

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования
«Витебский государственный технологический университет»

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Методические указания и контрольные задания
для студентов экономических специальностей
заочной формы обучения

Витебск
2008

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.	
1	Общие указания и выбор темы контрольной работы	4
2	Требования к содержанию и оформлению контрольной работы	5
3	Темы контрольных работ	5
4	Примерный перечень вопросов для контроля знаний	32
5	Перечень рекомендуемых периодических изданий	34
6	Список использованной литературы	35

1 ОБЩИЕ УКАЗАНИЯ И ВЫБОР ТЕМЫ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Учебными планами подготовки студентов заочной формы обучения предусмотрено выполнение контрольной работы по курсу.

Цель выполнения контрольной работы – усвоение теоретических знаний по одной из тем курса, выработка умений использования их на примере конкретного предприятия (организации) либо его подразделений, умение работать с научной литературой, проводить самостоятельные исследования проблемы, вырабатывать рекомендации.

Для выполнения контрольной работы необходимо изучить рекомендуемую кафедрой основную и дополнительную литературу по теме контрольной работы, законодательные акты и документы, проявить инициативу в поиске, систематизации и реферировании специальной литературы, в том числе периодической печати.

Студент выполняет контрольную работу в письменном виде, один из двадцати предложенных вариантов в зависимости от двух последних цифр зачетной книжки (таблица 1.1).

Таблица 1.1 – Варианты контрольных работ

№ темы контрольной работы	№ зачетной книжки (последние 2 цифры)
1	01; 21; 41; 61; 81
2	02; 22; 42; 62; 82
3	03; 23; 43; 63; 83
4	04; 24; 44; 64; 84
5	05; 25; 45; 65; 85
6	06; 26; 46; 66; 86
7	07; 27; 47; 67; 87
8	08; 28; 48; 68; 88
9	09; 29; 49; 69; 89
10	10; 30; 50; 70; 90
11	11; 31; 51; 71; 91
12	12; 32; 52; 72; 92
13	13; 33; 53; 73; 93
14	14; 34; 54; 74; 94
15	15; 35; 55; 75; 95
16	16; 36; 56; 76; 96
17	17; 37; 57; 77; 97
18	18; 38; 58; 78; 98
19	19; 39; 59; 79; 99
20	20; 40; 60; 80; 00

2 ТРЕБОВАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Контрольная работа – это самостоятельный творческий труд студента, направленный на изучение теоретических основ вопроса и его практической реализации на конкретном предприятии (организации), где работает студент. В зависимости от масштабов и особенностей предприятия, допускается сбор и использование практических материалов, характеризующих не все предприятие, а лишь его отдельные службы, отделы, производства, цеха.

Контрольная работа состоит из двух теоретических вопросов и одного практического задания.

В *первой, теоретической части* контрольной работы (ответ на вопросы 1 и 2), необходимо последовательно, полно изложить теоретические основы темы, основные понятия и категории которой тезисно обозначены в названии темы и формулировке первых двух вопросов. Не следует включать освещение вопросов, не имеющих прямого отношения к данной теме.

В конце контрольной работы следует привести *список используемой литературы*, оформив его согласно общепринятым требованиям (ГОСТ 7.1 – 2003 «Библиографическое описание. Общие требования и правила составления»)

Контрольная работа *должна быть выполнена* в ученической тетради или оформлена в папку-скоросшиватель. На обложке обязательно указывается наименование дисциплины, фамилия и инициалы студента, факультет, курс, группа, номер зачетной книжки и адрес. В начале контрольной работы указывается (полностью) название темы и план ее выполнения.

В тексте контрольной работы должны быть выделены заголовки по каждому вопросу и обязательные ссылки на используемую литературу.

Перед сдачей экзамена (зачета) студент должен защитить контрольную работу.

3 ТЕМЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

ТЕМА 1. Управление персоналом в системе управления организацией.

1. Сущность и этапы развития управления персоналом.
2. Современные направления развития управления персоналом.
3. Задача.

В области среднегодовая численность населения составляет 15 млн.чел. За год прибыло из других районов 0,9 млн. чел., убыло – 0,5 млн.чел

Определить сальдо миграции, валовую миграцию, коэффициенты интенсивности миграции.

Методические указания к решению задачи

Миграция населения характеризуется следующими основными показателями: числом прибытий и выбытий, чистой и валовой миграцией, а также их отношением к численности населения.

Сальдо миграции (чистая миграция, или миграционный прирост) населения (C)

$$C = M_i - M_j, \quad (3.1)$$

где M_i – число прибывших (или прибытий);

M_j – число выбывших (или выбытий).

Брутто-миграция (валовая) населения (B):

$$B = M_i + M_j. \quad (3.2)$$

Общий коэффициент миграции ($K_{общ}$) (в промилле):

$$K_{общ} = M / P \times 1000, \quad (3.3)$$

где M – число мигрантов (или миграций);

P – средняя численность населения данного населенного пункта.

Коэффициент интенсивности выбытий (K_v) (в промилле):

$$K_v = M_j / P \times 1000. \quad (3.4)$$

Коэффициент интенсивности прибытий ($K_{пр}$) (в промилле):

$$K_{пр} = M_i / P \times 1000. \quad (3.5)$$

Коэффициент интенсивности оборота миграции (K_o) (в промилле):

$$K_o = B / P \times 1000. \quad (3.6)$$

Коэффициент интенсивности чистой миграции (результативность миграции) (K_p) (в промилле):

$$K_p = C / P \times 1000. \quad (3.7)$$

Коэффициент эффективности миграции (межрайонного обмена) ($K_э$) (в промилле):

$$K_э = C / B \times 1000 = (M_i - M_j) / (M_i + M_j) \times 1000. \quad (3.8)$$

Рекомендуемая литература

1. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш.– Минск : Вышэйшая школа, 2007. – С. 5–19.
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – Москва : ИНФРА – М, 2005. – С. 79 – 85.
3. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации: учебно-практическое пособие / С. В. Шекшня. – Москва : ЗАО «Бизнес – школа «Интел – Синтез», 1997. – 336 с., С.53–78, 110–121.
4. Васильева, О. От учета кадров к управлению персоналом / О. Васильева, О. Иванов // Управление персоналом. 2007. – №8. – С.17-20.
5. Щёкин, Г. Организация и психология управления персоналом : учебно – методическое пособие / Г. Щёкин. – К: МАУП, 2002. – 832 с.
6. Журавлев, П. В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников : монография / П. В. Журавлев, М. Н. Кулапов, С. А. Сухарев. – Москва : Изд-во Рос. экон. акад., Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – 232 с. – Электронный ресурс: Режим доступа: www.i-u.ru
7. Управление персоналом в структурно – логических схемах : Учебник.2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство «Альфа-Пресс», 2008. – С.292 – 323.

ТЕМА 2. Социально-трудовые отношения и рынок труда, государственное регулирование рынка труда.

1. Социально – трудовые отношения в рыночной экономике.
2. Рынок труда: сущность, участники, функции, элементы.
Характеристика рынка труда в Республике Беларусь.
3. Задача.

Используя данные таблиц 3.1, 3.2, проведите анализ динамики численности и структуры кадров по уровню образования и возрасту.

По результатам расчета сделайте выводы и дайте Ваши предложения по улучшению работы с персоналом.

Таблица 3.1 – Численность, состав и образовательный уровень работников на конец отчетного года

Наименование показателя	№ строки	Списочная численность работников на конец отчетного года (сумма граф. 2,6)	В том числе				Из графы 1 – женщины	
			служащие (сумма граф с 3 по 5)	из них				рабочие
				руководители	специалисты	другие служащие		
А	Б	1	2	3	4	5	6	7
Всего работников (сумма строк с 02 по 06 или с 07 по 17)	01	1714	214	60	84	70	1500	1294
в том числе имеют образование:								
- высшее	02	202	131	43	67	21	71	130
- среднее специальное	03	293	42	13	12	17	251	222
- профессионально-техническое	04	835	20	2	1	17	815	673
- общее среднее	05	359	21	2	4	15	338	254
- общее базовое	06	25	-	-	-	-	25	15
Из строки 01 – имеют возраст, лет:								
до 16	07	-	-	х	-	-	-	-
16 – 17	08	-	-	х	-	-	-	-
18 – 24	09	213	15	1	3	11	198	138
25 – 29	10	256	34	6	15	13	222	179
30	11	52	2	-	2	-	50	39
31	12	59	12	2	7	3	47	48
32 – 39	13	443	53	13	26	14	390	355
40 – 49	14	481	49	15	20	14	432	385
50 – 54	15	156	38	21	7	10	118	119
55 – 59	16	48	10	2	4	4	38	28
60 лет и старше	17	6	1	-	-	1	5	3
Из строки 01 женщины	18	1294	138	44	64	30	1156	х

Таблица 3.2 – Численность, состав и образовательный уровень работников

Наименование показателя	№ строки	Списочная численность работников на конец отчетного года (сумма граф. 2,6)	В том числе				Из графы 1 – женщины	
			служащие (сумма граф с 3 по 5)	из них				рабочие
				руководители	специалисты	другие служащие		
А	Б	1	2	3	4	5	6	7
Всего работников (сумма строк с 02 по 06 или с 07 по 17)	01	1674	217	56	79	82	1457	1259
в том числе имеют образование:								
- высшее	02	189	121	39	59	23	68	120
- среднее специальное	03	284	47	13	12	22	237	213
- профессионально-техническое	04	808	24	1	2	21	784	654
- общее среднее	05	365	24	3	6	15	341	256
- общее базовое (включая общее начальное)	06	28	1	-	-	1	27	16
Из строки 01 – имеют возраст, лет:								
до 16	07	-	-	x	-	-	-	-
16 – 17	08	-	-	x	-	-	-	-
18 – 24	09	209	16	-	4	12	193	148
25 – 29	10	259	36	3	13	20	223	176
30	11	58	12	1	5	6	46	45
31	12	61	6	2	2	2	55	51
32 – 39	13	428	50	12	24	14	378	332
40 – 49	14	471	54	16	22	16	417	373
50 – 54	15	141	34	20	5	9	107	106
55 – 59	16	42	8	2	4	2	34	25
60 лет и старше	17	5	1	-	-	1	4	3
Из строки 01 женщины	18	1259	134	40	58	36	1125	x

Рекомендуемая литература

1. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2005. – С. 64 – 82.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Р. П. Колосовой, Г. П. Меликьяна. – Москва : Изд-во МГУ, ЧеРо, 1996. – С. 125 – 164.
3. Республика Беларусь. Законы. Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»: принят 15 июня 2006 г. – Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – Минск : 2006, № 94, 2/1222.
4. Ванкевич, Е. В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Е. В. Ванкевич, А. П. Морова, И. В. Новикова. – Витебск : ВГТУ, 2004.

ТЕМА 3. Занятость населения и безработица. Внутренний рынок труда организации

1. Занятость населения: сущность, виды, формы, особенности в Республике Беларусь.
2. Безработица: сущность, виды, формы, особенности в Республике Беларусь. Внутренний рынок труда организации.
3. Задача.

По данным таблицы 3.3 рассчитайте показатели движения кадров и их динамику за 2 года. По результатам расчета сделайте выводы и дайте Ваши рекомендации по улучшению работы с персоналом.

Таблица 3.3 – Данные по составу и движению кадров организации

Наименование показателя	2006	2007
1. Всего работников (среднесписочный состав), чел.	6364	6361
2. Принято, всего	880	660
3. Уволено, всего	709	761
в том числе: по причине выхода на пенсию	141	154
по собственному желанию	315	330
за нарушение трудовой дисциплины	29	35
выбытие в связи со смертью	21	21
выбытие в связи с призывом в армию	3	2
другие причины	200	219

Рекомендуемая литература

1. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2005. – С. 64 – 82.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Р. П.

Колосовой, Г. П. Меликьяна. – Москва : Изд-во МГУ, ЧеРо, 1996. – С. 125 – 164.

3. Республика Беларусь. Законы. Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»: принят 15 июня 2006 г. – Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – Минск : 2006, № 94, 2/1222.
4. Ванкевич, Е. В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Е. В. Ванкевич, А. П. Морова, И. В. Новикова. – Витебск : ВГТУ, 2004.

ТЕМА 4. Методология управления персоналом

1. Цели и функции управления персоналом.
2. Принципы и методы построения системы управления персоналом.
3. Задача.

Среднесписочная численность работников предприятия за отчетный год составила 1000 человек. Предприятие работает по 5-ти дневной рабочей неделе. В таблице представлена укрупненная структура ресурсов рабочего времени предприятия в чел.-днях.

Таблица 3.4 – Характеристика ресурсов рабочего времени, чел.-дн

Ресурсы рабочего времени за отчетный год	Человеко-дни	Использование ресурсов рабочего времени			
		Структура ресурсов рабочего времени	Всего, чел.-дней	В среднем на 1-го работника	В % к итогу
1	2	3	4	5	6
Календарный фонд времени работников		1. Праздничные и выходные дни	111000		
		2. Неявки на работу, всего			
		В том числе:			
		- дни очередного отпуска	18000		
		- отпуска по учебе	3000		
		- отпуска по беременности и родам	36000		
		- неявки по болезни	5000		
- другие неявки, разрешенные законом	1000				

Продолжение таблицы 3.4.

1	2	3	4	5	6
		- неявки с разрешения администрации	2700		
		- прогулы	200		
		3.Фактически отработанные дни			
		ИТОГО	365000		100,0

Используя данные таблицы 3.4, необходимо:

- определить показатели неявок на работу и фактически отработанного времени в целом по предприятию в человеко-днях (гр.4);
- рассчитать использование ресурсов рабочего времени в среднем на одного работника;
- рассчитать структуру ресурсов рабочего времени в % к календарному фонду времени работников;
- определить календарный, номинальный (табельный) и полезный фонд рабочего времени;
- делать выводы.

Методические указания к решению задачи

Календарный фонд рабочего времени - это число календарных дней планового или отчетного периода.

Номинальный (табельный) фонд рабочего времени – это календарный фонд рабочего времени, за вычетом выходных и праздничных рабочих дней за тот же период.

Полезный фонд рабочего времени определяется путем вычитания из номинального фонда рабочего времени количества неявок на работу в днях в том же периоде.

Рекомендуемая литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – Москва : ИНФРА – М, 2005. – С. 85 – 122.
2. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – Минск : Вышэйшая школа, 2007. - С. 17 – 29.
3. Мордовин, С. К. Управление человеческими ресурсами. Модульная программа для менеджеров / С. К. Мордовин. – Москва : ГУУ, ИНФРА - М, 1999.
4. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури – Москва : Дело, 1997.
5. Сербиновский, Б. Ю. Управление персоналом : учебник / Б. Ю.

- Сербиновский. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2007. – 464 с., С. 53 – 66.
6. Журавлев, П. В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников : монография / П. В. Журавлев, М. Н. Кулапов, С. А. Сухарев. – Москва : Изд-во Рос. экон. акад., Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – 232 с. – Электронный ресурс: Режим доступа: www.i-u.ru
 7. Управление персоналом в структурно – логических схемах : Учебник.2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство «Альфа-Пресс», 2008. – С.292 – 323.

ТЕМА 5. Кадровый потенциал организации

- 1.
2. Понятие и структура персонала организации. Сущность кадрового потенциала и его составляющие.
3. Кадровый потенциал службы управления персоналом.
4. Задача.

Используя данные таблиц 3.5 и 3.6, проведите анализ структуры персонала по категориям, по возрасту и полу, охарактеризуйте структурные сдвиги в составе персонала по указанным признакам. Сделайте выводы. Результаты работы продемонстрируйте графически.

Рекомендуемая литература

1. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – Минск : Экоперспектива, 2007. – С. 30 – 38.
2. Инструкция по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду : № 80, раздел II «Численность работников» : утв. Постановлением Министерства статистики и анализа 17.09.2001г.
3. Чиманский, Г. Организация работы отдела кадров и основные пути ее реформирования // Управление персоналом. – 2003. – №12.- С. 41 – 45.
4. Оганесян, И. А. Управление персоналом организации / И. А. Оганесян. – Минск : Амалфем, 2000. – С. 13 – 20.

Таблица 3.5 – Численность, состав и образовательный уровень работников на конец отчетного года

Наименование показателя	№ строки	Списочная численность работников на конец отчетного года (сумма граф. 2,6)	В том числе				Из графы 1 – женщины	
			служащие (сумма граф с 3 по 5)	из них				рабочие
				руководители	специалисты	другие служащие		
А	Б	1	2	3	4	5	6	7
Всего работников (сумма строк с 02 по 06 или с 07 по 17)	01	1714	214	60	84	70	1500	1294
в том числе имеют образование:								
- высшее	02	202	131	43	67	21	71	130
- среднее специальное	03	293	42	13	12	17	251	222
- профессионально-техническое	04	835	20	2	1	17	815	673
- общее среднее	05	359	21	2	4	15	338	254
- общее базовое	06	25	-	-	-	-	25	15
Из строки 01 – имеют возраст, лет:								
до 16	07	-	-	x	-	-	-	-
16 – 17	08	-	-	x	-	-	-	-
18 – 24	09	213	15	1	3	11	198	138
25 – 29	10	256	34	6	15	13	222	179
30	11	52	2	-	2	-	50	39
31	12	59	12	2	7	3	47	48
32 – 39	13	443	53	13	26	14	390	355
40 – 49	14	481	49	15	20	14	432	385
50 – 54	15	156	38	21	7	10	118	119
55 – 59	16	48	10	2	4	4	38	28
60 лет и старше	17	6	1	-	-	1	5	3
Из строки 01 женщины	18	1294	138	44	64	30	1156	x

Таблица 3.6 – Численность, состав и образовательный уровень работников

Наименование показателя	№ строки	Списочная численность работников на конец отчетного года (сумма граф. 2,6)	В том числе				рабочие	Из графы 1 – женщины
			служащие (сумма граф с 3 по 5)	из них				
				руководители	специалисты	другие служащие		
А	Б	1	2	3	4	5	6	7
Всего работников (сумма строк с 02 по 06 или с 07 по 17)	01	1674	217	56	79	82	1457	1259
в том числе имеют образование:								
- высшее	02	189	121	39	59	23	68	120
- среднее специальное	03	284	47	13	12	22	237	213
- профессионально-техническое	04	808	24	1	2	21	784	654
- общее среднее	05	365	24	3	6	15	341	256
- общее базовое (включая общее начальное)	06	28	1	-	-	1	27	16
Из строки 01 – имеют возраст, лет:								
до 16	07	-	-	х	-	-	-	-
16 – 17	08	-	-	х	-	-	-	-
18 – 24	09	209	16	-	4	12	193	148
25 – 29	10	259	36	3	13	20	223	176
30	11	58	12	1	5	6	46	45
31	12	61	6	2	2	2	55	51
32 – 39	13	428	50	12	24	14	378	332
40 – 49	14	471	54	16	22	16	417	373
50 – 54	15	141	34	20	5	9	107	106
55 – 59	16	42	8	2	4	2	34	25
60 лет и старше	17	5	1	-	-	1	4	3
Из строки 01 женщины	18	1259	134	40	58	36	1125	х

ТЕМА 6. Человеческий капитал и человеческие ресурсы: сущность, методы измерения, пути развития

1. Сущность человеческого капитала и его составляющие. Человеческие ресурсы.
2. Методы измерения и оценки человеческого капитала. Особенности управления человеческими ресурсами организации.
3. Задача.

Составьте примерный сценарий и план собеседования по отбору кандидата на должность секретаря-референта.

Рекомендуемая литература

1. Дятлов, С. А. Теория человеческого капитала : учеб.пособие / Под общ.ред. С. А. Дятлова. – Санкт-Петербург : Изд-во : Спбуэф, 1996. – 298 с.
2. Добрынин, А. И. Методология человеческого капитала / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов // Экономика образования. – 1999. – №1. – С.10 – 17.
3. Корицкий, А. В. Введение в теорию человеческого капитала : учеб.пособие / А. В. Корицкий. – Новосибирск : Сибупк, 2000. – 112 с.
4. Соколова, Г. Н. Человеческий капитал в Республике Беларусь / Г. Н. Соколова, В. Ермакова // Общество и экономика. – 2003. – №6. – С.55 – 81.
5. Экономика труда: (социально–трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – Москва : Издательство «ЭКЗАМЕН», 2003. – С. 449 – 469.

ТЕМА 7. Стратегическое управление персоналом

1. Сущность и виды стратегий управления персоналом.
2. Реализация стратегии управления персоналом.
3. Задача.

Внедрение комплекса оздоровительных мероприятий на предприятии позволило сократить потери рабочего времени по болезни. Определить экономическую эффективность внедрения мероприятий по следующим исходным данным.

Таблица 3.7 – Исходный данные

Наименование показателя	Ед.изм.	Количество
1	2	3
1 Годовые потери рабочего времени по болезни:		
- до внедрения мероприятия	%	5,8
- после внедрения мероприятия	%	4,7

Окончание таблицы 3.7.

1	2	3
2. Численность рабочих до внедрения мероприятия	чел.	3200
3. Годовой объем производства проектируемого периода	млн. руб.	41000
4. Годовая выработка одного рабочего в базисном периоде	руб.	13056

Методические указания к решению задачи

Прирост производительности труда (Π) в результате экономии численности работников:

$$\Pi = \frac{\mathcal{E}_q \cdot 100}{(Ч_{ср} - \mathcal{E}_q)}, \quad (3.9)$$

где \mathcal{E}_q – относительная экономия (высвобождение) численности работающих после внедрения мероприятия, чел.;

$Ч_{ср}$ – расчетная среднесписочная численность работающих (исчисленная на объем производства перспективного периода по выработке базисного периода).

Относительная экономия (высвобождение) численности работников (\mathcal{E}_q), чел.:

$$\mathcal{E}_q = \frac{B_1 - B_2}{100 - B_2} \cdot Ч, \quad (3.10)$$

где B_1, B_2 – потери рабочего времени до и после внедрения мероприятия, %;

$Ч$ – численность работающих до внедрения мероприятия.

Рекомендуемая литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – Москва : ИНФРА-М, 2005. – С. 187 – 230
2. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – Минск : Вышэйшая школа, 2007. – С. 43 – 73.
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – Москва : ИНФРА-М, 2007. – С. 27 – 45.
4. Сербиновский, Б. Ю. Управление персоналом: Учебник / Б. Ю. Сербиновский. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2007. – С. 86 – 110.
5. Знатков, Е. Роль персонала в стратегии предприятия / Е. Знатков // Управление персоналом. – 2007. – №9. С. 78-81.
6. Игибулотова, О. Формирование и реализация кадровой стратегии

предприятия / О. Игибулотова // Управление персоналом . – 2007. – №1. С. 70-76.

7. Экономика труда: (социально- трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – Москва: Издательство «ЭКЗАМЕН», 2003. – С. 527-566.

ТЕМА 8. Планирование работы с персоналом организации.

1. Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Содержание и уровни кадрового планирования.
2. Оперативный план работы с персоналом: структура, содержание.
3. Задача.

Сделайте анализ «Положения об отделе» любого подразделения Вашей организации.

Выявите недостатки документа и дайте свои рекомендации по их устранению.

Рекомендуемая литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2005. – С. 232 – 249.
2. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – Минск : Экоперспектива, 2007. – С. 74 – 100.
3. Управление персоналом в структурно - логических схемах: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство «Альфа-Пресс», 2008. – С.378-405.
4. Валиева, О. В. Управление персоналом: конспект лекций / О. В. Валиева. – Москва : Пиор-издат, 2008. – С. 46 – 49.
5. Экономика труда: (социально- трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – Москва : Издательство «ЭКЗАМЕН», 2003 – С. 557-585.

ТЕМА 9. Формирование персонала организации

1. Найм персонала: сущность и источники.
2. Методы отбора персонала.
3. Задача.

Используя материалы Вашей организации, проведете анализ использования фонда рабочего времени по следующим направлениям:

– оцените уровень потерь рабочего времени, выявить основные причины в динамике за 2 года;

– рассчитать коэффициенты использования фондов рабочего времени календарного, номинального, полезного за 2 года.

По результатам анализа сделайте выводы и дайте Ваши предложения по повышению эффективности использования фонда рабочего времени в Вашей организации.

Рекомендуемая литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – Москва : ИНФРА – М, 2005. – С. 314 – 341 (в издании 1997г. – С. 241-256).
2. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – Минск : Вышэйшая школа, 2007. – С. 203-232.
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова – Москва : ИНФРА - М, 2007. – С. 46-196.
4. Минович, Е. Кадровый лизинг возможен только при «кадровом голоде» / Е. Минович // Национальная экономическая газета. – 2003. – 23 декабря. – С. 22
5. Сербиновский, Б. Ю. Управление персоналом: Учебник / Б. Ю. Сербиновский. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2007. – С. 336 – 378.
6. Денисова, А. Нетрадиционные методы подбора персонала: особенности применения и рейтинг популярности / А. Денисова // Управление персоналом. 2007. - № 24. – С.66 – 72.
7. Управление персоналом в структурно - логических схемах: Учебник.2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство «Альфа-Пресс», 2008. – С.521-603.

ТЕМА 10. Маркетинг персонала

1. Сущность и принципы маркетинга персонала. Факторы формирования технологии маркетинга персонала.
2. Реализация маркетинга персонала в организации: особенности формирования имиджа работодателя, подходы и реализация маркетинга персонала, процедура реализации и контроль маркетинга персонала.
3. Задача.

Вы работаете в должности менеджера по персоналу. Одной из Ваших функций является привлечение и отбор кандидатов. Разработайте анализ для претендентов на должность маркетинга, позволяющего получить наиболее полную информацию о кандидате.

Рекомендуемая литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2005. – С. 249 – 260.

2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – Москва : ИНФРА-М, 2007. – С. 67 – 155.

ТЕМА 11. Оценка персонала

1. Оценка работы персонала в системе управления персоналом организации.
2. Критерии оценки работы персонала.
3. Задача.

Исходные данные. Численность занятых – 90 млн. человек, численность безработных – 10 млн. человек. Месяц спустя из 90 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн. человек; 1 млн. из числа безработных прекратили поиски работы.

Постановка задачи. Определите на конец месяца: 1) численность занятых; 2) количество безработных; 3) фактический уровень безработицы.

Рекомендуемая литература

1. Федосеев, В. Н. Управление персоналом: учеб. пособие / В. Н. Федосеев. – Москва : ИКЦ «МарТ», Ростов-на-Дону : издательский центр «МарТ», 2006. – 528 с .
2. Управление персоналом : учебно-методический комплекс для студентов / Сост. и общ. ред. И. В. Краско. – Новополюк : УО «ПГУ», 2004. – 328 с.
3. Одегов, Ю. Г., Карташова, Л. В. Управление персоналом, оценка эффективности : учеб. пособие для вузов / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. – Москва : издательство «Экзамен», 2002. – 206 с.
4. Майрова, Е. Оценить сотрудника сейчас или никогда / Е. Майрова // Управление персоналом. – 2008. - №10 (188).
5. Реймаров, Г. Комплексная оценка персонала / Г. Реймаров, В. Ионов, Н. Соловьев // Управление персоналом. – 2008. - №7 (185).
6. Управление персоналом в структурно - логических схемах: Учебник.2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство «Альфа-Пресс», 2008. – С.740-777.

ТЕМА 12. Методы оценки персонала, оценка затрат на персонал

1. Методы оценки работы персонала.
2. Оценка затрат на персонал.
3. Задача.

Исходные данные и постановка задачи. Рассчитайте официальный

уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет в службе занятости 0,1 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн.) 0,05 млн. человек прекратили поиски работы, а 0,1 млн. человек были трудоустроены.

Рекомендуемая литература

1. Федосеев, В. Н. Управление персоналом: учеб. пособие / В. Н. Федосеев. – Москва : ИКЦ «МарТ», Ростов-на-Дону : издательский центр «МарТ», 2006. – 528 с.
2. Управление персоналом : учебно-методический комплекс для студентов / Сост. и общ. ред. И. В. Краско. – Новополюцк : УО «ПГУ», 2004. – 328 с.
3. Одегов, Ю. Г., Карташова, Л. В. Управление персоналом, оценка эффективности. Учебное пособие для вузов / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. – Москва : издательство «Экзамен», 2002. – 206 с.
4. Савинцева, Г. Системная оценка кандидатов на основе заполнения кандидатами типовых анкет работодателя / Г. Савинцева // Управление персоналом. – 2008. - №5 (183).
5. Реймаров, Г. Экспертная оценка персонала / Г. Реймаров // Управление персоналом. – 2008. - №5 (183).
6. Управление персоналом в структурно - логических схемах: Учебник.2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство «Альфа-Пресс», 2008. – С.740-777.

ТЕМА 13. Развитие персонала

1. Задачи и методы развития персонала.
2. Формы и методы обучения персонала.
3. Задача.

Исходные данные и постановка задачи. На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать численность производственного персонала, используя метод трудоемкости.

Таблица 3.8 – Исходные данные

Показатели	Вид работы А	Вид работы Б
1	2	3
Трудоемкость изделия, ч		
изделие 1	0,8	0,5
изделие 2	0,3	0,4
Производственная программа, шт.		

Окончание таблицы 3.8.

1	2	3
изделие 1	1000	1000
изделие 2	1200	1200
Время для изменения остатка незавершенного производства, ч		
изделие 1	100	150
изделие 2	170	120
Планируемый процент выполнения норм, %	104	105
Полезный фонд времени одного работника, ч	432,5	432,5

Методические указания

Формула для расчета численности производственного персонала по методу трудоемкости выглядит так:

$$Ч_{пер} = T_{пр} / T_{пф}, \quad (3.11)$$

где $T_{пф}$ – полезный фонд времени одного работника;

$T_{пр}$ – время, необходимое для выполнения производственной программы.

$$T_{пр} = \sum_{i=1}^n (N_i T_i + T_{н.п.i}) / K_v, \quad (3.12)$$

где n – количество номенклатурных позиций изделий в производственной программе;

N_i – количество изделий i -й номенклатурной позиции;

T_i – трудоемкость процесса изготовления изделия i -й номенклатурной позиции;

$T_{н.п.i}$ – время, необходимое для изменения величины незавершенного производства в соответствии с производственным циклом изделий i -й номенклатурной позиции;

K_v – коэффициент выполнения норм времени.

Численность производственного персонала рассчитывается по имеющимся исходным данным в такой последовательности.

1. Определение трудоемкости производственной программы по изделиям:

$$T_1 = N_1 T_1 \text{ и } T_2 = N_2 T_2. \quad (3.13)$$

2. Определение общей трудоемкости валовой продукции по программе для обоих изделий:

$$T_{общ} = N_1 T_1 + N_2 T_2 + T_{н.п.1} + T_{н.п.2}. \quad (3.14)$$

3. Расчет времени, необходимого для выполнения производственной программы:

$$T_{\text{пр}} = T_{\text{общ}} / K_{\text{в}}. \quad (3.15)$$

4. Определение расчетной численности производственного персонала:

$$Ч_{\text{пер}} = T_{\text{пр}} / T_{\text{пф}}. \quad (3.16)$$

Рекомендуемая литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : Инфра М, 2005.
2. Управление персоналом: учебно-методический комплекс для студентов / сост. и общ. ред. И. В. Краско. – Новополюцк : УО «ПГУ», 2004. – 328 с.
3. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велеско, П. Ройш. – Минск : Интерпрессервис, 2002. – 352 с.
4. Овчинникова, Н. Инвестиции в обучение персонала как нематериальный актив организаций / Н. Овчинникова // Управление персоналом. – 2008. - №8 (186).
5. Плетнева, С. Дистанционное обучение / С. Плетнева // Управление персоналом. – 2008. - №4 (182).
6. Управление персоналом в структурно - логических схемах: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство «Альфа-Пресс», 2008. – С.645-681.

ТЕМА 14. Повышение квалификации и переподготовка сотрудников

1. Формы повышения квалификации и переподготовки.
2. Организация повышения квалификации на предприятии.
3. Задача.

Исходные данные. В таблице 3.9 представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

Таблица 3.9 - Исходные данные

	Первый год	Пятый год
Занятые в составе экономически активного населения	80 500	95 000
Безработные	4 800	7 000

Постановка задачи. Рассчитайте уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода и объясните одновременный рост занятости и безработицы.

Рекомендуемая литература

1. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под ред. Р. Мара, Г. Шмидта. – Москва : Изд-во МГУ, 1997.
2. Управление персоналом организации / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : Инфра М, 2005.
3. Управление человеческими ресурсами. Модульная программа для менеджеров. – Москва : ГУУ, ИНФРА М, 1999. – С. 187 – 201.
4. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш.– Минск : Экоперспектива, 2007.
5. Дворцевая, В. Плюсы и минусы аутсорсинга. Риски сторон / В. Дворцевая // Управление персоналом. – 2008. - №8 (186).

ТЕМА 15. Управление карьерой и профессионально-квалификационным продвижением персонала

1. Понятие, цели и виды деловой карьеры.
2. Управление деловой карьерой.
3. Задача.

Исходные данные и постановка задачи. На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать численность персонала по нормам обслуживания. Формула для расчета численности персонала и его последовательность приведены в методических указаниях к решению задачи.

Таблица 3.10 – Исходные данные

Виды работ по обслуживанию агрегата	Время выполнения операции, ч	Количество операций за смену
Загрузка агрегата	0,02	60
Контроль рабочего процесса	0,08	120
Выгрузка агрегата	0,03	60

Количество агрегатов – 8.

Режим работы агрегатов – двухсменный.

Количество агрегатов, работающих в 1-ю смену, - 8.

Количество агрегатов, работающих во 2-ю смену, - 4.

Полезный фонд времени одного работника за смену – 7 ч.

Время на дополнительные операции по обслуживанию агрегата – 1,4 часа.

Коэффициент пересчета явочной численности в списочную – 1,15.

Методические указания

Для расчета численности персонала по нормам обслуживания используется следующая формула:

$$Ч_{пер} = [(Ч_{агр} K_{загр}) / H_{об}] K_n, \quad (3.17)$$

где $Ч_{агр}$ – число агрегатов;

$K_{загр}$ – коэффициент загрузки;

$H_{об}$ – норма обслуживания;

K_n – коэффициент пересчета явочной численности в списочную.

В свою очередь, норма обслуживания рассчитывается следующим образом:

$$H_{об} = T_{пол} / \sum_{i=1}^n t_i n_i + T_d, \quad (3.18)$$

где $T_{пол}$ – полезный фонд времени одного работника за день или смену;

n – количество видов работ по обслуживанию агрегата;

t_i – время, необходимое на выполнение одной операции по i -му виду работ;

n_i – количество операций по i -му виду работ, выполняемое за один рабочий день или смену;

T_d – время выполнения дополнительных работ по обслуживанию агрегата, не включаемых в t_i .

Коэффициент загрузки рассчитывается при неодносменном режиме работы:

$$K_{загр} = N_{общ} / N_{max}, \quad (3.19)$$

где $N_{общ}$ – общее суммарное количество работающих агрегатов за определенный период, включая все смены работы;

N_{max} – количество работающих агрегатов за тот же период в наиболее загруженную смену.

Последователь расчетов по имеющимся исходным данным приведена ниже.

1. Расчет суммарного времени на обслуживание агрегата:

$$T_{сум} = (t_1 n_1) + (t_2 n_2) + (t_3 n_3) + T_d. \quad (3.20)$$

2. Расчет нормы обслуживания:

$$H_{об} = T_{пол} / T_{сум}. \quad (3.21)$$

3. Определение коэффициента загрузки по формуле (3.19).

4. Определение расчетной численности персонала по обслуживанию агрегатов по формуле (3.17).

Рекомендуемая литература

1. Управление персоналом организации / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : Инфра М, 2005.
2. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш – Минск : Экоперспектива, 2000.
3. О работе с руководящими кадрами // Кадровик. Управление персоналом. - 2004. - № 12. – С. 15-16.
4. Ванкевич, Е. В. Зарубежный опыт социально ответственного реструктурирования предприятий / Е. В. Ванкевич. – Минск : Программа Развития ООН (ПРООН), Министерство труда и социальной защиты населения РБ, 2003. – 62 с.
5. Ванкевич, Е. В. Социально-ответственное реструктурирование градообразующего предприятия: сущность, принципы, направления реализации. – Минск : Программа Развития ООН (ПРООН), Министерство труда и социальной защиты населения РБ, 2003. – 50 с.
6. Программа совместных действий по минимизации возможного негативного социального воздействия при реструктуризации градообразующего предприятия // Елецких Т., Ванкевич Е., Кисель Э., Новикова И., Гвоздева Э. – Минск : Программа Развития ООН (ПРООН), Министерство труда и социальной защиты населения РБ, 2003. – 63 с.
7. Федосеев, В. Н. Управление персоналом : учеб. пособие. – Москва : ИКЦ «МарТ», Ростов- на-Дону : издательский центр «МарТ», 2006. – 528 с.
8. Сытник, Н. Мотивационный подход к оценке карьеры / Н. Сытник // Управление персоналом. – 2008. - №6 (184).
9. Управление персоналом в структурно - логических схемах: Учебник.2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство «Альфа-Пресс», 2008. – С.681-721.

ТЕМА 16. Социальная профориентация и трудовая адаптация персонала

1. Понятие, задачи и формы профориентационной работы.
2. Трудовая адаптация: сущность, виды, факторы и критерии успешности трудовой адаптации.
3. Задача.

Молодой специалист, окончивший вуз по специальности «Менеджмент», прочитал в газете объявление о наборе в организацию специалистов его профиля. В объявлении излагается просьба составить резюме и представить его

работодателю.

Изучить требования, предъявляемые к резюме. Составить резюме.

Рекомендуемая литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – Москва : ИНФРА – М, 1997. – С. 269 – 277.
2. Самыгин, С. И. Управление персоналом : учеб. пособие / С. И. Самыгин [и др.] ; под общ. ред. С. И. Самыгина. - Ростов н/Д : «Феникс», 2001. – С.331 – 335.
3. Щёкин, Г. Организация и психология управления персоналом: учебно-методическое пособие / Г. Щёкин. – Киев : МАУП, 2002. – 832 с. С. 114 – 128.
4. Щёкин, Г. Теория и практика управления персоналом. – Киев : МАУП, 2003. – 280 с. – С. 171 – 174.
5. Валиева, О. В. Управление персоналом : конспект лекций / О. В. Валиева. – Москва : Пиор-издат, 2008. – С.78 – 84.
6. Управление персоналом в структурно - логических схемах: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство «Альфа-Пресс», 2008. – С.603 – 645.

ТЕМА 17. Кадровый резерв

1. Работа с кадровым резервом.
2. Формирование кадрового резерва.
3. Задача.

Исходные данные. Численность занятых в составе экономически активного населения – 85 млн. человек; численность безработных – 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

Постановка задачи: а) определите начальный уровень безработицы; б) определите численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

Методические указания

Фактический уровень безработицы (%) выражается следующим образом:

$$УБ_{\phi} = B_{\phi} / Э_A \cdot 100 , \quad (3.22)$$

где B_{ϕ} – численность безработных, определенная по методологии МОТ на основании выборочных обследований населения;

\mathcal{E}_A – численность экономически активного населения.

Уровень официально зарегистрированной безработицы (%) определяется по формуле:

$$УБ_p = B_p / \mathcal{E}_A \cdot 100, \quad (3.23)$$

где B_p – численность незанятых, официально зарегистрированных в органах службы занятости в качестве ищущих работу, а также признанных безработными.

При отсутствии величины численности экономически активного населения ее можно рассчитать следующим образом:

$$\mathcal{E}_A = Z + B, \quad (3.24)$$

где Z – списочная численность занятых в народном хозяйстве или регионе;

B – численность безработных, рассчитанная по методологии МОТ (B_ϕ), либо численность незанятых, зарегистрированных в органах службы занятости в качестве ищущих работу (B_p).

Уровень занятости экономически активного населения (%) составит:

$$УЗ = Z / \mathcal{E}_A \cdot 100. \quad (3.25)$$

Уровень занятости трудовых ресурсов (%) равен:

$$УЗ_T = Z / T \cdot 100. \quad (3.26)$$

Рекомендуемая литература

1. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – Минск : Экоперспектива, 2000.
2. О работе с руководящими кадрами // Кадровик. Управление персоналом. 2004. - № 12. – С.15 – 16.
3. Социально-ответственное реструктурирование предприятий. Введение в предмет / под ред. А. Лузина. – Москва : МОТ, 2001.
4. Ванкевич, Е. В. Зарубежный опыт социально ответственного реструктурирования предприятий. – Минск : Программа Развития ООН (ПРООН), Министерство труда и социальной защиты населения РБ, 2003. – 62 с.
5. Ванкевич, Е. В. Социально-ответственное реструктурирование градообразующего предприятия : сущность, принципы, направления реализации. – Минск : Программа Развития ООН (ПРООН), Министерство труда и социальной защиты населения РБ, 2003. – 50 с.
6. Программа совместных действий по минимизации возможного негативного социального воздействия при реструктуризации градообразующего

- предприятия // Т. Елецких, Е. Ванкевич, Э. Кисель, И. Новикова, Э. Гвоздева. – Минск : Программа Развития ООН (ПРООН), Министерство труда и социальной защиты населения РБ, 2003. – 63 с.
7. Федосеев, В. Н. Управление персоналом: учеб. пособие. – Москва : ИКЦ «МарТ», Ростов-на-Дону : издательский центр «МарТ», 2006. – 528 с.
 8. Управление персоналом : учебно-методический комплекс для студентов / сост. и общ. ред. И. В. Краско. – Новополоцк : УО «ПГУ», 2004. – 328 с.
 9. Фокин, К., Баранов, П. Зачем управлять кадровым резервом руководителей организации? / К. Фокин, П. Баранов, // Управление персоналом. 2008. - № 11 (189).
 10. Бабинцев, В., Морозова, Т., Бояринова, И. Формирование кадрового обеспечения государственной молодежной политики в регионе / В. Бабинцев, Т. Морозова, И. Бояринова, // Управление персоналом. 2008. - № 6 (184).
 11. Управление персоналом в структурно - логических схемах : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство «Альфа-Пресс», 2008. – С.721-740.

ТЕМА 18. Высвобождение персонала

1. Объективность высвобождение персонала. Виды увольнений.
2. Этапы организации работы по высвобождению персонала.
Социально-ответственное высвобождение персонала: методы, инструменты, задачи кадровой службы.
3. Задача.

Используя материалы Вашей организации, проведете анализ организации обучения и развития персонала по следующим направлениям:

- охарактеризуйте систему подготовки, повышение квалификации и переподготовки в Вашей организации;
- используя данные формы статистической отчетности 6-т (кадры), раздел III «Профессиональное обучение работников за год» (за 2 года), представьте и проанализируйте динамику показателей, характеризующих работу по обучению, повышению квалификации и переподготовки кадров в разрезе категорий персонала. По результатам анализа сделайте выводы и дайте Ваши предложения по совершенствованию системы обучения персонала в Вашей организации.

Рекомендуемая литература

1. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2005. – С. 383 – 390.
2. Ванкевич, Е. В. Зарубежный опыт социально ответственного реструктурирования предприятий. / Е. В. Ванкевич. – Минск : ПРООН

Министерство труда и социальной защиты РБ, 2003. – 62 с.

3. Ванкевич, Е. В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Е. В. Ванкевич, А. П. Морова, И. В. Новикова. – Витебск : ВГТУ, 2004.

ТЕМА 19. Управление конфликтами и стрессами

1. Сущность конфликта. Типология конфликтов.
2. Методы управления стрессами.
3. Задача.

Исходные данные. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

Таблица 3.11 – Исходные данные

	Первый год	Пятый год
Экономически активное население	84 889	95 453
Из них занятые	80 796	87 524

Естественный уровень безработицы составил на пятом году рассматриваемого периода 7% экономически активного населения.

Постановка задачи.

1. Рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.
2. Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?
3. Можно ли утверждать, что на пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

Рекомендуемая литература

1. Бухалков, М. И. Управление персоналом: учебник. / М. И. Бухалков. – Москва : ИНФРА-М, 2007. – 368 с.
2. Брасс, А. А. Управление персоналом: от руководства к сотрудничеству / А. А. Брасс. – Минск : Регистр, 2006. – 312 с.
3. Кротова, Н. В., Клеппер, Е. В. Управление персоналом : учебник / Н. В. Кротова, Е. В. Клеппер. – Москва : Финансы и статистика, 2005. – 320 с.
4. Мескон, М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – Москва : Дело, 1997.
5. Горшенин, В., Рамперсад, Х., Степичева, А. Путь к достижению эффективности, гармоничного развития личности и организации / В. Горшенин, Х. Рамперсад, А. Степичева // Управление персоналом. 2008. - №1 (179).

ТЕМА 20. Система управления персоналом организации (СУП)

1. Система управления персоналом: понятие, цели, функции.
2. Направления активизации кадровой работы в современных условиях.
3. Задача.

Используя материалы Вашей организации, проведете анализ эффективности использования персонала организации по следующим направлениям:

- используя данные формы статистической отчетности 1-т (пром) «Отчет по труду», раздел I «Численность работников и фонд заработной платы» (за 2 года), проанализируйте динамику средней заработной платы и структуру фонда заработной платы.
- используя данные формы статистической отчетности 1-п «Отчет по продукции», проанализировать динамику производительности труда.
- сделать вывод от эффективности использования персонала.

По результатам анализа сделайте выводы и дайте Ваши предложения по повышению эффективности использования персонала в Вашей организации.

Рекомендуемая литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – Москва : ИНФРА М, 1997, стр. 79-116
2. Одегов, Ю. От экономики труда к управлению человеческими ресурсами / Ю. Одегов // Управление персоналом. - 2007. - № 11. - С. 20 – 30.
3. Сироткин, А. Социально-экономическое взаимодействие между элементами системы управления персоналом / А. Сироткин // Управление персоналом. – 2007. - №10. – С. 54 – 56.
4. Денисова, А. Система ключевых стратегических показателей эффективности службы управления персоналом / А. Денисова // Управление персоналом. – 2007. - № 2, - С. 60 – 66.
5. Щёкин, Г. Организация и психология управления персоналом: учебно-методическое пособие. – Киев : МАУП, 2002. – 832 с.
6. Управление персоналом в структурно - логических схемах: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство «Альфа-Пресс», 2008. – С.777 – 802.

4 ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

1. Сущность управления персоналом.
2. Основные категории менеджмента персонала.
3. Этапы развития управления персоналом.
4. Современные направления развития управления персоналом.
5. Социально-трудовые отношения в рыночной экономике.
6. Рынок труда и его характеристика в Республике Беларусь.
7. Занятость населения в Республике Беларусь.
8. Безработица в Беларуси.
9. Внутренний рынок труда организации.
10. Государственное регулирование рынка труда в Республике Беларусь.
11. Концепция управления персоналом.
12. Закономерности и принципы управления персоналом.
13. Цели управления персоналом. Функции управления персоналом.
14. Методы управления персоналом.
15. Методы построения системы управления персоналом.
16. Структура персонала организации.
17. Кадровый потенциал службы управления персоналом.
18. Кадровый цикл: понятия, схема.
19. Человеческий капитал организации: сущность и методы оценки.
20. Сущность и составляющие стратегии управления персоналом.
21. Факторы стратегического управления персоналом.
22. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации.
23. Реализация стратегии управления персоналом.
24. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
25. Структура и виды планирования персонала.
26. Методы планирования персонала.
27. Разделы планирования персонала.
28. Отбор персонала, техника подбора и отбора персонала.
29. Источники найма персонала: понятие, классификация, сравнительная оценка.
30. Маркетинг персонала.
31. Лизинг персонала.
32. Сущность социализации персонала.
33. Понятие, задачи и формы профориентационной работы.
34. Адаптация: сущность и виды.
35. Управление трудовой адаптацией персонала и оценки ее эффективности.
36. Понятие, структура и признаки конфликта.
37. Классификация конфликтов.
38. Функции, последствия и причины конфликтов. Модель конфликта.
39. Методы управления конфликтами.
40. Трудовой спор. Переговоры.

41. Социальная напряженность в коллективе.
42. Природа и причины стресса.
43. Методы нейтрализации стрессовых ситуаций.
44. Понятие и цели оценки персонала.
45. Показатели оценки персонала.
46. Анализ описания рабочего места.
47. Оценка результатов труда персонала. Критерии оценки работы персонала. Проблемы традиционных методов оценки и их преодоление.
48. Оценка результатов деятельности подразделений и организации в целом. Критерии и методы оценки работы руководителей.
49. Аттестация кадров.
50. Необходимость и задачи развития персонала. Составляющие системы развития персонала.
51. Обучение персонала – содержание и ответственные.
52. Оценка потребности в обучении.
53. Методы обучения и их выбор.
54. Оценка эффективности обучения.
55. Интегральные оценки развития человеческого потенциала.
56. Понятие повышения квалификации.
57. Формы повышения квалификации и переподготовки.
58. Факторы, влияющие на деятельность организации в области повышения квалификации.
59. Организация повышения квалификации на предприятии.
60. Понятие и этапы карьеры.
61. Кризис середины карьеры: сущность, симптомы, пути выхода.
62. Управление деловой карьерой.
63. Управление служебно-профессиональным продвижением.
64. Понятие и виды кадрового резерва.
65. Критерии и источники формирования резерва. Особенности формирования резерва руководителей различных уровней иерархии.
66. Понятие и виды высвобождения персонала.
67. Система мероприятий по высвобождению персонала.
68. Социально ответственное высвобождение персонала.
69. Антикризисное управление персоналом.
70. Цели и функции службы управления персоналом.
71. Организационная структура службы управления персоналом.
72. Кадровое и документальное обеспечение службы управления персоналом.
73. Информационное и техническое обеспечение службы управления персоналом.
74. Нормативно-методическое и правовое обеспечение службы управления персоналом.
75. Направление активизации кадровой работы в современных условиях.

5 ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМОЙ ПЕРИОДИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование.
2. Белорусский экономический журнал.
3. Бизнес. Международный журнал менеджеров.
4. Бизнес-практикум: маркетинг и менеджмент.
5. БОСС. Бизнес: организация, стратегия, системы.
6. Вестник Белорусского государственного экономического университета.
7. Вопросы экономики.
8. Лег Пром Бизнес – Директор.
9. Менеджмент в России и за рубежом.
10. Организация и управление.
11. Мировая экономика и международные отношения.
12. Проблемы теории и практики управления.
13. Российский журнал менеджмента.
14. Российский экономический журнал.
15. Экономика, финансы, управление.
16. Человек и труд.
17. Управление персоналом.

6 СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – Минск : Эко перспектива, 2007. – 320 с.
2. Кибанов, А. Я. Рабочая тетрадь к учебнику «Управление организацией». Раздел 5. «Управление персоналом» / А. Я. Кибанов. – Москва : ИНФРА – М, 2000.
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : стратегия, маркетинг, интернационализация / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – Москва : ИНФРА – М, 2007. – 301 с.
4. Мордовин, С. К. Управление человеческими ресурсами : 17 – модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации» - Модуль 16 / С. К. Мордовин. – Москва : ИНФРА – М, 1999. – 360 с.
5. Оганесян, И. А. Управление персоналом организации / И. А. Оганесян. – Минск : Амалфея, 2000. – 256 с.
6. Пугачев, В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом / В. П. Пугачев. – Москва : Аспект Пресс, 2000. – 346 с.
7. Резник, С. Д. Управление персоналом. Практикум : деловые игры, тесты, конкретные ситуации / С. Д. Резник, И. А. Иготица, К. М. Кухарев. – Москва : ИНФРА – М, 2002. – 523 с.
8. Управление персоналом : методические указания и задания к контрольной работе / УО «ПГУ». – Новополоцк, 2002.
9. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА – М, 2008. – 638 с.
10. Управление персоналом: учебно-практическое пособие для студентов экономических вузов и факультетов / под ред. А. Я. Кибанова, Л. В. Ивановской. – Москва : «Издательство ПРИОР», 1999. – 352 с.