

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уфимский государственный нефтяной технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Директор УВШЭУ

Гамилова Д. А.

(подпись)

29.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

(50380)Стратегии управления человеческими ресурсами

Направление подготовки (специальность): **38.04.02 Менеджмент**

Направленность: **магистерская программа «Экономика и управление в нефтегазовом бизнесе»**

Уровень высшего образования: **магистратура**

Форма обучения: **очная;**

Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: **Уфимская высшая школа экономики и управления (УВШЭУ);**

Трудоемкость дисциплины: **5 з.е. (180час)**

Уфа 2023

Рабочую программу дисциплины разработал(и):

_____ Гайфуллина М.М., канд. экон. наук, доцент

Рецензент

_____ Сайфуллина С.Ф., канд. экон. наук, доцент

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Уфимская высшая школа экономики и управления (УВШЭУ);, обеспечивающей преподавание дисциплины 16.01.2023, протокол №1.

Заведующий кафедрой

Уфимская высшая школа экономики и управления (УВШЭУ) _____ Гамилова Д. А.

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой УВШЭУ _____ Гамилова Д. А.

Год приема 2023 г.

Рабочая программа зарегистрирована 23.01.2023 № 1 в ОПЛА и внесена в электронную базу данных

1. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины, предшествующие изучению данной дисциплины (исходя из формирования этапов по компетенциям):

Дисциплины, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее (исходя из формирования этапов по компетенциям): Научно-исследовательская работа; Практика по профилю профессиональной деятельности; Управление персоналом и развитие организации (Проектный семинар)

Блок: Блок 1. Дисциплины (модули);

Обязательная или часть, формируемая участниками образовательных отношений (в том числе элективные дисциплины): Часть, формируемая участниками образовательных отношений;

Форма обучения: очная

Семестр, в котором преподается дисциплина	Трудоемкость дисциплины				Вид промежу- точной аттестации
	Зачет- ные едини- цы	Часы			
		Общая	В том числе		
			контакт- ная	СРО	
3	5	180	46	134	экзамен;
ИТОГО:	5	180	46	134	

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

№ пп.	Формируемые компетенции	Шифр/ индекс компетен- ции
1	МЭК120-23 Способен выстраивать и оценивать работу подразделения и внедрять стратегию управления персоналом, анализировать и экономически обосновывать предложения в области организации, нормирования и мотивации труда персонала в рамках организационного развития и проектной деятельности нефтегазового бизнеса	ПК-2--1

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Шифр компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Шифр результата обучения	Результат обучения
ПК-2-	ПК-2.1 Разрабатывает и применяет эффективные методы оперативного и стратегического управления персоналом организации для решения профессиональных задач нефтегазового бизнеса	З(ПК-2-)	Знать: Методы оперативного и стратегического управления персоналом организации, показатели оценки эффективности и мотивации персонала компаний нефтегазового бизнеса
		У(ПК-2-)	Уметь: применять методы оперативного и стратегического управления персоналом организации, рассчитывать показатели оценки эффективности и мотивации персонала компаний нефтегазового бизнеса
		В(ПК-2-)	Владеть: навыками разработки стратегий управления человеческими ресурсами, навыками расчета показателей оценки эффективности и мотивации персонала компаний нефтегазового бизнеса

3. Структура дисциплины

3.1. Виды учебной работы и трудоемкость (всего и по семестрам, в часах)

Форма обучения: очная

Вид учебной работы	Всего и по семестрам, часы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Контактная работа, всего в том числе:	46			46									
лекции (всего)	12			12									
-в т.ч. лекции on-line курс	0												
практические занятия (ПЗ)	28			28									
-в т.ч. практические занятия on-line курс	0												
лабораторные работы (ЛР)	0												

контролируемая самостоятельная работа (защита курсового проекта, курсовой работы и др. работ (при наличии))	0												
-в т.ч. лабораторные работы on-line курс	0												
иная контактная работа (сдача зачета, экзамена, консультации)	6			6									
проектная деятельность (ПД)	0												
Самостоятельная работа обучающихся (СРО), всего в том числе: (указать конкретный вид СРО)	134			134									
выполнение и подготовка к защите курсового проекта или курсовой работы	0												
выполнение и подготовка к защите РГР работы, реферата, патентных исследований, аналитических исследований и т.п	0												
изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку	71			71									
подготовка к лабораторным и/или практическим занятиям	40			40									
подготовка к сдаче зачета, экзамена	23			23									
иные виды работ обучающегося (при наличии)	0												
освоение on-line курса	0												
самостоятельная проектная деятельность (СПД)	0												
ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ	180			180									

4. Содержание дисциплины

4.1. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий (в часах)

Форма обучения: очная

(раздела)Номер темы	Название темы (раздела)	Семестр	Трудоемкость, часы					Шифр результата обучения
			Л	ПЗ	ЛР	СРО	Всего	
1	Система стратегического управления	3	4	6		44	54	З(ПК-2-) У(ПК-2-) В(ПК-

Номер темы	Назва- ние	Семес- тр	Трудоемкость, часы					Шифр ре-
			Л	ПЗ	ЛР	СРО	Всего	
	ния че- ловече- скими ресурса- ми							2-)
2	Процес- сы управле- ния че- ловече- скими ресурса- ми в нефтега- зовом бизнесе	3	6	16		50	72	З(ПК- 2-) У(ПК- 2-) В(ПК- 2-)
3	Управ- ление коллек- тивом в нефтега- зовом бизнесе	3	2	6		40	48	З(ПК- 2-) У(ПК- 2-) В(ПК- 2-)
ИТОГО:			12	28		134	174	

4.2. Содержание лекционного курса

№ пп.	Номер раздела	Название темы	Трудоемкость, часы		
			очная	очно- заочная	заочная
1	1-Система стратеги- ческого управления человеческими ре- сурсами	Политика и стратегия управления че- ловеческими ре- сурсами Предмет и задачи курса. Персонал предприятия как объект управле- ния. Основы управления чело- веческими ресур- сами: основные понятия и опре- деления. Фор- мирование науч- ных представле- ний об управле- нии человчески- ми ресурсами. Философия управления чело- веческими ресур-	4		

		сами. Политика управления человеческими ресурсами. Стратегия управления человеческими ресурсами компаний нефтегазового бизнеса.			
1	2-Процессы управления человеческими ресурсами в нефтегазовом бизнесе	Обеспечение организации человеческими ресурсами Подбор и отбор персонала. Значение подбора и отбора персонала в управлении человеческими ресурсами. Источники привлечения кадров. Основные этапы подбора и отбора персонала. Требования к кандидатам при отборе на вакантную должность. Организация процесса отбора. Структура интервью с кандидатом. Основные ошибки при проведении интервью.	2		
2	2-Процессы управления человеческими ресурсами в нефтегазовом бизнесе	Оценка персонала Цели и задачи оценки деятельности сотрудников. Основные методы оценки: формализованные (анкетирование, тестирование, шкалы оценки), неформализованные (собеседование, экспертная оценка, наблюдение, методика «360 градусов»), комбинированные (центр оценки, управление по целям).	1		
3	2-Процессы управления человеческими ресурсами в нефтегазовом бизнесе	Развитие и обучение человеческих ресурсов в компаниях нефтегазового биз-	1		

		неса Развитие и обучение человеческих ресурсов: основные понятия и концепции обучения. Задачи и виды обучения персонала. Методы обучения персонала. Основные показатели обучения персонала. Система непрерывного образования в западных нефтегазовых корпорациях. Интернет образование – e-learning.			
4	2-Процессы управления человеческими ресурсами в нефтегазовом бизнесе	Мотивация и стимулирование персонала в компаниях нефтегазового бизнеса Мотивация и стимулирование человеческих ресурсов: понятие мотивации и стимулирования персонала. Теории мотивации. Факторы, влияющие на трудовую мотивацию. Разработка и внедрение системы стимулирования. Структура компенсационного пакета. Особенности мотивации персонала предприятий нефтяной и газовой промышленности.	1		
5	2-Процессы управления человеческими ресурсами в нефтегазовом бизнесе	Оценка экономической эффективности мероприятий по управлению человеческими ресурсами Показатели оценки эффективности мероприятий по управлению человеческими ресурсами.	1		

		Направления расчета экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления человеческими ресурсами. Оценка затрат при совершенствовании системы и технологии управления человеческими ресурсами			
1	3-Управление коллективом в нефтегазовом бизнесе	Группы в организации. Формирование команд Коллектив как социальная группа. Классификация групп в организации. Групповые процессы. Групповые эффекты. Стадии развития групп. Определение понятий «команда» и «командообразование». Отличие команды от группы людей. Основные функции команды. Критерии успешной команды. Жизненный цикл команды.	1		
2	3-Управление коллективом в нефтегазовом бизнесе	Управление конфликтами в компаниях нефтегазового бизнеса Понятие конфликта. Признаки и причины конфликтов. Структурные характеристики конфликта. Виды конфликтов. Функции конфликтов. Этапы и фазы конфликта. Формулы возникновения конфликта. Стили конфликтного поведения. Влияние стиля пове-	1		

		дения на продолжительность конфликта и его последствия. Типы конфликтных личностей. Взаимодействие конфликтных личностей в трудовом коллективе. Методы управления конфликтами. Классификация и последствия конфликтов в организации.			
	-	ИТОГО:	12		

4.4. Перечень практических занятий

Номер раздела	№ ПЗ	Тема практического занятия	Трудоемкость, часы		
			очная	очно-заочная	заочная
1-Система стратегического управления человеческими ресурсами	1	Методы управления персоналом в компаниях нефтегазового бизнеса Выбор и обоснование методов управления персоналом в различных ситуациях. Кейс-ситуация.	6		
2-Процессы управления человеческими ресурсами в нефтегазовом бизнесе	1	Наем и оценка персонала Решение задач по найму, отбору и оценке персонала	6		
2-Процессы управления человеческими ресурсами в нефтегазовом бизнесе	2	Развитие и обучение человеческих ресурсов Решение задач по развитию и обучению человеческих ресурсов	2		
2-Процессы управления человеческими ресурсами в нефтегазовом бизнесе	3	Оценка экономической эф-	6		

		эффективности мероприятий по управлению человеческими ресурсами в компаниях нефтегазового бизнеса Решение задач по оценке экономической эффективности мероприятий по управлению человеческими ресурсами			
2-Процессы управления человеческими ресурсами в нефтегазовом бизнесе	4	Мотивация и стимулирование персонала Кейс-задание по разработке системы мотивации персонала.	2		
3-Управление коллективом в нефтегазовом бизнесе	1	Управление конфликтами в трудовых коллективах Разбор конфликтных ситуаций. Определение структурных характеристик конфликта в различных ситуациях. Классификация конфликтов. Определение формы возникновения конфликтов. Выбор и обоснование стиля конфликтного взаимодействия	6		
-		ИТОГО:	28		

4.5. Виды СРО

Номер раздела	Вид СРО	Трудоемкость, часы		
		очная	очно-заочная	заочная
1-Система стратегического управления человеческими ресурсами	подготовка к сдаче зачета, экзамена	8		

1-Система стратегического управления человеческими ресурсами	подготовка к лабораторным и/или практическим занятиям	8		
1-Система стратегического управления человеческими ресурсами	изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку	28		
2-Процессы управления человеческими ресурсами в нефтегазовом бизнесе	подготовка к сдаче зачета, экзамена	8		
2-Процессы управления человеческими ресурсами в нефтегазовом бизнесе	подготовка к лабораторным и/или практическим занятиям	24		
2-Процессы управления человеческими ресурсами в нефтегазовом бизнесе	изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку	18		
3-Управление коллективом в нефтегазовом бизнесе	подготовка к сдаче зачета, экзамена	7		
3-Управление коллективом в нефтегазовом бизнесе	подготовка к лабораторным и/или практическим занятиям	8		
3-Управление коллективом в нефтегазовом бизнесе	изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку	25		
-	ИТОГО:	134		

Темы для самостоятельной работы обучающихся

Раздел 1. Система стратегического управления человеческими ресурсами

1. Сравнительный анализ зарубежных систем управления человеческими ресурсами
2. Роль служб персонала и линейных руководителей в системе управления человеческими ресурсами.
3. Аутсорсинг функций по управлению человеческими ресурсами.

Раздел 2. Процессы управления человеческими ресурсами в нефтегазовом бизнесе

1. Адаптация персонала.
2. Кадровый резерв.

3. Аттестация персонала. Виды и цели аттестации персонала.

Раздел 3. Управление коллективом в нефтегазовом бизнесе

1. Моббинг.
2. Профилактика и завершение конфликтов.

5. Формы текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации

Перечень оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине приведен Фонде оценочных средств (приложение Б).

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Учебно-методическое обеспечение

Сведения об обеспеченности дисциплины основной, дополнительной и учебно-методической литературой приведены в формах № 1-УЛ и № 2-УЛ (приложение А).

6.2. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, рекомендуемых для освоения дисциплины

Названия современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, рекомендуемых для освоения дисциплины	Ссылки на официальные сайты
Библиотека по естественным наукам РАН	http://benran.ru/
Информационная сеть «ТехЭксперт»	http://www.cntd.ru/
Консультант-плюс	http://www.consultant.ru/
Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства	http://www.minstroyrf.ru
Министерство финансов Российской Федерации	www.minfin.ru
Министерство экономического развития Российской Федерации	http://economy.gov.ru/minrec/main
Московская биржа	http://www.moex.com
Научная электронная библиотека Elibrary	https://elibrary.ru
Научно-информационная сеть	http://scientbook.com
Правительство России	www.government.ru
РосБизнесКонсалтинг	https://ufa.rbc.ru
Российская государственная библиотека	https://www.rsl.ru/
Система нормативов NormaCS	http://normacs.ru/
Справочник профессий	http://www.e-executive.ru/professions
Федеральная налоговая служба	https://www.nalog.ru
Федеральная служба государственной статистики РФ	http://www.gks.ru
Центральный Банк РФ	http://www.cbr.ru
ЭБС Znanium.com	http://znanium.com/
ЭБС Лань	https://e.lanbook.com/
ЭБС Национальная электронная библиотека	https://rusneb.ru/
ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	https://biblioclub.ru/
Электронная библиотека УГНТУ	http://www.bibl.rusoil.net
Электронная библиотека «Финансы.ру»	www.finansy.ru
Электронно-библиотечная система	http://znanium.com

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

7.1. Перечень специальных аудиторий, кабинетов, лабораторий и пр., используемых при реализации дисциплины с перечнем основного оборудования

№ пп.	Номер помещения	Оснащенность помещения (перечень основного оборудования)	Наименование помещения
1	1-420в	Компьютер Intel Core 2 Duo E8200(1);Компьютер WIN i3-550(2);Компьютер персональный i3-4170/21,5" PHILIPS 226V4LAB(1);МФУ hp Laser Jet Pro M1536dnf<CE538A>A4(1);Монитор 19" Acer(1);Монитор ASUS VA24DQ Black 23,8", шт(3);Сервисное устройство для очистки Katun 3 м(1);Системный блок CRONA:i7 11700/DDR4 2*16GB/SSD 250Gb Samsung/HDD 1Tb/600W(3);Шкаф(ы) для хранения	Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования
2	2в-203	Компьютер i3-3220 K1 BenQ 21,5"(1);Монитор 17 " Acer AL 1717(1);Монитор 19" Acer AL 1917 NSD(1);Проектор EPSON EB-970 (V11H865040)(1);Проектор Sony VPL-CX125 LCD(1);Системный блок 3 ПЭВМ Кламас Powerman 450W\i3-7100\GT 730 2048Mb(1);Системный блок INWIN 450W\i3-7100Box\Asus H110M-R(2);Системный блок INWIN EC022 450W\i3-7100\ASUS H110M-R(3);Экран настенный ScreenMedia Champion 203*153(1);Экран с электропривод. (1);Экран с электроприводом DRAPER 120"(1);Столы, стулья	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа – укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения.
3	3-201	Защитная RFID Система LSG405HF(1);Компьютер i3-2120(1);Компьютер i3-3220 K1 BenQ 21,5"(3);Компьютер i3-3240 21.5" Acer(2);Компьютер ПК НИКС\i3-4170\21.5"(1);Компьютер персональный-неттоп Celeron J1900/4Gb(1);Контрольно-кассовая машина Пионер 114Ф с ФН(1);МФУ hp Laser Jet Pro M1132<CE847A>A4(1);МФУ hp LaserJet Pro M1132<CE847A>(A4 принтер+сканер+копир)(1);Монитор Beng(1);Принтер Laser Jet 1020(1);Сканер Plustek Optic Book 4800(1);Универсальная RFID станция книговыдачи/программирования меток(3);Чековый принтер АТОЛ RP-326-USE черный Rev.6(3);Ящик каталожный 40 ячеек(5);Доступ к электронной информационно-образовательной среде (Корпоративная информационная система УГНТУ); Доступ в интернет;	Помещение для самостоятельной работы – укомплектовано специализированной (учебной) мебелью, оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

7.2. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, используемых в учебном процессе при освоении дисциплины

№ пп.	Наименование ПО	Лицензионная чистота (реквизиты лицензии, свидетельства о гос. регистрации и т.п., срок действия)
1	ABBYY FineReader	Дата выдачи лицензии 17.12.2013, Поставщик: ЗАО "СофтЛайн Трейд"
2	Acrobat Professional DC 2015	Дата выдачи лицензии 08.12.2015, Поставщик: ООО "Софтлайн Проекты"
3	FineReader	Дата выдачи лицензии 10.12.2009, Поставщик: ЗАО "СофтЛайн Трейд"
4	Microsoft Office	Дата выдачи лицензии 24.09.2018, Поставщик: ООО "Софтлайн Проекты"
5	Project Expert 7	Дата выдачи лицензии 07.12.2018, Поставщик: ООО "Софт-текс"
6	Python	Дата выдачи лицензии 01.01.1991, Поставщик: Свободное программное обеспечение
7	Python v 3.7.1	Дата выдачи лицензии 01.01.2000, Поставщик: Свободное программное обеспечение
8	Schlumberger_petrel	Дата выдачи лицензии 01.07.2007, Поставщик: "Шлюмберге Лоджелко Инк"
9	SOLIDWORKS	Дата выдачи лицензии 12.12.2016, Поставщик: СофтЛайн трейд
10	Visio Professional 2010	Дата выдачи лицензии 27.10.2010, Поставщик: ЗАО "СофтЛайн Трейд"

8. Организация обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по данной образовательной программе, разрабатывается индивидуальная программа освоения дисциплины с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

Приложение А

Форма № УЛ-1

СВЕДЕНИЯ

об обеспеченности дисциплины основной и дополнительной учебной литературой

Наименование дисциплины: (50380)(50380)Стратегии управления человеческими ресурсамиНаправление подготовки (специальность): 38.04.02 МенеджментНаправленность: магистерская программа «Экономика и управление в нефтегазовом бизнесе»Форма обучения: очная;Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: Уфимская высшая школа экономики и управления (УВШЭУ);

Тип	Назначение учебных изданий	Семестр			Библиографическое описание	Кол-во экз.	Адрес нахождения электронного	Кoeffициент
		очная	очно-заочная	заочная				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Основная литература	Для изучения теории;	3			Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник : [16+] / А. Р. Алавердов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Университет Синергия, 2019. – 682 с. : ил. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415 (дата обращения: 21.12.2022). - Текст : электронный.	1	https://biblioclub.ru	1.00

Дополнительная литература	Для выполнения СРО; Для изучения теории;	3			Ларионов, Г.В. Инновационное формирование тенденций управления человеческими ресурсами : Монография / Г. В. Ларионов. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. — 160 с. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/514654 (дата обращения: 28.09.2023).	1	http://www.znanium.com	1.00
Дополнительная литература	Для выполнения СРО; Для выполнения практических занятий;	3			Левушкина, С. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. В. Левушкина. — Ставрополь : СтГАУ, 2017. — 88 с. — Текст : электронный. — URL: https://e.lanbook.com/book/107227 (дата обращения: 21.12.2022).	1	http://www.e.lanbook.com	1.00
Примечание – Графы 1-5,8 заполняются кафедрой, графы 7 и 9 - библиотекой								

Составил:

_____ Гайфуллина М.М., канд. экон. наук, доцент

Год приема 2023 г.

СВЕДЕНИЯ**об обеспеченности дисциплины учебно-методическими изданиями**

Наименование дисциплины: (50380)(50380)Стратегии управления человеческими ресурсами

Направление подготовки (специальность): 38.04.02 Менеджмент

Направленность магистерская программа «Экономика и управление в нефтегазовом бизнесе»

Форма обучения очная;

Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: Уфимская высшая школа экономики и управления (УВШЭУ);

Назначение учебных изданий	Семестр			Библиографическое описание	Кол-во экз.		Адрес нахождения электронного	Коэффициент
	очная	очно-заочная	заочная		Всего	в том числе		
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Для выполнения СРО;	3			Управление человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие по изучению курса для магистров по направлению 080200 "Менеджмент", программа подготовки магистров "Производственный менеджмент в нефтяной и газовой промышленности" (МЭК13) / УГНТУ, каф. ЭНГП ; сост. М. М. Гайфуллина. - Уфа : УГНТУ, 2013. - 275 Кб. - URL: http://bibl.rusoil.net/base_docs/UGNTU/ENGP/GaiFULLina41.pdf . - Текст : электронный.	1	0	http://bibl.rusoil.net	1.00
Для выполнения практических занятий;	3			Управление человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие по выполнению практических работ / УГНТУ, каф. ЭНГП ; сост. М. М. Гайфуллина. - Уфа : УГНТУ, 2017. - 486 Кб. - URL: http://bibl.rusoil.net/base_docs/UGNTU/ENGP/GaiFULLina68.pdf . - Текст : электронный.	1	0	http://bibl.rusoil.net	1.00

Для выполнения СРО;	3			Выполнение самостоятельной работы : учебно-методические указания по выполнению самостоятельной работы для магистров очной и заочной форм обучения / УГНТУ, каф. ЭНГП ; сост. З. А. Гареева. - Уфа : УГНТУ, 2018. - 272 Кб. - URL: http://bibl.rusoil.net/base_docs/UGNTU/ENGP/Gareeva10.pdf . - Текст : электронный.	1	0	http://bibl.rusoil.net	1.00
Примечание – Графы 1-5,8 заполняются кафедрой, графы 6,7 и 9 - библиотекой								

Составил:

_____ Гайфуллина М.М., канд. экон. наук, доцент

Год приема 2023 г.

Приложение Б

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Уфимский государственный нефтяной технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Директор УВШЭУ

_____ Гамилова Д. А.
29.06.2023

**Фонд оценочных средств по текущей успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине
(50380)Стратегии управления человеческими ресурсами**

Направление подготовки (специальность): 38.04.02 Менеджмент

Направленность: магистерская программа «Экономика и управление в нефтегазовом бизнесе»

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная;

Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: Уфимская высшая школа экономики и управления (УВШЭУ);

Трудоемкость дисциплины: 5 з.е. (180час)

Уфа 2023

ФОС по текущей успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разработал (и):

_____ Гайфуллина М.М., канд. экон. наук, доцент

—
Рецензент

_____ Сайфуллина С.Ф., канд. экон. наук, доцент

—

ФОС по текущей успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине рассмотрен и одобрен на заседании кафедры Уфимская высшая школа экономики и управления (УВШЭУ);, обеспечивающей преподавание дисциплины 16.01.2023, протокол №1.

Заведующий кафедрой Уфимская высшая школа экономики и управления (УВШЭУ); _____ Гамилова Д. А.

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой УВШЭУ _____ Гамилова Д. А.

Год приема 2023 г.

ФОС по текущей успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине
зарегистрирован 23.01.2023 № 1 в отделе МСОП и внесен в электронную базу данных

1. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Шифр результата обучения	Результат обучения	Индикатор достижения компетенций	Показатели достижения результатов освоения компетенций	Вид оценочного средства
1	Система стратегического управления человеческими ресурсами	В(ПК-2-)	Методы оперативного и стратегического управления персоналом организации, показатели оценки эффективности и мотивации персонала компаний нефтегазового бизнеса	ПК-2.1 Разрабатывает и применяет эффективные методы оперативного и стратегического управления персоналом организации для решения профессиональных задач нефтегазового бизнеса	Обосновывает направления совершенствования стратегии управления человеческими ресурсами и методов управления человеческими ресурсами в различных ситуациях. Формулирует проблемы в области управления человеческими ресурсами	Кейс-задача Письменный и устный опрос Разноуровневые задачи и задания Творческое задание Тестирование
		З(ПК-2-)		ПК-2.1 Разрабатывает и применяет эффективные методы оперативного и стратегического управления персоналом организации для решения профессиональных задач нефтегазового бизнеса	Перечисляет и характеризует стратегии управления человеческими ресурсами. Характеризует понятия "персонал", "человеческие ресурсы", "кадры". Перечисляет методы управления человеческими ресурсами Формулирует стратегические цели управле-	Письменный и устный опрос Тестирование

					ния человеческими ресурсами. Выбирает эффективные методы управления человеческими ресурсами в различных ситуациях	
		У(ПК-2-)		ПК-2.1 Разрабатывает и применяет эффективные методы оперативного и стратегического управления персоналом организации для решения профессиональных задач нефтегазового бизнеса	Формулирует стратегические цели управления человеческими ресурсами. Выбирает эффективные методы управления человеческими ресурсами в различных ситуациях	Кейс-задача Письменный и устный опрос Разноуровневые задачи и задания Творческое задание Тестирование
4	Процессы управления человеческими ресурсами в нефтегазовом бизнесе	В(ПК-2-)		ПК-2.1 Разрабатывает и применяет эффективные методы оперативного и стратегического управления персоналом организации для решения профессиональных задач нефтегазового бизнеса	Демонстрирует навыки прогнозирования потребности в человеческих ресурсах, формулирует требования к человеческим ресурсам, демонстрирует навыки поиска и подбора персонала. Демонстрирует навыки разработки мероприятий по	Кейс-задача Письменный и устный опрос Разноуровневые задачи и задания

					повышению эффективности управления человеческими ресурсами	Творческое задание Тестирование
		3(ПК-2-)		ПК-2.1 Разрабатывает и применяет эффективные методы оперативного и стратегического управления персоналом организации для решения профессиональных задач нефтегазового бизнеса	Перечисляет и характеризует методы планирования подробности в человеческих ресурсах, перечисляет источники привлечения кадров, характеризует основные этапы подбора и отбора персонала, описывает процесс организации отбора персонала, перечисляет цели и задачи оценки деятельности сотрудников, задачи и виды обучения персонала, характеризует методы оценки персонала, перечисляет и характеризует теории мотивации персонала. Перечисляет и характеризует методы планирования подробности в человеческих ресурсах, перечисляет источники привлечения кадров, характеризует основные этапы подбора и отбора персонала, опи-	Письменный и устный опрос Тестирование

					сывает процесс организации отбора персонала, перечисляет цели и задачи оценки деятельности сотрудников, задачи и виды обучения персонала, характеризует методы оценки персонала, перечисляет и характеризует теории мотивации персонала	
		У(ПК-2-)		ПК-2.1 Разрабатывает и применяет эффективные методы оперативного и стратегического управления персоналом организации для решения профессиональных задач нефтегазового бизнеса	Рассчитывает потребность в человеческих ресурсах. Оценивает эффективность управления человеческими ресурсами	Письменный и устный опрос Разноуровневые задачи и задания Тестирование
7	Управление коллективом в нефтегазовом бизнесе	В(ПК-2-)		ПК-2.1 Разрабатывает и применяет эффективные методы оперативного и стратегического управления персоналом организации для решения профессиональных задач нефтегазового бизнеса	Демонстрирует навыки предотвращения конфликтов с учетом различных стратегий управления человеческими ресурсами, разрабатывает мероприятия по разрешению конфликтных ситуаций, определяет наиболее эффективный стиль поведения в конфликт-	Кейс-задача Письменный и устный опрос Разноуровневые задачи и задания Тестиро-

					ной ситуации. Разрабатывает системы мотивации персонала, демонстрирует навыки групповой работы при решении стратегических и оперативных управленческих задач, связанных с мотивацией и стимулирование человеческих ресурсов	вание
		З(ПК-2-)		ПК-2.1 Разрабатывает и применяет эффективные методы оперативного и стратегического управления персоналом организации для решения профессиональных задач нефтегазового бизнеса	Перечисляет эффективные методы оперативного и стратегического управления персоналом в случае конфликтных ситуаций. Перечисляет признаки, причины конфликтов, структурные характеристики, виды возможных конфликтов в различных стратегия управления человеческими ресурсами, перечисляет функции, этапы, фазы, формулы возникновения конфликта, характеризует способы учета предотвращения конфликтов при разработке стратегии управления человеческими ресурсами	Письменный и устный опрос Тестирование
		У(ПК-2-)		ПК-2.1 Разрабатывает и	Разрабатывает меро-	Кейс-

				применяет эффективные методы оперативного и стратегического управления персоналом организации для решения профессиональных задач нефтегазового бизнеса	приятия по разрешению конфликтных ситуаций с учетом различных стратегий управления человеческими ресурсами. Разрабатывает системы мотивации персонала, демонстрирует навыки групповой работы при решении стратегических и оперативных управленческих задач, связанных с мотивацией и стимулирование человеческих ресурсов	задача Письменный и устный опрос Разноуровневые задачи и задания Тестирование
--	--	--	--	--	---	--

2. Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

п/п	Вид оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Шкала оценки
1	2	3	4	5
1	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающимся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию. Метод case-study (конкретных ситуаций) прививает умение выслушивать и учитывать различные точки зрения, аргументировать свою позицию. Обучающиеся участвуют в работе в команде и находят наиболее рациональное решение поставленной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи.	оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если 1. изложение материала логично, грамотно, без ошибок; 2. свободное владение профессиональной терминологией; 3. умение высказывать и обосновать свои суждения; 4. студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; 5. студент организует связь теории с практикой. 6. студент принимает активное и содержательное участие в обсуждении кейса оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если 1. студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; 2. ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный. 3. студент принимает эпизодическое участие в обсуждении кейса оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся,

				если 1. студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; 2. обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала. 3. студент демонстрирует пассивное участие в обсуждении кейса оценка «<i>неудовлетворительно</i>» выставляется обучающемуся, если 1. отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс; 2 в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса; 3. студент не принимает участия в обсуждении кейса «зачтено» выставляется обучающемуся, если 1. изложение материала логично, грамотно, без ошибок; 2. свободное владение профессиональной терминологией; 3. умение высказывать и обосновать свои суждения; 4. студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; 5. студент организует связь теории с практикой. 6. студент принимает активное и содержательное участие в обсуждении кейса «незачтено» выставляется обучающемуся, если 1. отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс; 2 в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса; 3. студент не принимает участия в обсуждении кейса.
2	Письменный и устный опрос	Оценочное средство для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации. Позволяет выявить и восполнить пробелы в знаниях; повторить, закрепить, систематизировать материал; оценить знания, умения, теоретические и практические навыки; определить уровень сформированных у студентов компетенций по дисциплине (модулю)	Совокупность вопросов, заданий, упражнений, тестов для выполнения контрольных работ, домашних заданий, РГР и иных учебных работ. Комплект билетов для текущей и промежуточной аттестации	оценка «<i>отлично</i>» выставляется обучающемуся, если ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; ответ логичный и последовательный оценка «<i>хорошо</i>» выставляется обучающемуся, если ответ обнаруживает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; логичность и последовательность ответа. Однако допускается до трех неточностей в ответе оценка «<i>удовлетворительно</i>» выставляется обучающемуся, если ответ свидетельствует в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основ-

				ных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточна логичность и последовательностью ответа, содержит более 4-х ошибок в содержании ответа оценка «<i>неудовлетворительно</i>» выставляется обучающемуся, если 1) ответ не дан 2) ответ обнаруживает незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными практическими навыками в предметной области; неумением давать аргументированные ответы, , отсутствием логичности и последовательности. В содержании ответа допущены серьезные ошибки «<i>зачтено</i>» выставляется обучающемуся, если студент показал глубокие знания, прочно усвоил материал, показал способности к самостоятельному обучению. Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. В ответе студента достаточно полно изложены ответы на задаваемые вопросы, студент отвечает на дополнительные вопросы «<i>незачтено</i>» выставляется обучающемуся, если студент допустил значительные погрешности в ответе, обнаружил серьезные пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в изложении основных вопросов, не ответил на дополнительные вопросы. Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, студент не представляет определенной системы знаний по дисциплине
3	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обоб-	Комплект разноуровневых задач и заданий	оценка «<i>отлично</i>» выставляется обучающемуся, если студент составил правильный алгоритм решения задач, при решении задачи не допустил ошибок, получил верный ответ оценка «<i>хорошо</i>» выставляется обучающемуся, если студент составил правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделал выбор формул для решения; допустил не более двух несущественных ошибок, существенно не искаживших верный ответ оценка «<i>удовлетворительно</i>» выставляется обучающемуся, если студент в логическом рассуждении не совершил существенных ошибок, но допустил существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде оценка «<i>неудовлетворительно</i>» выставляется обучающемуся, если студент не решил задачу или решил неправильно «<i>зачтено</i>» выставляется обучающемуся, если студент составил правильный алгоритм решения задач, при решении задачи не допустил ошибок, получил верный ответ, при этом возможно, допустил незначительные погрешности в расчетах

		щать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.		«незачтено» выставляется обучающемуся, если студент не решил задачу или решил неправильно
4	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий.	оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана; студент проявил самостоятельность и творческий подход при изложении материала, выполнил все требуемые условия задания оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана; студент проявил самостоятельность и творческий подход при изложении материала, при этом допустил некоторые неточности при выполнении задания оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если представляемая информация не достаточно систематизирована, последовательна и логически связана; студент не проявил должной самостоятельности и творческого подхода при изложении материала, допустил существенные неточности при выполнении задания оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если представляемая информация не достаточно систематизирована, последовательна и логически связана; студент не проявил должной самостоятельности и творческого подхода при изложении материала, допустил существенные неточности при выполнении задания «зачтено» выставляется обучающемуся, если представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана; студент проявил самостоятельность и творческий подход при изложении материала, выполнил все требуемые условия задания, при этом, возможно, допустил незначительные погрешности в расчетах «незачтено» выставляется обучающемуся, если 1) творческое задание не выполнено 2) представляемая информация логически не связана, задание выполнено частично, содержит грубые ошибки и неточности

5	Тестирование	Система стандартизированных простых и комплексных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний, умений и владений обучающегося.	Фонд тестовых заданий.	оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если выполнено 91 - 100% заданий правильно оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если выполнено 76-90% заданий правильно оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если выполнено 61-75% заданий правильно оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если выполнено менее 60% заданий правильно «зачтено» выставляется обучающемуся, если выполнено 100-61% заданий правильно «незачтено» выставляется обучающемуся, если выполнено 0-60% заданий правильно
---	--------------	--	------------------------	---

Приложение В

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Уфимский государственный нефтяной технический университет»

Письменный и устный опрос.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Письменный и устный опрос.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Вопросы для устного и письменного опроса

Раздел 1.

1. Персонал предприятия как объект управления.
2. Формирование научных представлений об управлении человеческими ресурсами.
3. Философия управления человеческими ресурсами.
4. Политика управления человеческими ресурсами.
5. Стратегия управления человеческими ресурсами.
6. Сравнительный анализ зарубежных систем управления человеческими ресурсами
7. Роль служб персонала и линейных руководителей в системе управления человеческими ресурсами.
8. Аутсорсинг функций по управлению человеческими ресурсами.

Раздел 2.

1. Подбор и отбор персонала.
2. Источники привлечения кадров.
3. Основные этапы подбора и отбора персонала.
4. Требования к кандидатам при отборе на вакантную должность.
5. Организация процесса отбора.
6. Структура интервью с кандидатом.
7. Основные ошибки при проведении интервью.
8. Цели и задачи оценки деятельности сотрудников.
9. Основные методы оценки персонала
10. Основные понятия и концепции обучения персонала.
11. Задачи и виды обучения персонала.
12. Методы обучения персонала.
13. Основные показатели обучения персонала.
14. Система непрерывного образования.
15. Интернет образование – e-learning.
16. Понятие мотивации и стимулирования персонала.
17. Теории мотивации.
18. Факторы, влияющие на трудовую мотивацию.
19. Показатели оценки эффективности мероприятий по управлению человеческими ресурсами.
20. Адаптация персонала.
21. Кадровый резерв.
22. Аттестация персонала. Виды и цели аттестации персонала.

Раздел 3.

1. Коллектив как социальная группа. Классификация групп в организации.
2. Групповые процессы. Групповые эффекты. Стадии развития групп.
3. Определение понятий «команда» и «командообразование». Отличие команды от группы людей.

4. Основные функции команды. Критерии успешной команды. Жизненный цикл команды.
5. Понятие конфликта. Признаки и причины конфликтов.
6. Структурные характеристики конфликта.
7. Виды конфликтов.
8. Функции конфликтов.
9. Этапы и фазы конфликта.
10. Формулы возникновения конфликта.
11. Стили конфликтного поведения. Типы конфликтных личностей.
12. Моббинг.
13. Профилактика и завершение конфликтов.

Вопросы для промежуточной аттестации (зачета)

1. Персонал предприятия как объект управления.
2. Формирование научных представлений об управлении человеческими ресурсами.
3. Философия управления человеческими ресурсами.
4. Политика управления человеческими ресурсами.
5. Стратегия управления человеческими ресурсами.
6. Сравнительный анализ зарубежных систем управления человеческими ресурсами
7. Роль служб персонала и линейных руководителей в системе управления человеческими ресурсами.
8. Аутсорсинг функций по управлению человеческими ресурсами.
9. Подбор и отбор персонала.
10. Источники привлечения кадров.
11. Основные этапы подбора и отбора персонала.
12. Требования к кандидатам при отборе на вакантную должность.
13. Организация процесса отбора.
14. Структура интервью с кандидатом.
15. Основные ошибки при проведении интервью.
16. Цели и задачи оценки деятельности сотрудников.
17. Основные методы оценки персонала
18. Основные понятия и концепции обучения персонала.
19. Задачи и виды обучения персонала.
20. Методы обучения персонала.
21. Основные показатели обучения персонала.
22. Система непрерывного образования.
23. Интернет образование – e-learning.
24. Понятие мотивации и стимулирования персонала.
25. Теории мотивации.
26. Факторы, влияющие на трудовую мотивацию.
27. Показатели оценки эффективности мероприятий по управлению человеческими ресурсами.
28. Адаптация персонала.
29. Кадровый резерв.
30. Аттестация персонала. Виды и цели аттестации персонала.
31. Коллектив как социальная группа. Классификация групп в организации.
32. Групповые процессы. Групповые эффекты. Стадии развития групп.
33. Определение понятий «команда» и «командообразование». Отличие команды от группы людей. Основные функции команды. Критерии успешной команды. Жизненный цикл команды.
34. Понятие конфликта. Признаки и причины конфликтов.
35. Структурные характеристики конфликта.
36. Виды конфликтов.
37. Функции конфликтов.
38. Этапы и фазы конфликта.

39. Формулы возникновения конфликта.
40. Стили конфликтного поведения. Типы конфликтных личностей.
41. Моббинг.
42. Профилактика и завершение конфликтов.

Комплект билетов для промежуточной аттестации (зачета)

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"
Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №1

1. Персонал предприятия как объект управления.
2. Система непрерывного образования.

Директор УВШЭУ

Д.А. Гамилова

Преподаватель: доцент УВШЭУ

М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"
Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №2

1. Формирование научных представлений об управлении человеческими ресурсами.
2. Интернет образование – e-learning.

Директор УВШЭУ

Д.А. Гамилова

Преподаватель: доцент УВШЭУ

М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"
Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №3

1. Философия управления человеческими ресурсами.
2. Понятие мотивации и стимулирования персонала.

Директор УВШЭУ

Д.А. Гамилова

Преподаватель: доцент УВШЭУ

М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"
Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №4

1. Политика управления человеческими ресурсами.
2. Теории мотивации.

Директор УВШЭУ

Д.А. Гамилова

Преподаватель: доцент УВШЭУ

М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"
Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №5

1. Стратегия управления человеческими ресурсами.

2. Факторы, влияющие на трудовую мотивацию.

Директор УВШЭУ

Д.А. Гамилова

Преподаватель: доцент УВШЭУ

М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"

Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №6

1. Сравнительный анализ зарубежных систем управления человеческими ресурсами
2. Показатели оценки эффективности мероприятий по управлению человеческими ресурсами.

Директор УВШЭУ

Д.А. Гамилова

Преподаватель: доцент УВШЭУ

М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"

Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №7

1. Роль служб персонала и линейных руководителей в системе управления человеческими ресурсами.
2. Адаптация персонала.

Директор УВШЭУ

Д.А. Гамилова

Преподаватель: доцент УВШЭУ

М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"

Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №8

1. Аутсорсинг функций по управлению человеческими ресурсами.
2. Аттестация персонала. Виды и цели аттестации персонала.

Директор УВШЭУ

Д.А. Гамилова

Преподаватель: доцент УВШЭУ

М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"

Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №9

1. Подбор и отбор персонала.
2. Кадровый резерв.

Директор УВШЭУ

Д.А. Гамилова

Преподаватель: доцент УВШЭУ

М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"

Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №10

1. Источники привлечения кадров.
2. Коллектив как социальная группа. Классификация групп в организации.

Директор УВШЭУ
Преподаватель: доцент УВШЭУ

Д.А. Гамилова
М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"
Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №11

1. Основные этапы подбора и отбора персонала.
2. Групповые процессы. Групповые эффекты. Стадии развития групп.

Директор УВШЭУ
Преподаватель: доцент УВШЭУ

Д.А. Гамилова
М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"
Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №12

1. Требования к кандидатам при отборе на вакантную должность.
2. Определение понятий «команда» и «командообразование». Отличие команды от группы людей. Основные функции команды. Критерии успешной команды. Жизненный цикл команды.

Директор УВШЭУ
Преподаватель: доцент УВШЭУ

Д.А. Гамилова
М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"
Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №13

1. Организация процесса отбора.
2. Понятие конфликта. Признаки и причины конфликтов.

Директор УВШЭУ
Преподаватель: доцент УВШЭУ

Д.А. Гамилова
М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"
Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №14

1. Структура интервью с кандидатом.
2. Структурные характеристики конфликта.

Директор УВШЭУ
Преподаватель: доцент УВШЭУ

Д.А. Гамилова
М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"
Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №15

1. Основные ошибки при проведении интервью.
2. Виды конфликтов.

Директор УВШЭУ
Преподаватель: доцент УВШЭУ

Д.А. Гамилова
М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"
Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №16

1. Цели и задачи оценки деятельности сотрудников.
2. Функции конфликтов.

Директор УВШЭУ
Преподаватель: доцент УВШЭУ

Д.А. Гамилова
М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"
Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №17

1. Основные методы оценки персонала
2. Этапы и фазы конфликта.

Директор УВШЭУ
Преподаватель: доцент УВШЭУ

Д.А. Гамилова
М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"
Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №18

1. Основные понятия и концепции обучения персонала.
2. Формулы возникновения конфликта.

Директор УВШЭУ
Преподаватель: доцент УВШЭУ

Д.А. Гамилова
М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"
Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №19

1. Задачи и виды обучения персонала.
2. Стили конфликтного поведения. Типы конфликтных личностей.

Директор УВШЭУ
Преподаватель: доцент УВШЭУ

Д.А. Гамилова
М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"
Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №20

1. Методы обучения персонала.
2. Моббинг.

Директор УВШЭУ
Преподаватель: доцент УВШЭУ

Д.А. Гамилова
М.М. Гайфуллина

ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"
Уфимская высшая школа экономики и управления

Билет №21

1. Основные показатели обучения персонала.
2. Профилактика и завершение конфликтов.

Директор УВШЭУ

Д.А. Гамилова

Преподаватель: доцент УВШЭУ

М.М. Гайфуллина

Примеры ответов на вопросы промежуточной аттестации.

10 Источники привлечения кадров

Выделяют два источника найма:

- внутренний (из работников организации);
- внешний (из людей, до этого никак не связанных с организацией).

I. Внутренние источники привлечения персонала

Основные преимущества:

1. Повышение шансов для служебного роста.
2. Повышение степени привязанности к организации.
3. Низкие затраты на привлечение кадров.
4. Претендентов на должность хорошо знают в организации.
5. Короткая адаптация к новой должности и организации
6. Возможность целенаправленного повышения квалификации персонала.

Основные недостатки:

1. Ограничение возможности для выбора кадров
2. Возможны напряженность или соперничество в коллективе
3. Появление панибратства при решении деловых вопросов, так как только вчера претендент был наравне с коллегами.

II. Внешние источники привлечения персонала

Основные преимущества:

1. Более широкие возможности выбора.
2. Появление новых импульсов для развития организации.
3. Прием на работу покрывает абсолютную потребность в кадрах.
4. Меньшая угроза возникновения интриг внутри организации.

Основные недостатки:

1. Более высокие затраты на привлечение кадров.
3. Ухудшается социально-психологический климат в организации среди давно работающих.
3. Плохое знание организации.
4. Длительный период адаптации.
5. Снижение возможностей служебного роста для работников организации.
6. Плохое знание нового работника в организации

25. Теории мотивации.

Существует достаточно большое количество разных теорий мотивации:

Теории содержания мотивации:

- 1) теория иерархии потребностей А. Маслоу
- 2) теория FRG Альдерфера
- 3) теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда
- 4) теория двух факторов Ф. Герцберга и др.

Процессуальные теории мотивации:

1. теории ожидания К. Левина
2. теория предпочтения и ожидания В. Врума
3. теория подкрепления Б.Ф. Скиннера

- 4 теория справедливости Портера—Лоулера (авторы теории — Л. Портер и Э. Лоулер)
5. модель выбора риска Д. Аткинсона.
6. теория Х и У Д. Макгрегора и др.

По Абрахаму Маслоу, потребности, находящиеся на нижнем уровне, требуют первостепенного удовлетворения, а движение потребностей идет снизу вверх (1940-е гг.).

Альдерфер, в отличие от Маслоу, считает, что движение потребностей идет снизу вверх и сверху вниз; движение вверх по уровням он назвал процессом удовлетворения потребностей, а движение вниз – фрустрацией - процессом поражения в стремлении удовлетворить потребность.

У МакКлелланда потребности не расположены иерархически и не исключают друг друга. Он рассматривает потребности как приобретенные под влиянием жизненных обстоятельств, опыта и обучения, а влияние этих потребностей на поведение человека во многом зависит от их взаимовлияния.

Ф. Герцберг выделяет две группы потребностей в зависимости от того, с каким процессом они коррелируют. Он считает, что удовлетворенность и неудовлетворенность являются не двумя полюсами одного процесса, а двумя различными процессами.

Процессуальные теории мотивации исходят из того, что люди оценивают различные виды поведения через полученные результаты. Истоком теории ожидания являются К. Ленина и школы (теория поля). Основными разработчиками концепции ожидания можно назвать В. Врума и Д. Аткинсона.

37. Функции конфликтов

Функции конфликта в организации делятся на:

II. Негативные функции

- ослабление организованности и единства коллектива,
- проявление недобросовестного отношения к делу
- эгоизм, своеволие, анархия
- несогласованность в действиях людей, занятых совместным делом,
- нарастание неудовлетворенности трудом
- ухудшение морально-психологического климата,
- преграды диалогу, обмену мнениями
- нагнетание напряженности и враждебности и т.д.
- падение мотивации к труду;
- отвлечение от работы, потеря времени и средств на конфронтацию.

I. Позитивные функции:

- разрядка напряженности,
- выявление нерешенных проблем,
- стимулирование роста квалификации и т.д.
- активизация информационных процессов;
- групповое сплочение для решения общих проблем.

Кейс-задача.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Кейс-задача.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Раздел 1

Описание кейса

Проанализируйте информацию о ситуации в банке и ответьте на вопросы. Александр Ковалев -

директор филиала крупного российского коммерческого банка. Филиал был образован на базе местного коммерческого банка, приобретенного комбанком. Один из приоритетов Александра — создание системы управления персоналом. Банк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления - человеческими ресурсами — психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры сотрудников. Работая в течение двух недель по 12 часов в сутки, Александр пытался в том числе изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал - должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% от оклада.

Вопросы

1. Существует ли в описанной ситуации потребность в изменении системы управления персоналом? Если «да», то почему? Какие принципы нарушены?
2. Предложите систему управления персоналом для данной организации (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах строиться?).

Нарисовать структуру. Привести принципы.

3. Предложите программу по ее внедрению с перечнем конкретных мероприятий, которые необходимо осуществить.

В виде таблицы

4. Какими должны быть роль и позиция самого Александра Ковалева? Какие шаги он должен предпринять лично?

Раздел 2

Кейс №1. Разработка системы мотивации персонала в проблемной ситуации».

Цель: Развитие навыков применения теорий мотивации в проблемных ситуациях.

Студентам предлагается проанализировать любую из предложенных десяти ситуаций, сложившихся на фирме. Обосновать причины и источники их возникновения (явные и неявные) и предложить способы мотивации сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для фирмы. Причины возникновения выбранных вами ситуаций формулируются самостоятельно. В связи с этим будут различны результаты решений данных ситуаций.

Анализ ситуации проведите по предложенной ниже схеме мотивационного процесса.

Ситуации

1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.
2. Организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с большим трудом «притираются» друг к другу. Происходит много разногласий.
3. Отдел-победитель внутрифирменного соревнования прошлого года в новом году занял предпоследнее место.
4. В плановом отделе в третий раз возникают громкие скандалы между сотрудниками.
5. Из офиса генерального директора происходит утечка информации конкуренту.
6. В организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены.
7. Молодые сотрудники постоянно участвуют в проектах НИР на стороне.
8. В адрес руководства корпорации постоянно поступают анонимки на генерального директора.
9. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.
10. Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.

Схема мотивационного процесса

1. Анализ ситуации: место сложившейся ситуации (фирма, рабочее место); участники ситуации (взаимосвязи, кандидатуры, мотивации).
2. Определение проблемы: формулировка проблемы; причины и мотивы.
3. Постановка целей мотивации.
4. Планирование мотивации работника (работников): выявление потребностей работников; опре-

деление иерархии потребностей; анализ изменения потребностей; «потребности - стимулы»; стратегия, способ мотивации.

5. Осуществление мотивации: создание условий, отвечающих потребностям; обеспечение вознаграждения за результаты; создание уверенности в возможности достижения цели; создание впечатления от ценности вознаграждения.

6. Управление мотивацией: контроль за ходом мотивационного процесса; сравнение полученных результатов с требуемыми; корректировка стимулов.

Порядок выполнения работы

1. Деление группы студентов на подгруппы по 3-4 чел.

2. Этап формирования подгруппы:

2.1 координатор процесса реализации задания;

2.2 помощник координатора;

2.3 эксперт;

2.4 докладчик, объявляющий полученные результаты и обосновывающий их перед аудиторией.

Координатор зачитывает поставленную цель и задание подгруппе.

3. Этап молчаливого генерирования. Членам подгруппы предлагают дать ответы на поставленную задачу.

4. Этап уяснения идей. Координатор систематизирует все предлагаемые членами подгруппы ответы, добивается правильного понимания проблем всеми участниками.

5. Выступление докладчика с анализом проделанной работы представлении полученных результатов.

6. Оценка экспертов проделанной работы всех подгрупп.

Описание кейса №2

Ситуация:

Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью.

Основное направление деятельности компании – услуги.

Текущая текучесть персонала на уровне 5–6% в год.

Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 \$ после налогообложения.

В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции.

На данный момент в компании нет четкой системы нематериальной мотивации.

Задание:

1. Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.

2. Предложить структуру пакета немонетарной мотивации.

3. Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?

4. Какие плюсы и минусы для персонала компании Вы видите в предложенной Вами программе?

Раздел 3

Описание кейса №1

Выберите и оцените по значимости 10 качеств по каждой из трех групп по 10-балльной шкале (1 балл – самая низкая оценка, 10 – самая высокая)

1 группа качеств – основные профессиональные и деловые качества руководителя:

здоровье, профессиональная компетентность, общая эрудиция, правовая подготовка, эстетическое развитие, интеллектуальный потенциал, педагогическая грамотность, экономические знания, культура общения, неординарность служебных действий, владение риторикой, интерес к коммерции, этические знания, экологическая подготовка, компьютерная подготовка

2 группа качеств – нравственно-психологические качества руководителя:

уважение к людям, вкус к соперничеству, коммуникабельность, скромность, стремление быть «звездой», интуиция, личная ответственность, эмпатичность, оптимизм, честность, самообладание, открытость к критике, бережное отношение к семье, самокритичность, юмор

3 группа качеств – социально опасные качества руководителя:

претензия на исключительность, угодничество, протекционизм, вседозволенность, высокомерие, взяточничество, мнительность, самоуверенность, личная нескромность, безынициативность, субъективизм в оценке кадров, самовосхваление, мстительность, неразборчивость в деловых партнерах, беспринципность.

Студенты создают две команды и выводят 10 качеств по каждой из трех групп качеств.

Лидеры команд докладывают, какие качества вошли в десятку, каково их ранжирование, обосновывают точку зрения команд по этим качествам. Затем лидеры команд, фиксируя мнение участников, выводят модель личностно-деловых качеств менеджера, состоящую из пяти качеств первой и из пяти качеств второй группы. Социально-опасными качествами признаются такие-то пять качеств.

Описание кейса №2

Ситуация. Руководство фирмы получило жалобу от одного из сотрудников.

Начальник отдела, в котором работает сотрудник, в конце рабочего дня обратилось к нему с просьбой остаться после работы для составления срочного отчета. Сотрудник отказался, ссылаясь на усталость и на то, что рабочий день уже закончился.

Генеральный директор фирмы назначает рабочую группу для изучения жалобы и выработки предложений для принятия решения. Состав рабочей группы: менеджер по кадрам – руководитель; специалист по связям с общественностью; юрист фирмы.

В ходе выполнения задания

1. Учебная группа разбивается на три команды.

Первая команда – руководство фирмы: генеральный директор, заместитель генерального директора по связям с общественностью, финансовый директор.

Вторая команда – рабочая группа по изучению жалобы (состав рабочей группы: менеджер по кадрам – руководитель; специалист по связям с общественностью; юрист фирмы).

Третья команда – эксперты (3–5 человек).

2 Всем командам выдается жалоба в письменном виде и задание на игру.

Первая команда готовится к заслушиванию предложений для принятия решения, выработанных рабочей группой (вторая команда).

Вторая команда готовит предложения для принятия решения по жалобе.

Третья команда готовится к оценке содержания работы первой и второй команд.

Заслушивание предложений для выработки решения по жалобе, принятие решения и оценка содержания работы.

Сценарий. «Генеральный директор» открывает служебное совещание, объявляя его тему, и предоставляет слово для доклада «старшему рабочей группы» по изучению жалобы и выработке предложений для принятия решения.

После доклада руководящий состав задает вопросы членам рабочей группы.

После ответов на вопросы выслушиваются мнения «заместителя генерального директора по связям с общественностью» и «финансового директора».

Решение на основе обсуждения принимает «генеральный директор».

В ходе обсуждения определяются структурные компоненты конфликта: стороны (участники) конфликта, условия конфликта, предмет конфликта, а также возможные действия участников конфликта и результаты конфликта.

Оценка содержания работы. После принятия решения члены экспертной группы выступают с оценкой работы первой и второй команд, а также исполнителей всех ролей. В ходе оценки возможны дискуссии.

Описание кейса №3

Фирмы "Универсал" и "Экос" решили заключить договор о взаимных поставках продукции. Подготовкой необходимых документов на фирме "Универсал" должна была заниматься сотрудница отдела поставок Торонова А.В. В день оформления документов на поставки у Тороновой так сложились обстоятельства, что она вынуждена была отлучиться с рабочего места. В частном порядке она попросила подготовить необходимые документы (данные о сроках, стоимости, условия поставки) менее опытную сотрудницу Демину В.В., которой все подробно объяснила. Демина недавно работает в организации и при составлении документов допустила несколько ошибок, в результате чего фирма "Экос" получила неправильно составленные документы. На фирме "Экос" ошибки обнаружили, на уточнение данных ушло несколько дней, что привело к определенным экономическим потерям, которые они захотели компенсировать за счет фирмы "Универсал". При выяснении обстоятельств допущения ошибок на фирме "Универсал" обе сотрудницы - Демина и Торонова - отрицали свою причастность к составлению документов. Торонова призналась руководству, что она была вынуждена уйти с работы и попросила все сделать Демину. Демина же, в свою очередь, заявила, что в силу своих должностных обязанностей она не должна была заниматься выполнением подобной работы и не занималась ею.

После разбора случившегося отношения между двумя сотрудниками стали натянутыми, они не контактировали между собой, что отрицательно сказывается на нормальной работе всего отдела поставок фирмы "Универсал".

Вопросы:

1. Какова формула развития данного конфликта?
2. Дайте классификацию данного конфликта.
3. Каковы структурные характеристики данного конфликта?
4. В чем состоят позитивные функции данного конфликта для Тороновой, Деминой и для руководства предприятия "Универсал"?
5. Какова объективная причина данного конфликта?
6. Каковы возможные сценарии данного конфликта?
7. Что можно сделать для предупреждения подобных конфликтов на фирме "Универсал"?

Разноуровневые задачи и задания.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Разноуровневые задачи и задания.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Методические указания: Управление человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие по выполнению практических работ / УГНТУ, каф. ЭНГП ; сост. М. М. Гайфуллина. - Уфа : УГНТУ, 2017. - 486 Кб. - URL: http://bibl.rusoil.net/base_docs/UGNTU/ENGP/Gaifullina68.pdf. - Текст : электронный.

Примеры заданий:

Раздел 1.

Задание 1.

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору.

Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось 1 час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос: Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Укажите преимущества и недостатки следующих вариантов поведения в данной ситуации:

- 1) остановитесь, дадите понять сотрудникам, что Вы – новый менеджер по кадрам и вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора бы браться за дело⁴
- 2) спросите, кто их непосредственный начальник, вызовите его к себе;

- 3) сначала поинтересуетесь, о чем идет разговорю. Затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти на рабочие места;
- 4) представитесь, поинтересуетесь, как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих сотрудников на заметку

Раздел 2.

Задача

Внедрение комплекса оздоровительных мероприятий на нефтеперерабатывающем заводе позволило сократить потери рабочего времени по болезни.

Исходные данные таковы:

Наименование показателей Количество

1. Годовые потери рабочего времени по болезни, %:
— до внедрения мероприятий 7,2
— после внедрения мероприятий 5,6
2. Численность рабочих до внедрения мероприятия, чел. 2600
3. Годовой объем производства проектируемого периода, тыс. р. 52000
4. Годовая выработка одного рабочего в базисном периоде, тыс. р. 20,144

Определить:

- 1) расчетную среднесписочную численность рабочих предприятия, исчисленную на объем производства проектируемого периода по выработке базисного (Чср);
- 2) относительную экономию численности;
- 3) прирост производительности труда в результате экономии численности работников

Раздел 3.

Задание.

Работники предприятия, представленные профсоюзным комитетом, официально уведомили администрацию, что если она к определенному сроку не обеспечит погашение многомесечной задолженности по заработной плате, то персонал прекратит работу, объявит забастовку.

Вопрос: Является ли данная акция конфликтом? Почему?

Порядок выполнения:

- 1 Перечислите структурные элементы конфликта.
2. Оцените наличие структурных элементов конфликта в представленной ситуации.

Творческое задание.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Творческое задание.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Раздел 1.

На примере любой нефтяной компании проанализируйте стратегию и политику управления человеческими ресурсами компании. Дайте характеристику основным элементам. Опишите значительные преимущества и выделите недостатки в стратегии компании.

Раздел 2

Задание 1

Инструкция: «Вы начальник отдела кадров (сотрудники отдела кадров). Перед вами стоит задача отобрать сотрудников на должность определенную должность. Вы должны определить:

- 1) Каковы функциональные обязанности этого сотрудника? Необходимо перечислить эти обязан-

ности и записать их.

2) По каким качествам или иным характеристикам вы будете отбирать сотрудников на эту должность? Каковы ваши требования?

Составьте два списка:

1. Перечислите 10 качеств, которыми должен обладать «идеальный кандидат» на рабочее место с точки зрения работодателя.
2. Перечислите 10 качеств или причин, которые мешают получить работу с точки зрения работодателя.

Задание 2

1. Выберите любую должность, например, менеджер по персоналу, бухгалтер и т.п. в экономической сфере или сфере управления персоналом.

2. По средствам СМИ и Интернета найдите от 10 до 20 объявлений на данную должность.

Проведите их сравнительный анализ по 6 критериям:

1. Организация
 2. Уровень образования
 3. Пол
 4. Профессиональные требования (знания или функции, которые потребуются на работе)
 5. Личные качества
 6. Уровень зарплаты
3. Сделайте сводный анализ средних данных по всем объявлениям

п/п	Критерии	Требования
1	Уровень образования	
2	Пол	
3	Профессиональные требования (знания или функции, которые потребуются на работе)	
4	Личные качества	
5	Уровень зарплаты	

Задание 3

Представьте себе образ вашего «типичного конкурента» в борьбе за вакантную должность. Опишите его по следующим позициям: пол; возраст; семейное положение; образование; последнее место работы; опыт работы; почему он ищет новую работу. Далее:

А) проранжируйте качества в списках по степени важности с точки зрения работодателя.

Б) оцените степень выраженности каждого качества по 6 балльной шкале (от 0 до 5 баллов):

- у «идеального кандидата» на рабочее место (вакансию);
- у себя («я, как кандидат» на вакансию);
- у среднего «кандидата» на вакансию («моего конкурента» на рынке труда).

Задание 4

Проанализировать приведенный ниже перечень качеств с позиции необходимости их учета в качестве основания для отказа в приеме на работу на каждую их указанных должностей и профессий; разбить приведенный перечень качеств на три группы применительно к каждой из указанных должностей и профессий: а) «абсолютно неприемлемые качества», б) «качества нежелательные», в) «качества, наличие которых едва ли скажется на результатах работы»; обсудить результаты работы с остальными студентами.

Перечень качеств, обладатели которых при попытке устроиться на работу получили отказ:

1. жалкий внешний вид;
2. манеры всезнайки;
3. неумение говорить, дефекты речи, грамматические ошибки в резюме;
4. отсутствие плана карьеры, четких целей деятельности и задач;
5. недостаток искренности;
6. отсутствие интереса и энтузиазма;
7. невозможность участвовать в делах организации помимо обусловленного рабочим графиком

времени;

8. чрезмерная концентрация на деньгах: заинтересованность только в большой заработной плате;
9. низкие оценки во время учебы;
10. нежелание начать снизу: ожидание слишком многого и слишком быстро;
11. стремление к самооправданию, уклончивость, ссылки на неблагоприятные факторы;
12. недостаток такта;
13. недостаточная зрелость;
14. недостаточная вежливость;
15. презрительные отзывы о предыдущих работодателях;
16. недостаточная способность ориентироваться в обществе;
17. выраженное нежелание учиться;
18. недостаточная живость;
19. нежелание смотреть в глаза интервьюеру;
20. вялое, «рыбье» рукопожатие;
21. нерешительность;
22. пассивный отдых;
23. неудачная семейная жизнь;
24. трения с родителями;
25. неряшливость;
26. отсутствие целеустремленности (просто ищет место);
27. желание получить работу на короткое время;
28. недостаток чувства юмора;
29. мало знаний по специальности;
30. несамостоятельность (родители принимают за него решение);
31. отсутствие интереса к организации или отрасли;
32. подчеркивание «престижных» знакомств;
33. нежелание работать там, где потребуется;
34. цинизм;
35. низкий моральный уровень;
36. лень;
37. нетерпимость при сильно развитых предубеждениях;
38. узость интересов;
39. неумение ценить время (много времени проводит за телевизором);
40. плохое ведение собственных финансовых дел;
41. отсутствие интереса к общественной деятельности;
42. неспособность воспринимать критику;
43. отсутствие понимания ценности опыта;
44. радикальность идей;
45. опоздание на собеседование без уважительной причины;
46. отсутствие сведений об организации;
47. невоспитанность (не благодарит интервьюера за уделенное время);
48. не задает вопросов о работе тому, кто проводит собеседование;
49. сильно давящий тон;
50. неопределенность ответов на вопросы.

Список должностей и профессий

- 1) программист;
- 2) специалист государственного учреждения;
- 3) начальник отдела маркетинга завода по производству автомобилей;
- 4) менеджер по подбору персонала в строительную компанию;
- 5) водитель грузового автомобиля;
- 6) сотрудник аналитического отдела рекламной компании;
- 7) экономист в нефтяной компании;
- 8) бухгалтер в нефтяной компании.

Задание 5.

Составить и оформить личный план карьеры с учетом рекомендаций приведенных на лекционном занятии. Анализ своих профессиональных предпочтений должен включать в себя следующие точки зрения:

1. предмет труда;
2. условия труда;
3. результаты и вознаграждения;
4. жизненные ценности;
5. задачи и умения.

Также работа должна включать описание образа идеальной работы (карьеры); проверку образа работы (карьеры) на реалистичность, непротиворечивость и полноту; а также построение плана (т.е. конкретных шагов) для реализации образа идеальной работы (карьеры).

Тестирование.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Примеры тестовых заданий:

1 К основным признакам персонала не относятся

- 1). обладание определенными качественными характеристиками
- 2). отсутствие трудовых взаимоотношений с работодателем
- 3). целевая направленность деятельности

2. Представителем классической теории управления персоналом не является

- 1) Ф. Тейлор
- 2) А. Файоль
- 3) Э. Мэйо
- 4) Г. Эмерсон
- 5) Л. Урвик

3. Представителем теории человеческих ресурсов является

- 1) А. Маслоу
- 2) А. Файоль
- 3) Р. Ликарт
- 4) Г. Эмерсон
- 5) Э. Мэйо

4. Представителем теории человеческих отношений является

- 1) Ф. Тейлор
- 2) А. Файоль
- 3) М. Вебер
- 4) Г. Эмерсон
- 5) Э. Мэйо

5. Представителем классической теории управления персоналом не является

- 1) Г. Эмерсон
- 2) А. Файоль
- 3) Ф. Тейлор
- 4) Д. Макгрегор
- 5) Л. Урвик

6. Представителем теории человеческих ресурсов является

- 1) А. Файоль
- 2) А. Файоль
- 3) Р. Ликарт
- 4) Э. Мэйо
- 5) Ф. Герцберг

7. Представителем классической теории управления персоналом не является

- 1) А. Маслоу
- 2) А. Файоль
- 3) Ф. Тейлор
- 4) Г. Эмерсон
- 5) Л. Урвик

8. Американская философия управления персоналом основана на

- 1) уважении к старшим и коллективизме
- 2) ценностях нации
- 3) конкуренции и поощрении индивидуализма работников
- 4) всеобщем согласии, вежливости и патернализме

9. Японская философия управления персоналом основана на

- 1) ценностях нации
- 2) поощрении индивидуализма работников
- 3) конкуренции
- 4) всеобщем согласии, вежливости и патернализме

10. К преимуществу внутреннего источника привлечения персонала не относятся

- 1) претендентов на должность хорошо знают в организации
- 2) повышение шансов для служебного роста
- 3) повышение степени привязанности к организации
- 4) меньшая угроза возникновения интриг внутри организации
- 5) низкие затраты на привлечение кадров.

11. К недостатку внешнего источника привлечения персонала не относятся

- 1) появление панибратства при решении деловых вопросов
- 2) ухудшение социально-психологический климат в организации среди давно работающих
- 3) снижение возможностей служебного роста для работников организации
- 4) длительный период адаптации
- 5) плохое знание нового работника в организации

12. Ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией - это

- 1) наем на работу
- 2) отбор
- 3) рекрутмент
- 4) подбор и расстановка персонала
- 5) деловая оценка персонала

Ключ к ответам:

- 1 -2
- 2 -3

4 – 5
5 - 4
6 – 5
7 -1
8 – 3
9 – 4
10 – 4
11 – 1
12 – 1

Методические указания: Управление человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие по выполнению практических работ / УГНТУ, каф. ЭНГП ; сост. М. М. Гайфуллина. - Уфа : УГНТУ, 2017. - 486 Кб. - URL: http://bibl.rusoil.net/base_docs/UGNTU/ENGP/Gaifullina68.pdf. - Текст : электронный.

Аннотация к рабочей программе дисциплины (50380)Стратегии управления человеческими ресурсами

Направление подготовки (специальность): 38.04.02 Менеджмент

Направленность: магистерская программа «Экономика и управление в нефтегазовом бизнесе»

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная;

Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: Уфимская высшая школа экономики и управления (УВШЭУ);

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины

ПК-2- МЭК120-23 Способен выстраивать и оценивать работу подразделения и внедрять стратегию управления персоналом, анализировать и экономически обосновывать предложения в области организации, нормирования и мотивации труда персонала в рамках организационного развития и проектной деятельности нефтегазового бизнеса:

- ПК-2.1 Разрабатывает и применяет эффективные методы оперативного и стратегического управления персоналом организации для решения профессиональных задач нефтегазового бизнеса

Результат обучения

Знать:

ПК-2--1 Методы оперативного и стратегического управления персоналом организации, показатели оценки эффективности и мотивации персонала компаний нефтегазового бизнеса

Уметь:

ПК-2--1 применять методы оперативного и стратегического управления персоналом организации, рассчитывать показатели оценки эффективности и мотивации персонала компаний нефтегазового бизнеса

Владеть:

ПК-2--1 навыками разработки стратегий управления человеческими ресурсами, навыками расчета показателей оценки эффективности и мотивации персонала компаний нефтегазового бизнеса

Краткая характеристика дисциплины

Система стратегического управления человеческими ресурсами; Процессы управления человеческими ресурсами в нефтегазовом бизнесе; Управление коллективом в нефтегазовом бизнесе;

Трудоёмкость (з.е. / часы)

5 з.е. (180час)

Вид промежуточной аттестации

экзамен;

Разработчик(и):

_____ Гайфуллина М.М., канд. экон. наук, доцент

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой УВШЭУ _____ Гамилова Д. А.