

**В.В. Семенова,
И.С. Кошель, В.В. Мазур**

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ:
ОСНОВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
ПРАКТИКУМ**

Учебное пособие

2-е издание

Москва
Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°»
2020

УДК 330

ББК 65.01

C55

Рецензенты:

A. B. Новичков – доктор экономических наук, профессор;

B. З. Чаплюк – доктор экономических наук, профессор.

Семенова В.В.

C55 Управление персоналом: основные технологии. Практикум: Учебное пособие для бакалавров / В.В. Семенова, И.С. Кошель, В.В. Мазур. – 2-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. – 84 с.

ISBN 978-5-394-03985-0

Учебное пособие содержит материалы для проведения практикумов (практических занятий, семинаров, тренингов, круглых столов и т.д.) по основным темам дисциплины «Управление персоналом», которая входит во многие образовательные программы в рамках направлений подготовки «Управление персоналом», «Экономика», «Экономика труда», «Менеджмент», «Социология труда» и др.

Пособие адресовано преподавателям и студентам высших учебных заведений, обучающимся по направлениям подготовки «Управление персоналом», «Экономика», «Менеджмент», а также другим экономическим и социально-психологическим направлениям подготовки в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования для бакалавров (поколение «ФГОС ВО 3+»).

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ	7
Практикум по теме «УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ»	8
Практикум по теме «УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»	18
Практикум по теме «УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ»	33
Практикум по теме «САМОМЕНЕДЖМЕНТ И ЛИДЕРСТВО»	55
Практикум по теме «МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ»	65
ЛИТЕРАТУРА	79

ВВЕДЕНИЕ

Основными задачами современного российского высшего образования является подготовка молодого специалиста с широким диапазоном профессиональных навыков, которые лежат в основе формирования и развития профессионального мышления. Такой подход в образовании призван облегчить профессиональную адаптацию как молодого специалиста на рабочем месте в организации, так и организации к молодому специалисту. Задача высшей школы – в развитии профессиональных компетенций, предусмотренных программой профессиональной подготовки, которые выступают в роли общего языка между работником и работодателем при приеме на работу по определенной производственной вакансии. Основное требование, предъявляемое к выпускникам высшего профессионального образования, – это наличие не только профессионального мышления, как это было еще недавно, но и наличие профессиональных компетенций, то есть основ профессиональных навыков, необходимых для более эффективной адаптации к особенностям профессиональной деятельности.

Управление персоналом – одна из приоритетных областей управления, однако именно она требует исключительного объема знаний о человеке и возможностях применения этих знаний с экономической эффективностью для человека и для общества.

Учебное пособие подготовлено для проведения практических занятий у студентов (бакалавров, магистров), обучающихся по направлениям подготовки «Управление персоналом», «Экономика», «Менеджмент», «Социология управления», «Социология труда» и другим экономическим и социально-психологическим направлениям подготовки в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования (бакалавриат, магистратура) (поколение «ФГОС ВО 3+»).

КОМПЕТЕНЦИИ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Бакалавриат:

- знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации, и умение применять их на практике;
- знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;
- владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации
- владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.

МЕНЕДЖМЕНТ

Бакалавриат:

- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;
- владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и

организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

Магистратура:

- способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

ЭКОНОМИКА

Бакалавриат:

- способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта;
- способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Магистратура:

- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- способность разрабатывать варианты управленческих решений, обосновывать выбор на основе критериев социально-экономической эффективности.

УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ



**Кейсы для формирования компетенций
Кейсы для индивидуального решения**



**Кейсы для формирования компетенций
Кейсы для группового решения**



Вопросы для самоконтроля и задания



Творческие задания



Развитие навыка



Ситуационные задачи



Рекомендуемая литература

ПРАКТИКУМ ПО ТЕМЕ «УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ»



Кейс № 1. «Социальное поведение»

Проанализируйте виды социального поведения по двум основным характеристикам: мотивацией (осознанной или неосознанной) и ориентацией на других (ожиданием). Ответы подтвердите примерами. Результатом анализа является заполнение таблицы:

Анализ различных видов социального поведения

№ п/п	Вид социального поведения (действия)	Мотивация (цель)	Ожидание (ориентация на других)
1	Целерациональное поведение		
2	Ценностно-рациональное поведение		
3	Аффективное поведение		



Задания

1. Подумайте, какими социально приемлемыми методами (педагогическими, организационными, культурными и т.д.) можно воспитать и поддерживать в структуре личности то или иное поведение?

Приведите примеры (желательно из личного опыта).

2. Проанализируйте эффективность этих методов. По каким критериям вы оценивали их эффективность? Обсудите свои результаты с коллегами.

3. Подумайте, какими способами можно в организации поддерживать (поощрять) каждый вид поведения?

4. Как с помощью организационной культуры можно поощрять и поддерживать необходимый вид поведения в организации?

5. Влияет ли организация на изменение личных ценностей ее членов?



Кейс № 2. «Социальный контроль»

Социальный контроль выполняет определенные функции, как в общественной организации межличностного взаимодействия, так и в каждой конкретной организации.



Задания

А. Функции социального контроля и способы реализации этих форм в обществе (например, РФ)

Охранная	Регуляторная	Стабилизирующая

Б. Функции социального контроля и способы реализации этих форм в организации

Охранная	Регуляторная	Стабилизирующая



Выявите российские национальные особенности реализации социального контроля.



Задания

1. Заполните таблицу: приведите как минимум по три примера исполнения каждой функции социального контроля:

- А) в обществе,
- Б) в организации.

2. Сравните способы исполнения функций социального контроля в обществе и в организации.

3. Как вы думаете, почему есть одинаковые (схожие) способы реализации функций социального контроля и в обществе, и в организации? Чем это обусловлено?

4. Если нормы социального контроля в организации сильно отличаются от норм в обществе, как это отразится на работе организаций? Ответ проиллюстрируйте примерами.

5. Приведите примеры, как социальный контроль над поведением реализуется через национальную культуру, организационную культуру?

6. Как вы думаете, каковы причина появления асоциального поведения?

7. Каковы формы асоциального поведения в организации?

8. Предложите меры по профилактике асоциального поведения в организациях.



Кейс № 3. «Система санкций в организации»

Задания

1. Разработайте систему санкций для организации с разными типами власти: 1) авторитарный, 2) демократический.

Для формирования системы заполните таблицу.

2. Сравните систему санкций, разработанную вами для каждого типа власти, с системами, разработанными вашими коллегами. Выделите сходства и различия. Как вы думаете, чем обусловлено наличие сходств и различий?