|  |  |
| --- | --- |
| №1.Кейс. Дополнительное обучение сотрудников по категориям | Заполните правую графу таблицы, приведенной в Приложении 3, определив наиболее эффективную форму дополнительного обучения для указанных в левой графе категорий сотрудников. |
| №2.Кейс. Дополнительное обучение сотрудников по формам проведения. | Заполните правую графу таблицы, приведенной в Приложении 4, определив категорию сотрудников, для которой будет наиболее эффективна форма дополнительного обучения, указанная в левой графе. |
| №3. Кейс. Актуализация корпоративной системы управления персоналом. | Заполните правую графу таблицы, приведенной в Приложении 5, определив основные функции указанных в левой графе инстанций и должностных лиц в области организации процесса актуализации корпоративной системы HR-менеджмента |

Приложение 3.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Категория сотрудников** | **Рекомендуемый вариант эффективной формы** **дополнительного обучения** |
| 1. | Топ менеджеры |  |
| 2. | Эксперты по внешним финансовым и товарным рынкам  |  |
| 3.  | Менеджеры по продажам |  |
| 4. | Рядовые исполнители |  |

Приложение 4.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Категория сотрудников** | **Рекомендуемый вариант привлечения с внешнего рынка труда** |
| 1. | Обучение непосредственно на рабочих местах  |  |
| 2. | Обучение в сторонних специализированных организациях |  |
| 3.  | Стажировка в однотипных организациях |  |
| 4. | Тренинг, проводимый в организации приглашенным консультантом |  |

Приложение 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  | **Должностные лица и инстанции** | **Функции по организации процесса актуализации****корпоративной системы HR-менеджмента** |
| 1. | Первый руководитель организации |  |
| 2. | Служба персонала |  |
| 3. | Финансовая служба  |  |
| 4. | Руководители структурных подразделений |  |

№4. Сравните современные модели управления человеческими ресурсами (Модель соответствия УЧР (Мичиганская школа), Гарвардскую схему, практическую модель Уолтона, теорию человеческого капитала Теодора Шульца) по следующим критериям:

- суть и специфика модели (кратко);

- преимущества модели (как она помогает повысить

эффективность управления персоналом);

- слабые места модели (чего она не учитывает).

Задание выполнить в виде таблицы.