. Самостоятельное изучение устных вопросов по теме практического занятия. Использование доступа к электронным библиотечным ресурсам. Индивидуальная работа.

Литература:

- Кадровая политика и стратегия управления персоналом (Управление персоналом: теория и практика) [Текст] : учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – «Прспект», 2012. // Режим доступа : ООО «Издательство Лань» ЭБС Лань
- Управление персоналом организации [Текст]: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева и др.; Под ред. А.Я. Кибанова; ГУУ. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. // Режим доступа : ООО «Издательство Лань» ЭБС Лань
- Лицарева, Е.Ю. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие по курсу / Е.Ю. Лицарева. - Томск: ТГУ, 2002 // Режим доступа : [http:// window.edu.ru/catalog/](http://window.edu.ru/catalog/). Открытый доступ.
- Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия [Текст] : учебное пособие / Под ред, П.В. Шеметова. - М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. // Режим доступа : [http:// window.edu.ru/catalog/](http://window.edu.ru/catalog/). Открытый доступ.
- Управление персоналом [Текст] : учебник/ Под ред. Базарова Т.Ю., Еремена Б. - Л., 1999. // Режим доступа : <http://www.aup.ru/library/> . Открытый доступ.

1.2. Обсуждение теоретического материала, пояснение спорных позиций. Дискуссия под руководством преподавателя.

2 этап. Анализ организационных структур управления персоналом производственных организаций. Работа в группах.

2.1. На основании анализа оргструктуры АО «УКБТМ» (схема 1) выделить какие структурные подразделения и какие функции в области управления персоналом могут выполнять. Свою позицию обосновать.

2.2. Проверочная письменная работа по итогам занятия. Ответить на вопросы:

1. Какие задачи в области кадрового менеджмента данная структура позволяет реализовать и почему?
2. В реализации каких задачи в области кадрового менеджмента в данной организации могут возникнуть проблемы и почему?
3. Сформулируйте предложения по исследованию указанных выше проблем.

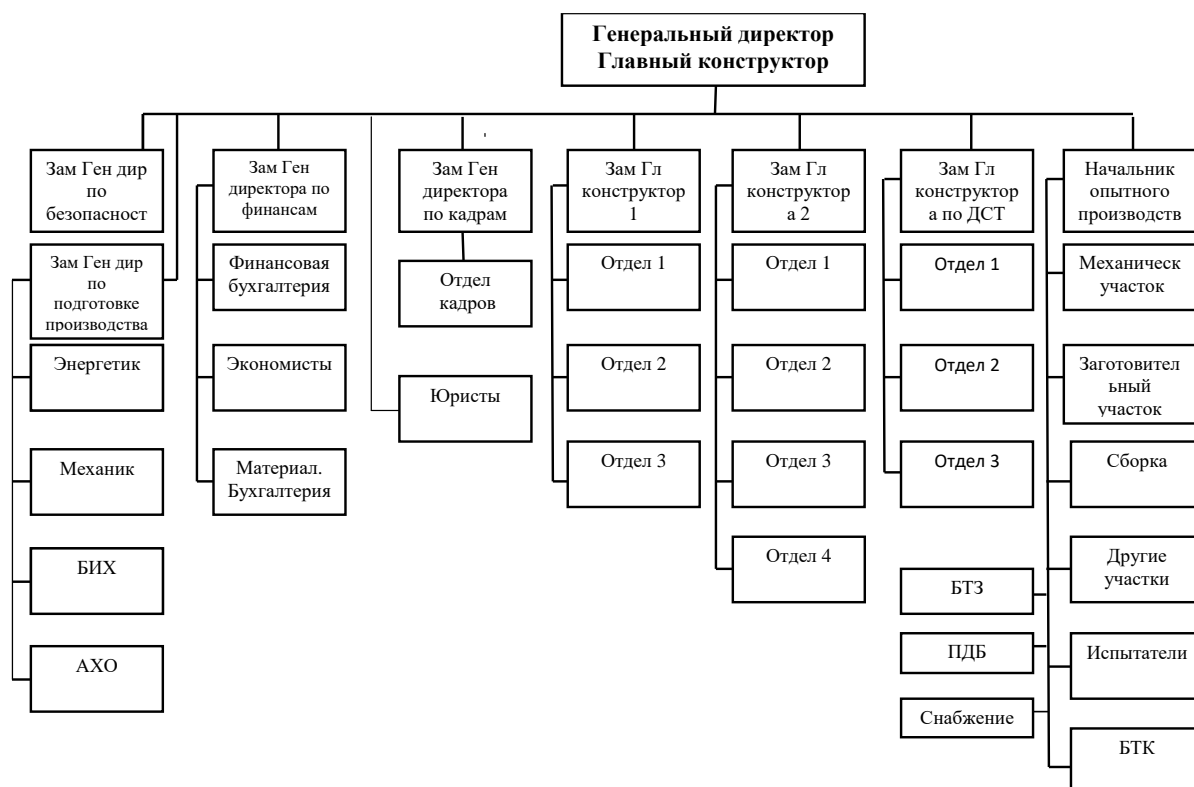


Схема 1- Организационная структура АО «УКБТМ»

Результатом практического занятия считается умение магистратов соотносить имеющиеся структурные подразделения с выполняемыми управленческими функциями, выделять организационные проблемы в структуре управления производственным персоналом, выделять цели и задачи исследования проблем управления производственным коллективом.

Практическая работа № 1.2. Тема. Кадровая политика и кадровые процедуры производственной организации.

Тип практического занятия – лабораторная работа.

Устные вопросы по теме практического занятия:

1. Основные группы кадровых процедур: приемы на работу; переводы на другую работу; увольнения работников; предоставление отпусков работникам; привлечение к ответственности и др.
2. Общероссийский классификатор управленческой документации (ОКУД) ОК 011-93.
3. Формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты.

Содержание практического занятия

Этап 1. Изучить теоретическую часть работы. Ознакомиться с формами первичной учетной документации по учету труда и его оплаты. Работа с правовой поисковой системой «Консультант плюс».

Контрольные вопросы:

1. Для чего предназначены унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты?
2. Можно ли вносить изменения в унифицированные формы, и какие именно изменения?
3. Что такое приказ по личному составу?
4. Какие процедуры движения кадров документируют приказами по личному составу?
5. Для чего составляется штатное расписание? Что оно включает в себя?
6. Какие документы нужны, чтобы составить штатное расписание?

7. Как и когда происходит утверждение штатного расписания?

Этап 2. На основании структуры организации (схема 2) создать список сотрудников в виде базы данных. Подготовить штатное расписание (Унифицированная форма № Т-3 Утверждена постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1).

Этап 3. Проверочная работа. Заполнить следующие унифицированные формы:

- Унифицированная форма № Т-1. Утверждена Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 №1.
- Унифицированная форма № Т-5. Утверждена постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.
- Унифицированная форма № Т-5а. Утверждена постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.
- Унифицированная форма № Т-6. Утверждена постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.
- Унифицированная форма № Т-7. Утверждена постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.

Результатом практического занятия считается наличие полных ответов на контрольные вопросы, а также правильное заполнение указанных форм.

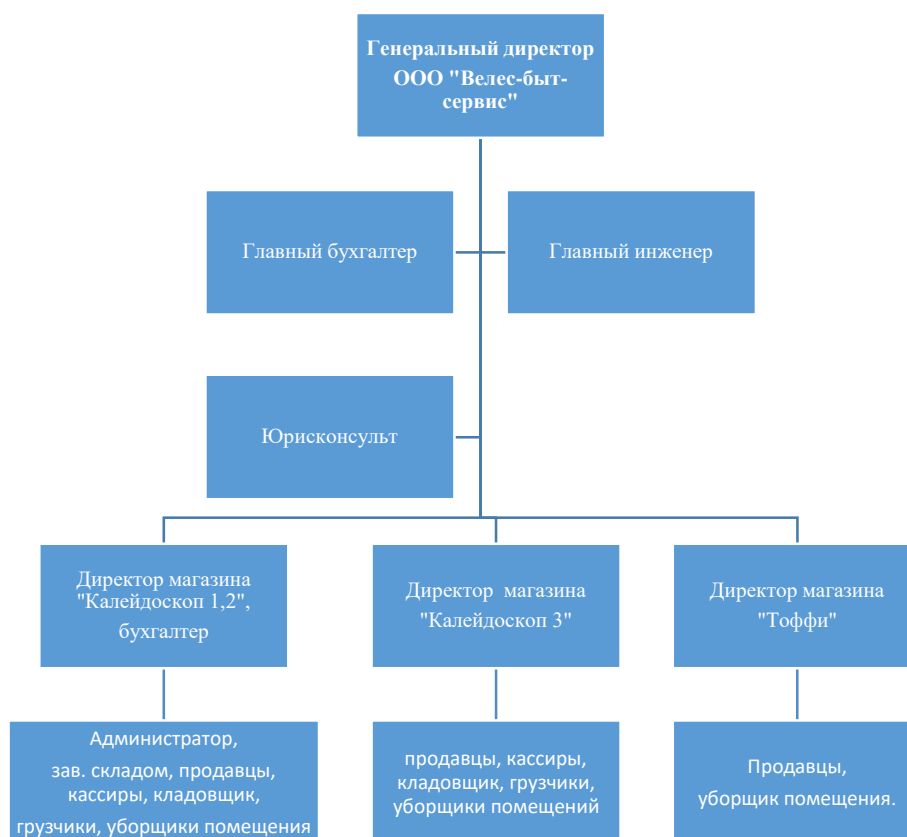


Схема 2. Организационная структура ООО «Велес-быт-сервис».

Практическая работа № 2.1. Тема. *Административные методы управления*

Тип практического занятия – работа с правовой поисковой системой «Консультант плюс»

Устные вопросы по теме практического занятия:

1. Власть, дисциплина, ответственность как основа организационно-административных методов управления.
2. Виды организационно-административных методов управления: указания, правила, рекомендации, контроль.
3. Нормативно-правовые акты как основания организационно-административных методов управления.

Содержание практического занятия

1 этап. Обсуждение с преподавателем устных вопросов по теме практического занятия.

2 этап. С помощью правовой поисковой системой «Консультант плюс» заполнение третьей колонки таблицы 1.

Таблица 1. – Перечень необходимых документов, касающихся трудовых отношений

Документ	Ссылка на законодательство	В каких случаях оформляется
Правила внутреннего трудового распорядка	Статья 189 ТК РФ	
Штатное расписание	Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1	
Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них	Постановление Минтруда России от 10.10.2003 N 69	
Должностные инструкции по каждой должности в соответствии со штатным расписанием	Единый тарифно-квалификационный справочник	
Положение о персональных данных работников	Статья 86 ТК РФ	
Положение об оплате труда работников	Раздел VI ТК РФ	
Положение о премировании и материальном стимулировании работников	Раздел VI ТК РФ	
Положение об охране труда	Раздел X ТК РФ	
Инструкции по охране труда по профессиям	Раздел X ТК РФ	
Журнал инструктажа (ознакомление с инструкциями)	Раздел X ТК РФ	
Журнал прохождения работниками обязательного медицинского освидетельствования	Статья 69 ТК РФ	
График отпусков	Статья 123 ТК РФ, Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1	
Положение о коммерческой тайне	Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ «О коммерческой тайне»	
Коллективный договор	Глава 7 ТК РФ	
Трудовой договор	Статьи 16, 56, 67 ТК РФ	
Приказ о приеме на работу	Статья 68 ТК РФ, Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1	
Личная карточка работника	Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1	
Трудовая книжка	Статья 66 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 «О трудовых книжках», Постановление Минтруда России от 10.10.2003 N 69	

Договоры о полной материальной ответственности	Приложения N 2 и N 4 к Постановлению Минтруда России от 31.12.2003 N 85	
Приказ о предоставлении отпуска работнику	Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1	
Заявление работника о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы	Статья 128 ТК РФ	
Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда	Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1	
График сменности	Статья 103 ТК РФ	

3 этап. Обсуждение результатов работы магистрантов с преподавателем.

Результатом практического занятия считается умение магистрантов найти необходимую информацию в области нормативно-правового регулирования трудовых отношений в производственной организации с помощью правовой поисковой системой «Консультант плюс».

Практическая работа № 2.2. Тема. Обеспечение безопасности труда. Аттестация рабочих мест.

Тип практического занятия – работа с правовой поисковой системой «Консультант плюс», решение практических задач.

Устные вопросы по теме практического занятия:

- Каково значение создания благоприятной производственной среды (экономическое и социальное)?
- Что понимается под вредными и опасными производственными факторами?
- Какие имеются основные группы вредных и опасных производственных факторов?
- Какие частные показатели могут характеризовать состояние условий труда и его безопасности?
- Каковы основные методы интегральной оценки условий труда?
- Какие нормативные документы используются в качестве критериев оценки?
- В чем суть аттестации рабочих мест по условиям труда и для каких целей используются ее результаты?
- Что такое условия труда?
- Какие существуют виды производственных опасностей?
- От чего зависят быстрота и качество действий человека?
- Каковы основные показатели тяжести физического труда?
- От чего зависит напряженность труда?
- Что такое рабочее место?
- По каким параметрам оценивается фактическое состояние рабочих мест?
- С какой целью производится аттестация рабочих мест по условиям труда?

Содержание практического занятия

1 этап. Обсуждение с преподавателем устных вопросов по теме практического занятия.

2 этап. С помощью правовой поисковой системой «Консультант плюс» решите следующие практические задачи:

1. Выделите на примере одного из производственных цехов металлургического предприятия вредные и опасные факторы производства.
2. Классифицируйте рабочие места на примере одного из производственных цехов металлургического предприятия.
3. Составьте список нормативных актов, используемых при аттестации рабочих мест, используя одну из справочно-правовых систем Консультант-Плюс.

4. Заполнить таблицу «Нормативные основания для процедуры специальной оценки условий труда производственных рабочих» (на примере одного из предложенных рабочих мест)

Участок, рабочее место	Нормативы по охране труда, связанные с данными условиями труда	Гигиенические нормативы для данного рабочего места	Травмоопасность данного рабочего места	Необходимость обеспечения необходимой формой, специальной рабочей одеждой, обувью и дополнительными средствами защиты
Мартеновский отдел. Сталевар				
Разливной отдел. Разливщик стали				
Обжиговой отдел. Обжигальщик.				
Свой вариант				

5. Составьте список инструкций по технике безопасности для одного из производственных цехов металлургического предприятия.

Результатом практического занятия считается умение магистрантов найти необходимую информацию в области нормативно-правового регулирования трудовых отношений для конструктивного взаимодействия с подчиненными, руководством подразделения, персоналом других структурных подразделений и руководством организации Компании, оценить риск и определить меры по обеспечению безопасных условий труда.

Практическое занятие 2.3. Тема. Социально-психологические методы управления

Тип практического занятия – проектировочная работа

Устные вопросы по теме практического занятия:

1. Социально-психологические методы управления как основа повышения социальной активности людей.
2. Современные системы морального стимулирования производственного персонала.

Содержание практического занятия

1 этап. Обсуждение с преподавателем устных вопросов по теме практического занятия.

2 этап. Групповая работа по формированию комплекса методов морального стимулирования производственного коллектива для решения конкретных организационных проблем.

Варианты организационных проблем:

- увеличение количества организационных конфликтов между руководителями производственных подразделений (мастерами участков, начальниками отделов);
- нежелание производственных работников участвовать в крупных социальных акциях корпорации (спортивных соревнованиях, гражданских акциях, представительских акциях и т.п.);

- возрастание конфликтных ситуаций и организационных споров между руководителями крупных подразделений корпорации (начальниками цехов, начальниками управлений, служб и т.п.);
- повышение текучести высококвалифицированных производственных кадров в корпорации;
- отсутствие положительной динамики в повышении квалификации производственных рабочих;
- повышение количества больничных листов рабочих и служащего персонала цеха в течение календарного года.

3 этап. Защита группой разработанного пакета предложений по решению конкретной организационной проблемы с помощью социально-психологических методов управления производственным коллективом.

Результатом практического занятия считается умение проявлять инициативу при разработке системы морального стимулирования производственного персонала; подбирать и обосновывать эффективность использования конкретных социально-психологических методов управления производственным коллективом для решения выделенных организационных проблем.

Практическая работа № 2.4. Тема. Экономические методы управления.

Тип практического занятия – проектировочная работа по решению практической задачи.

Устные вопросы по теме практического занятия:

1. Экономические методы управления как основа достижения экономических целей производственной организации.
2. Современные методы экономического (материального) стимулирования производственного персонала: заработная плата, доплата за условия труда, надбавки, внутрифирменные льготы, участие в прибылях и в акционерном капитале, премиальные выплаты (бонусы) и др.

Содержание практического занятия

1 этап. Обсуждение с преподавателем устных вопросов по теме практического занятия.

2 этап. Выполнение практической задачи. Групповая работа.

Задание: На основании данных таблицы 2. сформировать комплекс методов экономического (материального) стимулирования производственного коллектива для решения конкретных организационных проблем.

Таблица 2. Перечень стимулирующих средств в организации

Форма стимулирования	Основное содержание
1. Зарботная плата (номинальная)	Оплата труда наемного работника, включающая основную (сдельную, повременную, окладную) и дополнительную (премии, надбавки за профмастерство, доплаты за условия труда, совместительство, за работу в праздничные дни, за сверхурочную работу, за руководство бригадой, компенсация за отпуск и т.д.) заработную плату
2. Зарботная плата (реальная)	Обеспечение реальной заработной платы путем: 1) повышения тарифных ставок в соответствии с установленным государством минимумом; 2) введение компенсационных выплат; 3) индексация заработной платы в соответствии с инфляцией
3. Бонусы	Разовые выплаты из прибыли предприятия (вознаграждение, премии, добавочное вознаграждение). За рубежом это – годовой, полугодовой, рождественский, новогодний бонусы, связанные, как правило, со стажем работы и размером получаемой зарплаты. Различают следующие виды бонусов: за отсутствие прогулов, экспортный, за выслугу лет, за заслуги, целевой
4. Участие в прибылях	Это не разовый бонус. Устанавливается доля прибыли, из которой формируется поощрительный фонд. Распространяется на категории персонала, способные реально воздействовать на прибыль (чаще всего это управленческие кадры). Доля этой части прибыли коррелирует с рангом руководителя в иерархии и определяется в процентах к его доходу (зарплате базовой)

5. Участие в акционерном капитале	Покупка акций предприятия (АО) и получение дивидендов: покупка акций по льготным ценам, безвозмездное получение акций
6. Планы дополнительных выплат	Планы связаны чаще всего с работниками сбытовых организаций и стимулируют поиск новых рынков сбыта: подарки фирмы, субсидирование деловых расходов, покрытие личных расходов, косвенно связанных с работой (деловых командировок не только работника, но и его супруга в поездке). Это косвенные расходы, не облагаемые налогом, поэтому более привлекательные
7. Стимулирование свободным временем	Регулирование времени по занятости путем: 1) предоставление работнику за активную и творческую работу дополнительных выходных, отпуска, возможности выбора времени отпуска и т.д.; 2) организация гибкого графика работы; 3) сокращение длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда
8. Трудовое и организационное стимулирование	Регулирует поведение работника на основе измерения чувства его удовлетворенности работой и предлагает наличие творческих элементов в его труде, возможность участия в управлении, продвижения по службе в пределах одной и той же должности, творческие командировки
9. Стимулирование, регулирующее поведение работника на основе выражения общественного признания	Вручение грамот, знаков, вымпелов, размещение фотографий на Доске Почета. В зарубежной практике используют почетные звания и награды, публичные поощрения (избегают, особенно это характерно для Японии, публичных выговоров). В США используют для морального стимулирования модель оценки по заслугам. Создаются кружки («золотой кружок» и пр.)
10. Оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом	Выделение средств: 1) на оплату транспортных расходов; 2) на приобретение транспорта; 3) на полное транспортное обслуживание (транспорт с водителем руководящему персоналу); 4) на частичное транспортное обслуживание лиц, связанных с частыми разъездами
11. Сберегательные фонды	Организация сберегательных фондов для работников предприятия с выплатой процентов не ниже установленных в Сбербанке РФ. Льготные режимы накопления средств
12. Организация питания	Выделения средств на организацию питания на предприятии: выплату субсидий на питание
13. Продажа товаров, выпускаемых организацией или получаемых по бартеру	Выделение средств на скидку при продаже этих товаров
14. Стипендиальные товары	Выделение средств на образование (покрытие расходов на образование на стороне)
15. Программы обучения персонала	Покрытие расходов на организацию обучения (переобучения)
16. Программы медицинского обслуживания	Организация медицинского обслуживания или заключение договоров с медицинскими учреждениями. Выделение средств на эти цели
17. Консультативные службы	Организация консультативных служб или заключение договоров с таковыми. Выделение средств на эти цели.
18. Программы жилищного строительства	Выделение средств на собственное строительство жилья или строительство на паях условиях
19. Программы, связанные с воспитанием и обучением детей	Выделение средств на организацию дошкольного и школьного (колледжей) воспитания детей, внуков сотрудников фирмы; привилегированные стипендии
20. Гибкие социальные выплаты	Компания устанавливает определенную сумму на «приобретение» необходимых льгот и услуг. Работники в пределах установленной суммы имеет право самостоятельного выбора льгот и услуг
21. Страхование жизни	Страхование за счет средств компании жизни работника и за символическое отчисление – членов его семьи. За счет средств, удерживаемых из доходов работника, при несчастном случае выплачивается сумма, равная годовому доходу работника; при несчастном случае, связанным со смертельным исходом, выплачиваемая сумма удваивается
22. Программы выплат по временной нетрудоспособности	Покрытие расходов по временной нетрудоспособности
23. Медицинское страхование	Как самих работников, так и их семей

24. Льготы и компенсации, не связанные с результатами (стандартного характера)	Выплаты, не связанные с достижением определенных результатов (компенсации перехода на службу из других компаний – расходов, связанных с переездом, продажей, покупкой квартир, недвижимости, трудоустройства жены (мужа) и т.д.; премии и другие выплаты (в связи с уходом на пенсию или увольнением). Указанные выплаты («золотые парашюты»), предназначенные для высших управляющих, обычно включают дополнительный оклад, премии, долговременные компенсации, обязательные (предусмотренные в компании) пенсионные выплаты и др. Такого рода выплаты подчеркивают высокий по сравнению с другими статус работника.
25. Отчисление в пенсионный фонд	Такой альтернативный государственный фонд дополнительного пенсионного обеспечения может быть создан как на самом предприятии, так и по договору с каким-либо фондом на стороне
26. Ассоциации получения кредитов	Льготные кредиты на строительство жилья, приобретение товаров, услуг и т.д.

Варианты организационных проблем – Кейс 1 (Приложение 1).

3 этап. Защита группой разработанного пакета предложений по решению конкретной организационной проблемы с помощью экономических (материального) методов управления производственным коллективом.

Результатом практического занятия считается умение проявлять инициативу при разработке системы материального стимулирования производственного персонала; подбирать и обосновывать эффективность использования конкретных экономических методов управления производственным коллективом для решения выделенных организационных проблем.

Практическая работа № 2.5. Тема. Стили управления производственным коллективом.

Тип практического занятия – решение практических задач

Устные вопросы по теме практического занятия:

1. Стил ь управления (руководства) и стил ь лидерства. Классификация стилей управления.
2. Стили принятия решений: авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный), анархический (либеральный), смешанный.

Содержание практического занятия

1 этап. Обсуждение с преподавателем устных вопросов по теме практического занятия.

2 этап. Практическая работа: Выбор стили я управления на практике.

Задание: заполнить Таблицу 3.

Таблица 3. Рекомендуемые стили руководства сотрудников с различным уровнем профессионального развития

Уровень профессионального развития сотрудника	Рекомендуемый стиль
Низкий уровень Не хотят работать, не умеют работать Низкая квалификация, ограниченные способности, не добросовестные работники	
Средний уровень Хотят работать, но ещё не умеют работать Низкая квалификация. Большие способности (недостаточно опыта, хотя обладают определенными базовыми навыками и старательны, добросовестны)	

<p>Хороший уровень «Хотят и умеют работать» Высокая квалификация, низкие способности (имеют базовые навыки и квалификацию, достаточные для большинства технических аспектов работы). Дальнейшее развитие такой группы сотрудников требует, чтобы они в своей работе брали на себя больше ответственности и чтобы их моральное состояние оставалось хорошим.</p>	
<p>Высокий уровень: «Хотят и умеют работать творчески» Высокая квалификация. Большие способности (экстраспециалисты, достигшие высокой квалификации, ответственные, инициативные работники)</p>	

Этап 3. Самодиагностика и самоанализ.

Задание:

1. Протестируйте себя по следующим диагностикам (Приложение 2):
 - Тест 1. Оценка стиля руководства (источник: Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 1997. – с. 29-30);
 - Тест 2. Стили руководства (источник: Самыгин С.И.. Столяренко Л.Д. Психология управления. - Ростов н/Д.:Изд-во «Феникс».1997 – с.304-306);
 - Тест 3. Какой Вы руководитель? (источник: Шепель В.М. Имиджелогия: Секреты личного обаяния. – М.: Культура и спорт. ЮНИТИ, 1997. – с.382).
2. Проведите самоанализ результатов диагностики. Ответьте на следующие вопросы:
 - Какой стиль управления, на сегодняшний день, у Вас наиболее проявляется?
 - Для какого коллектива сотрудников Ваш стиль наиболее приемлем?
 - По каким составляющим стиля руководства Вам следует совершенствоваться?

Результатом практического занятия считается умение соотносить стиль руководства с потребностями и возможностями производственного коллектива.

Практическая работа № 2.6. Тема. *Профилактика производственных конфликтов*

Время выполнения задания – 2 часа (очная форма обучения), 2 часа (заочная форма обучения).

Тип практического занятия – решение кейсов, самодиагностика

Устные вопросы по теме практического занятия:

1. Составляющие конфликта.
2. Причины конфликта.
3. Виды конфликта.
4. Функции конфликты.
5. Этапы и стадии конфликта.
6. Стратегии разрешения конфликтов.
7. Профилактические меры производственных конфликтов

Содержание практического занятия

1 этап. Обсуждение с преподавателем устных вопросов по теме практического занятия.

2 этап. Практическая работа. Диагностика по методике К.Н. Томаса – Н.В. Гришиной. Стратегия поведения людей в конфликте (мультимедийное приложение). Анализ результатов диагностики. Рекомендации преподавателя по развитию стратегий поведения в конфликте.

3 этап. Решение кейсов (Приложение 3).

Результатом практического занятия считается умение соотносить стратегию разрешения конфликтов с потребностями и возможностями производственного коллектива, влиять на формировании команды, нацеленной на результат.

Практическая работа № 3.1. Тема. Особенности найма временного персонала: аутстаффинг, аутсорсинг и лизинг персонала.

Время выполнения задания – 2 часа (очная форма обучения).

Тип практического занятия – самостоятельная работа с теоретическими материалами и Интернет-источниками.

Устные вопросы по теме практического занятия:

1. Найм персонала: правовые и технологические основания.
2. Причины использования временного персонала.

Содержание практического занятия

1 этап. Обсуждение с преподавателем устных вопросов по теме практического занятия.

2 этап. Самостоятельная работа: изучение теоретических и практических источников.

3 этап. Проверочная работа по следующим вопросам:

1. В чём положительные моменты использования временного персонала?
2. Какие проблемы могут возникнуть при лизинге персонала у лизингополучателя и агентства?
3. Каковы причины использования аутстаффинга в компании-провайдеры?
4. Какие услуги, связанные с аутстаффингом, предоставляют компании?
5. В чем различия между аутстаффингом и аутсорингом?

Результатом практического занятия считается умение подбирать необходимые правовые, теоретические и методические источники для решения практической проблемы в области управления производственным коллективом.

Практическая работа № 3.2. Тема. Оценка деятельности производственного коллектива. Ассесмент-центр как метод оценки персонала.

Время выполнения задания – 2 часа .

Тип практического занятия – решение практических задач

Устные вопросы по теме практического занятия:

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

Содержание практического занятия

1 этап. Обсуждение с преподавателем устных вопросов по теме практического занятия.

2 этап. Практическая работа: подбор показателей оценки трудового потенциала производственного персонала и методов их оценки. Групповая работа по заполнению таблицы 4. под руководством преподавателя.

Таблица 4 – Система показателей оценки трудового потенциала

№ п/п	Компоненты оценки трудового потенциала	Показатель оценки	Метод оценки
1.	<i>Здоровье</i>		
2.	<i>Образование</i>		
3.	<i>Возраст</i>		
4.	<i>Стаж работы</i>		
5.	<i>Профессионализм</i>		
6.	<i>Нравственность</i>		
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 этап. Практическая задача (групповая работа): 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.

Результатом практического занятия считается умение подбирать в соответствии с отобранными компонентами оценки трудового потенциала персонала соответствующие показатели этой оценки и методы ее осуществления; проектировать условия использования новых методов оценки персонала (на примере Ассесмент центра).

Практическая работа № 3.3. Тема. Подготовка персонала к внедрению инноваций.

Время выполнения задания – 2 часа

Тип практического занятия – анализ результатов социологического исследования

Устные вопросы по теме практического занятия:

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.

Содержание практического занятия

1 этап. Обсуждение с преподавателем устных вопросов по теме практического занятия.

2 этап. Практическая работа: изучение результатов социологического исследования (Приложение 4).

3 этап. Анализ результатов социологического исследования по следующим вопросам:

- Каковы причины актуальности данного исследования?
- Охарактеризуйте участников исследования: география, возраст, образование, категория работников.
- Какие элементы инновационной активности персонала выявлены в исследовании?
- Назовите основные субъекты и объекты инновационной активности, их функции в этой деятельности.
- Каковы причины, условия и факторы инновационной активности персонала, их функции в этой деятельности?
- Назовите последствия инновационной активности персонала, их функции в этой деятельности.
- Какие результаты данного исследования наиболее актуальны для Вашего предприятия?

Результатом практического занятия считается проявление умений абстрактно мыслить, обобщать, анализировать, систематизировать и прогнозировать; оценивать риск и определять меры по обеспечению безопасности разрабатываемых новых технологий, объектов профессиональной деятельности.

Практическая работа № 3.4. Тема. Управление корпоративной (организационной) культурой

Тип практического занятия – проектировочная работа

Устные вопросы по теме практического занятия:

1. Цели, задачи и способы формирования организационной культуры компании.
2. Цели, задачи и способы поддержания организационной культуры компании.
3. Цели, задачи и способы развития (изменения) организационной культуры компании.

Содержание практического занятия

1 этап. Обсуждение с преподавателем устных вопросов по теме практического занятия.

2 этап. Проектировочная работа. Групповая работа.

Задание 1. Составить алгоритм действий по формированию организационной культуры малого предприятия.

Задание 2. Подобрать способы поддержания корпоративной культуры в крупной производственной корпорации (УГМК).

Задание 3. Обосновать причины, которые могут существенно повлиять на изменение организационной культуры и указать основные способы этого процесса.

3 этап. Обсуждение результатов работы с преподавателем.

Результатом практического занятия считается проявление готовности конструктивно взаимодействовать с подчиненными, руководством подразделения, персоналом других структурных подразделений и руководством организации Компании, формировать команду, нацеленную на результат; формировать лояльность персонала организации УГМК, Компании в целом, проявление умений абстрактно мыслить, обобщать, анализировать, систематизировать и прогнозировать; оценивать риск и определять меры по обеспечению безопасности разрабатываемых новых технологий, объектов профессиональной деятельности.