

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»  
Кафедра Менеджмента

Методические указания  
по выполнению контрольных работ по дисциплине  
**Управление человеческими ресурсами**

---

Направление подготовки 080100 «Экономика»

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Профиль подготовки: Экономика организаций  
Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Форма обучения: заочная

Санкт-Петербург  
2014 г.

ОДОБРЕНЫ  
на заседании кафедры  
менеджмента  
Протокол № 1 от 29 августа 2014  
г.

Составлены в соответствии с учебным планом и  
рабочей программой дисциплины «Управление  
человеческими ресурсами» для подготовки  
бакалавра по направлению подготовки  
080100.62 «Экономика»

Зав. кафедрой  
д.э.н., профессор  
А.А.Курочкина \_\_\_\_\_

Составитель: И.А. Фомиченко  
Т.С. Хныкина

Доцент кафедры менеджмента ФГБОУ ВПО  
«СПбГТЭУ»  
Доцент кафедры менеджмента ФГБОУ ВПО  
«СПбГТЭУ»

## **Раздел 1. Содержание и оформление контрольной работы**

Контрольная работа является формой промежуточного контроля знаний студентов заочного отделения по дисциплине «Управление человеческими ресурсами», представляет собой письменное выполнение заданий. Контрольная работа выполняется до начала экзаменационной сессии в сроки, предусмотренные учебным планом.

Целью выполнения контрольной работы является самостоятельное углубленное изучение студентом определенной темы, предполагает усвоение им необходимых навыков в работе с учебниками, учебными пособиями, другими дополнительными источниками, в том числе интернет-ресурсами, способствует освоению методики оформления изученного материала.

Работа состоит из двух частей: теоретической и практической. При выполнении заданий студент должен продемонстрировать умение выделять проблемные вопросы, способность делать самостоятельные выводы, обосновывать предлагаемые решения, четко и логично выражать свои мысли.

Практическая часть выполняется на материалах предприятия отрасли, на котором студент работает, или информация о деятельности которого является ему доступной.

Вариант задания определяется по двум последним цифрам шифра зачетной книжки студента. В таблице по горизонтали размещаются цифры от 0 до 9, каждая из которых соответствует последней цифре шифра. По вертикали размещаются цифры от 0 до 9, каждая из которых соответствует предпоследней цифре шифра. Пересечение вертикальной и горизонтальных линий определяет клетку варианта контрольной работы.

Например: № зачетной книжки 12345. По горизонтали выбирается цифра 5, по вертикали цифра 4. Студент должен выполнить задание по варианту 11.

### **Структура и содержание контрольной работы:**

1. титульный лист с указанием номера зачетной книжки;
2. содержание;
3. теоретическая часть;
4. практическая часть;
5. список использованной литературы;
6. приложения.

Объем контрольной работы должен быть не менее 15 страниц печатного текста. Выполняется шрифтом Times New Roman 14, интервал 1,5.

### Определение варианта задания контрольной работы

Предпоследняя цифра шифра	Последняя цифра шифра									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0	1	12	20	11	7	16	13	5	8	4
1	6	4	8	14	20	10	2	12	17	7
2	18	13	19	5	15	4	9	11	3	14
3	2	15	1	9	18	17	19	16	6	3
4	7	19	10	18	4	11	20	2	8	6
5	17	3	16	2	14	1	13	10	12	15
6	20	18	5	13	15	7	16	9	5	3
7	16	1	11	6	4	8	2	17	14	12
8	9	11	18	7	20	19	15	10	1	17
9	3	13	6	10	19	12	5	14	9	8

### Варианты контрольного задания

#### Вариант 1

1. Концепции управления персоналом.

2. Провести анализ кадровой политики конкретного предприятия торговли; выявить недостатки и предложить рекомендации по совершенствованию кадровой политики анализируемого предприятия.

#### Вариант 2

1. Технологии маркетинга персонала.

2. Проанализировать действующую на предприятии систему найма персонала; выявить недостатки и предложить рекомендации по совершенствованию системы найма персонала на анализируемом предприятии.

#### Вариант 3

1. Планирование персонала и его этапы.

2. Проанализировать действующую на предприятии систему оценки и аттестации персонала; выявить недостатки и сформировать предложения по совершенствованию системы оценки и аттестации персонала на анализируемом предприятии.

#### **Вариант 4**

1.Формирование кадрового потенциала организации.

2.Проанализировать структуру персонала конкретного предприятия: по категориям, должностям, возрасту, уровню образования, стажу; отметить негативные характеристики структуры персонала анализируемого предприятия; предложить рекомендации по совершенствованию структуры персонала предприятия.

#### **Вариант 5**

1.Методы выявления потребности в обучении.

2.Провести анализ действующих на конкретном предприятии Правил внутреннего распорядка; выявить недостатки действующих Правил; сформулировать предложения по совершенствованию Правил внутреннего распорядка на анализируемом предприятии.

#### **Вариант 6**

1.Виды и методы обучения персонала.

2.Привести пример должностной инструкции одной из должностей конкретного предприятия; выявить недостатки данной должностной инструкции; разработать рекомендации по совершенствованию должностной инструкции или предложить ее новую редакцию.

#### **Вариант 7**

1.Методы оценки персонала и их характеристика.

2.Проанализировать действующую на конкретном предприятии систему обучения и повышения квалификации персонала; выявить недостатки в системе обучения и повышения квалификации; разработать рекомендации по совершенствованию системы обучения персонала на анализируемом предприятии.

#### **Вариант 8**

1.Процедура аттестации персонала и ее характеристика.

2.Проанализировать систему адаптации персонала на конкретном предприятии; выявить недостатки в системе адаптации; разработать рекомендации по совершенствованию процедуры оформления найма и адаптации персонала на анализируемом предприятии.

#### **Вариант 9**

1.Управление адаптацией персонала.

2. Проанализировать действующую на конкретном предприятии систему продвижения персонала; выявить недостатки в данной системе; предложить рекомендации по совершенствованию системы управления служебно-профессиональным продвижением персонала.

#### **Вариант 10**

1. Организационная культура на предприятии.

2. Проанализировать действующую на конкретном предприятии систему материального стимулирования персонала; выявить недостатки в применяемой системе материального стимулирования; разработать предложения по совершенствованию системы материального стимулирования персонала на анализируемом предприятии.

#### **Вариант 11**

1. Теория Д. МакКлелланда и ее применение в управленческой практике.

2. Проанализировать действующие на конкретном предприятии методы социально-психологического стимулирования персонала; выявить недостатки в применяемых методах; предложить рекомендации по совершенствованию социально-психологических методов стимулирования персонала на анализируемом предприятии.

#### **Вариант 12**

1. Теория Ф. Герцберга и ее применение в управленческой практике.

2. Провести анализ действующего на конкретном предприятии коллективного договора; выявить недостатки в его содержании; составить перечень предложений по совершенствованию содержания коллективного договора (при отсутствии на предприятии коллективного договора предложить свой проект договора).

#### **Вариант 13**

1. Иерархия потребностей А. Маслоу и ее применение в управленческой практике.

2. Проанализировать действующую на предприятии систему управления охраной и безопасностью труда работников; выявить недостатки в данной системе; разработать рекомендации по совершенствованию системы управления охраной и безопасностью труда персонала анализируемого предприятия.

#### **Вариант 14**

1. Сущность и содержание кадровой политики предприятия.

2. Проанализировать применяемые на конкретном предприятии виды распорядительных документов. Привести пример приказа по одному из общих вопросов; отразить положительные и отрицательные аспекты этой работы; составить рекомендации по упорядочению распорядительной документации на данном предприятии.

#### **Вариант 15**

1. Организационно-распорядительные методы управления персоналом, их виды и области применения.

2. Проанализировать действующую на конкретном предприятии систему кадрового и делопроизводственного обеспечения управления персоналом, выявить недостатки этой системы; разработать предложения по совершенствованию кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом на анализируемом предприятии.

#### **Вариант 16**

1. Экономические методы управления персоналом предприятия.

2. Проанализировать действующую на конкретном предприятии систему управления дисциплиной труда; выявить недостатки этой работы; составить перечень мер по совершенствованию системы управления дисциплиной труда на анализируемом предприятии.

#### **Вариант 17**

1. Социально-психологические методы управления персоналом предприятия.

2. Привести пример конфликта, состоявшегося на конкретном предприятии и провести его анализ; предложить мероприятия по управлению конфликтами на анализируемом предприятии.

#### **Вариант 18**

1. Понятие мотивации персонала. Теории мотивации и их использование в практике управления предприятием.

2. Проанализировать применяемую на конкретном предприятии технологию привлечения кандидатов на вакантные должности и технологию их отбора; выявить недостатки этой работы; разработать ряд рекомендаций по совершенствованию технологии привлечения и отбора персонала на анализируемом предприятии.

#### **Вариант 19**

1. Формы группового взаимодействия на предприятии торговли. Приемы самосовершенствования в условиях взаимодействия.

2. Проанализировать применяемую на конкретном предприятии систему управления режимом труда персонала, в том числе в условиях частичного найма; выявить недостатки этой работы; внести предложения по совершенствованию системы управления режимом работы предприятия и личного режима труда работников анализируемого предприятия.

### **Вариант 20**

1. Управление конфликтами на предприятии торговли. Модель конфликта.

2. Проанализировать применяемую на конкретном предприятии систему оценки результативности труда работников, выявить недостатки этой системы; составить перечень рекомендаций по совершенствованию системы оценки результативности труда работников анализируемого предприятия..

## **Раздел 2. Вопросы для самостоятельного изучения курса «Управление человеческими ресурсами»**

1. Персонал и его роль на современном торговом предприятии
2. Концепции управления персоналом
3. Сущность и содержание управления персоналом
4. Сущность и содержание кадровой политики
5. Основные принципы кадровой политики
6. Этапы формирования кадровой политики
7. Типы кадровой политики и их характеристика
8. Сущность средств и методов управления персоналом
9. Общая характеристика технологий кадрового менеджмента
10. Технология маркетинга персонала
11. Планирование персонала и его этапы
12. Управление наймом персонала
13. Характеристика источников найма персонала
14. Управление процессом движения и увольнение работников предприятия торговли
15. Формирование кадрового потенциала организации
16. Методы выявления потребности в обучении
17. Управление обучением персонала
18. Виды и методы обучения персонала
19. Методы оценки персонала и их характеристика



20. Методы оценки персонала и их характеристика
21. Процедура аттестации персонала и ее характеристика
22. Управление оценкой и аттестацией персонала
23. Управление адаптацией персонала
24. Процесс разработки системы материального стимулирования персонала на предприятии торговли
25. Современные методы формирования системы оплаты труда в торговле
26. Принципы стимулирования труда работников предприятия торговли
27. Формы оплаты труда и их мотивационная направленность
28. Классификация мотивационных типов работников
29. Планирование социального развития коллектива предприятия
30. Классификация методов управления персоналом
31. Административные методы управления персоналом и их характеристика
32. Экономические методы управления персоналом и их характеристика
33. Социально-психологические методы управления персоналом и их характеристика
34. Организационная культура
35. Сущность и содержание мотивации
36. Теория Д. МакКлелланда и ее применение в управленческой практике
37. Теория Ф. Герцберга и ее применение в управленческой практике
38. Иерархия потребностей А. Маслоу и ее применение в управленческой практике
39. Содержательные теории мотивации и их характеристика
40. Теория К. Альдерфера и ее применение в управленческой практике
41. Процессуальные теории мотивации и их характеристика
42. Теория ожидания и ее применение в управленческой практике
43. Теория справедливости и ее применение в управленческой практике
44. Модель Л. Портера - Э. Лоулера и ее применение в управленческой практике
45. Теория Д. Макгрегора и ее применение в управленческой практике
46. Теория «Z» и ее применение в управленческой практике
47. Управление стрессами на предприятии торговли
48. Модель стрессовой реакции, ее фазы
49. Понятие и природа стресса на предприятиях торговли
50. Методы управления конфликтами на предприятии торговли

51. Модель процесса конфликта на предприятии торговли
52. Понятие, типы и причины конфликтов на предприятии торговли
53. Неформальные группы и их характеристика
54. Групповое взаимодействие и его характеристика
55. Формальные группы и их характеристика

## Рекомендуемая литература

### а) Основная литература:

1. Сорокина М.В. Менеджмент в торговле: учебник. – СПб.: Бизнес-пресса, 2008. – 480 с.
2. Сорокина М.В. Теория и методология стратегического управления персоналом в торговле. – СПб.: СПбГУЭФ, 2005. – 203 с.

### б) Дополнительная литература:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2010.
2. Бухалков М.И. Управление персоналом: учебник – М.: ИНФРА-М, 2005.
3. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. – М.: Проспект, 2009.
4. Дафт Р.Л. Уроки лидерства / Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2008.
5. Друкер П. Менеджмент – М.; Киев: Вильямс, 2010.
6. Ковалев С.В. Управление качеством работы персонала: учебно-практическое пособие. – М: Альфа-Пресс, 2009.
7. Курочкина АА. Управление персоналом и организационное поведение: учебное пособие/ А.А.Курочкина, В.Н.Мокин, А.Ю.Панова – СПб.: СПбТЭИ, 2004.
8. Роббинз, Стивен П., Коултер, Мэри. Менеджмент. 8-е издание /Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2007.
9. Управление человеческими ресурсами. Энциклопедия / под ред. М.Пула, М. Уорнера. – М.: Питер, 2002.
10. Управление персоналом: учебник / И.Б. Дуракова и др. / Под об. Ред. И.Б. Дураковой. – М.: Инфра-М, 2010.
11. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я.Кибанова – М.: ИНФРА-М, 2007.
12. Управление персоналом: учебное пособие/ Г.И.Михайлина, Л.В.Матраева, Д.Л.Михайлин, А.В.Беляк – М.: Дашков и К, 2008.
13. Управление персоналом. Перевод с англ./ [М.Эпгар IV, К.Аргарис, Ж-Л.Бараз и др.]; Harvard Business Review, 3-е изд. – М.: Юнайтед пресс, 2009.
14. Федорова Н.В. Управление персоналом организации: учебное пособие – М.: Кнорус, 2005.

15. Федорова Н.В. Управление персоналом организации: учебное пособие – М.: Кнорус, 2010.
16. Фут М., Хоук К. Введение в HR-менеджмент /Пер. 3-го англ. изд. – М.: дело и Сервис, 2005. - 496 с.
17. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных организациях: учебное пособие. – М: ГроссМедиа, 2008.