

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна

Должность: проректор по учебной работе

Дата подписания: 22.12.2021 15:52:49

Уникальный программный ключ:

0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11eabbf73e943df4a4851fda56d088

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра истории и социально-культурного сервиса



УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Методические рекомендации для самостоятельной подготовки к
занятиям по дисциплине
для магистров направления подготовки 101100.68 Гостиничное дело
всех форм обучения

305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

ПРЕДИСЛОВИЕ

Методические указания разработаны с целью оказания помощи магистрам направления подготовки 101100.68 Гостиничное дело всех форм обучения при самостоятельной подготовке по дисциплине «Управление человеческими ресурсами».

Методические указания подготовлены в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования направления подготовки 101100.68 Гостиничное дело, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 11 от 14 января 2011 года, и на основании рабочего учебного плана направления подготовки 101100.68 Гостиничное дело, утвержденного Ученым советом университета от 29 марта 2013 года, протокол № 8.

Предлагаемые методические указания содержат перечень вопросов, на которые необходимо обратить внимание при подготовке к изучению каждой темы и список необходимой для изучения данных вопросов литературы. В методические указания входит фонд оценочных средств, представленный в виде теста на пройденный материал.

Тема 1.

Управление человеческими ресурсами как фактор эффективного менеджмента (12 часов)

План:

1. Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления организацией.
2. Сущность, содержание и принципы управления персоналом.
3. Цели и задачи управления персоналом.
4. Почему управление человеческими ресурсами считается одним из факторов эффективного менеджмента.

Литература:

Основная литература:

1. Антикризисное управление человеческими ресурсами :[Текст] : учебное пособие / под ред. Н. А. Горелова. - СПб. [и др.]: Питер, 2010. - 432 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами :[Текст] : пер. с англ. / М. Армстронг. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2009. - 848 с.
3. Згонник Л.В. Антикризисное управление. Учебник. – М.: Дашков и К, 2012. – 208 с.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом :[Текст] : учебник / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова; Государственный ун-т управления. - М.: Риор, 2010. - 288 с.

Дополнительная литература:

5. Световцева Т. А. Банковский менеджмент: управление человеческими ресурсами :[Текст] : учебное пособие / Татьяна Ананьевна Световцева. - 2-е изд., перераб. и доп. - Курск: ЮЗГУ, 2011. - 252 с.
6. Черепанов В. В. Основы государственной службы и кадровой политики :[Текст] : учебник / Виктор Вениаминович Черепанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. - 679 с.

Перечень методических указаний

1. Учебное пособие для подготовки к комплексному государственному экзамену по специальности 080504

Государственное и муниципальное управление :[Текст] . - Орел: АПЛИТ, 2010. - 456 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

1. Управление карьерой :[Электронный ресурс] : учебный видеокейс / автор сценария С. А. Беззубцев. - СПб.: Решение: учебное видео, 2010. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM) ; + Записка для преподавателя (40 с.). - (Управление человеческими ресурсами).

2. Управление человеческими ресурсами: <http://www.twirpx.com>

Другие учебно-методические материалы

1. Цуканова Н.Е. Формирование кадрового состава государственной гражданской службы в России :[Текст] / Наталья Евгеньевна Цуканова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. - 2013. - № 37. - С. 32-37.

2. Батраченко Н.А. Эволюция российской кадровой политики :[Текст] / Н. А. Батраченко, Екатерина Викторовна Долженкова // Влияние исторических процессов на развитие Российской науки: сб. науч. ст., 26-27 апр. 2012 г. - Курск: ЮЗГУ, 2012. - С. 16-19.

Тема 2.

Стратегическое управление человеческими ресурсами (20 часов)

План:

1. Понятие «стратегия управления»
2. Стратегия управления персоналом.
3. Управление персоналом в американском менеджменте.
4. Управление персоналом в японском менеджменте.

Литература:

Основная литература:

1. Антикризисное управление человеческими ресурсами :[Текст] : учебное пособие / под ред. Н. А. Горелова. - СПб. [и др.]: Питер, 2010. - 432 с.

2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами :[Текст] : пер. с англ. / М. Армстронг. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2009. - 848 с.

3. Згонник Л.В. Антикризисное управление. Учебник. – М.: Дашков и К, 2012. – 208 с.

4. Кибанов А. Я. Управление персоналом :[Текст] : учебник / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова; Государственный ун-т управления. - М.: Риор, 2010. - 288 с.

Дополнительная литература:

5. Световцева Т. А. Банковский менеджмент: управление человеческими ресурсами :[Текст] : учебное пособие / Татьяна Ананьевна Световцева. - 2-е изд., перераб. и доп. - Курск: ЮЗГУ, 2011. - 252 с.

6. Черепанов В. В. Основы государственной службы и кадровой политики :[Текст] : учебник / Виктор Вениаминович Черепанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. - 679 с.

Перечень методических указаний

1. Учебное пособие для подготовки к комплексному государственному экзамену по специальности 080504 Государственное и муниципальное управление :[Текст] . - Орел: АПЛИТ, 2010. - 456 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

Интернет

1. Управление карьерой :[Электронный ресурс] : учебный видеокейс / автор сценария С. А. Беззубцев. - СПб.: Решение: учебное видео, 2010. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM) ; + Записка для преподавателя (40 с.). - (Управление человеческими ресурсами).

2. Управление человеческими ресурсами: <http://www.twirpx.com>

Другие учебно-методические материалы

1. Цуканова Н.Е. Формирование кадрового состава государственной гражданской службы в России :[Текст] / Наталья Евгеньевна Цуканова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. - 2013. - № 37. - С. 32-37.

2. Батраченко Н.А. Эволюция российской кадровой политики :[Текст] / Н. А. Батраченко, Екатерина Викторовна Долженкова //

Влияние исторических процессов на развитие Российской науки: сб. науч. ст., 26-27 апр. 2012 г. - Курск: ЮЗГУ, 2012. - С. 16-19.

Тема 3.

Профессиональный отбор и развитие человеческих ресурсов в организации (20 часов)

План:

1. Профориентация кадров индустрии гостеприимства.
2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
3. Источники, методы и критерии найма персонала.
4. Служба кадров – организатор отбора и развития человеческих ресурсов.

Литература:

Основная литература:

1. Антикризисное управление человеческими ресурсами :[Текст] : учебное пособие / под ред. Н. А. Горелова. - СПб. [и др.]: Питер, 2010. - 432 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами :[Текст] : пер. с англ. / М. Армстронг. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2009. - 848 с.
3. Згонник Л.В. Антикризисное управление. Учебник. – М.: Дашков и К, 2012. – 208 с.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом :[Текст] : учебник / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова; Государственный ун-т управления. - М.: Риор, 2010. - 288 с.

Дополнительная литература:

5. Световцева Т. А. Банковский менеджмент: управление человеческими ресурсами :[Текст] : учебное пособие / Татьяна Ананьевна Световцева. - 2-е изд., перераб. и доп. - Курск: ЮЗГУ, 2011. - 252 с.
6. Черепанов В. В. Основы государственной службы и кадровой политики :[Текст] : учебник / Виктор Вениаминович Черепанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. - 679 с.

Перечень методических указаний

1. Учебное пособие для подготовки к комплексному государственному экзамену по специальности 080504 Государственное и муниципальное управление :[Текст] . - Орел: АПЛИТ, 2010. - 456 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

1. Управление карьерой :[Электронный ресурс] : учебный видеокейс / автор сценария С. А. Беззубцев. - СПб.: Решение: учебное видео, 2010. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM) ; + Записка для преподавателя (40 с.). - (Управление человеческими ресурсами).

2. Управление человеческими ресурсами: <http://www.twirpx.com>

Другие учебно-методические материалы

1. Цуканова Н.Е. Формирование кадрового состава государственной гражданской службы в России :[Текст] / Наталья Евгеньевна Цуканова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. - 2013. - № 37. - С. 32-37.

2. Батраченко Н.А. Эволюция российской кадровой политики :[Текст] / Н. А. Батраченко, Екатерина Викторовна Долженкова // Влияние исторических процессов на развитие Российской науки: сб. науч. ст., 26-27 апр. 2012 г. - Курск: ЮЗГУ, 2012. - С. 16-19.

Тема 4.

Адаптация персонала (20 часов)

План:

1. Проблемы адаптации новых работников.
2. Процедура оценки и аттестации персонала.
3. Оценка качества и эффективности работы персонала индустрии гостеприимства.
4. Требования к персоналу индустрии гостеприимства.

Литература:

Основная литература:

1. Антикризисное управление человеческими ресурсами :[Текст] : учебное пособие / под ред. Н. А. Горелова. - СПб. [и др.]: Питер, 2010. - 432 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами :[Текст] : пер. с англ. / М. Армстронг. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2009. - 848 с.
3. Згонник Л.В. Антикризисное управление. Учебник. – М.: Дашков и К, 2012. – 208 с.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом :[Текст] : учебник / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова; Государственный ун-т управления. - М.: Риор, 2010. - 288 с.

Дополнительная литература:

5. Световцева Т. А. Банковский менеджмент: управление человеческими ресурсами :[Текст] : учебное пособие / Татьяна Ананьевна Световцева. - 2-е изд., перераб. и доп. - Курск: ЮЗГУ, 2011. - 252 с.
6. Черепанов В. В. Основы государственной службы и кадровой политики :[Текст] : учебник / Виктор Вениаминович Черепанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. - 679 с.

Перечень методических указаний

1. Учебное пособие для подготовки к комплексному государственному экзамену по специальности 080504 Государственное и муниципальное управление :[Текст] . - Орел: АПЛИТ, 2010. - 456 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

Интернет

1. Управление карьерой :[Электронный ресурс] : учебный видеокейс / автор сценария С. А. Беззубцев. - СПб.: Решение: учебное видео, 2010. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM) ; + Записка для преподавателя (40 с.). - (Управление человеческими ресурсами).
2. Управление человеческими ресурсами: <http://www.twirpx.com>

Другие учебно-методические материалы

1. Цуканова Н.Е. Формирование кадрового состава государственной гражданской службы в России :[Текст] / Наталья

Евгеньевна Цуканова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. - 2013. - № 37. - С. 32-37.

2. Батраченко Н.А. Эволюция российской кадровой политики :[Текст] / Н. А. Батраченко, Екатерина Викторовна Долженкова // Влияние исторических процессов на развитие Российской науки: сб. науч. ст., 26-27 апр. 2012 г. - Курск: ЮЗГУ, 2012. - С. 16-19.

Фонд оценочных средств

Тест

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
 - а) планирование;
 - б) прогнозирование;
 - в) мотивация;
 - г) составление отчетов;
 - д) организация.

2. Управленческий персонал включает:
 - а) вспомогательных рабочих;
 - б) сезонных рабочих;
 - в) младший обслуживающий персонал;
 - г) руководителей, специалистов;
 - д) основных рабочих.

3. Японскому менеджменту персонала не относится:
 - а) пожизненный найм на работу;
 - б) принципы старшинства при оплате и назначении;
 - в) коллективная ответственность;
 - г) неформальный контроль;
 - д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?
 - а) «Экономика труда»;

- б) «Транспортные системы»;
- в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»;
- д) «Социология труда».

5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимания определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

8. Человеческий капитал - это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- б) вкладывание средств в средства производства;

- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;
- в) освобождение рабочего;
- г) понижение рабочего в должности;
- д) повышение рабочего в должности.

12. Профессиограмма - это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

13. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) «Выводы».

14. Комплексная оценка работы - это:

- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

15. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;

- в) существует децентрализация управления организацией;
- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- д) существует централизация управления организацией.

16. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- а) функциональная;
- б) тактическая;
- в) управляющая;
- г) обеспечивающая;
- д) стратегическая.

17. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

18. Кадровый потенциал предприятия – это:

- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- б) совокупность работающих специалистов;
- в) совокупность устраивающихся на работу;
- г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

19. Что такое адаптация персонала?

- а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;

- б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;
- в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;
- г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;
- д) участие персонала в аттестации.

20. Разделение труда предусматривает:

- а) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;
- б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;
- в) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.
- г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий;
- д) выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.

21. Нормированное рабочее время включает:

- а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения конкретной задачи;
- б) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;
- в) время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;
- г) время обслуживания рабочего места;
- д) а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения всех задач.

22. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной

схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

- а) интервьюирования;
- б) анкетирования;
- в) социологического опроса;
- г) тестирования;
- д) наблюдения.

23. Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:

- а) мотив;
- б) потребности;
- в) притязания;
- г) ожидания;
- д) стимулы.

24. Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это:

- а) мотив;
- б) потребности;
- в) притязания;
- г) ожидания;
- д) стимулы.

25. Методы предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:

- а) различные методы стимулирования;
- б) методы информирования;
- в) методы убеждения;
- г) методы административного принуждения;
- д) экономические методы.

26. Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель:

- а) уровень квалификации работников аппарата управления;

- б) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;
- в) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;
- г) уровень организационной культуры;
- д) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.

27. Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы - это:

- а) уровень текучести кадров;
- б) рентабельность производства;
- в) фонд оплаты труда;
- г) уровень трудовой дисциплины;
- д) отношение темпов увеличения производительности труда к заработной плате.

28. Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:

- а) уровень трудовой дисциплины;
- б) надежность работы персонала;
- в) текучесть кадров;
- г) социально-психологический климат в коллективе;
- д) коэффициент трудового вклада.

29. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это показатель:

- а) надежности работы персонала;
- б) уровня трудовой дисциплины;
- в) текучести кадров;
- г) социально-психологического климата в коллективе;
- д) коэффициента трудового вклада.

30. Модель "Z" содержит в себе основные идеи американского и японского менеджмента и большинством специалистов расценивается как идеальная. В ней сочетаются система

индивидуальных ценностей и групповые формы взаимодействия. Какая из перечисленных идей характерна для американского менеджмента:

- а) долгосрочная работа на предприятии;
- б) принятие стратегических и управленческих решений, основанных на принципе консенсуса;
- в) индивидуальная ответственность;
- г) медленное должностное продвижение, что позволяет точно оценить способности сотрудников;
- д) повышенное внимание к личности работника, его семейным и бытовым заботам.

31. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:

- а) стратегическая цель;
- б) информация;
- в) методы управления;
- г) система мотивации;
- д) подбор кадров.

32. Что не является функциями управления персоналом?

- а) прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала;
- б) оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала;
- в) нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда;
- г) оценка, координирование и контроль результатов деятельности;
- д) всё вышеперечисленное является функциями управления персоналом.

Ответы на тесты: 1.4; 2.4; 3.5; 4.2; 5.1; 6.5; 7.3; 8.1; 9.1; 10.1; 11.2; 12.3; 13.5; 14.2; 15.4; 16.5; 17.2; 18.1; 19.4; 20.2; 21.2; 22.1; 23.1; 24.5; 25.2; 26.5; 27.5; 28.3; 29.2; 30.3; 31.4; 32.5