

УДК 331.1

Составители: Т.А. Беляева, И.А. Козьева

Рецензент

Кандидат технических наук, доцент *И.А. Томакова*

Корпоративные кадровые стратегии: методические указания к практическим занятиям / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Т.А. Беляева, И.А. Козьева, Курск, 2022. 21 с.

Методические указания содержат рекомендации по подготовке и проведению практических занятий, вопросы для собеседования, тесты, практические задания, материал для проведения деловой игры, кейс-задачи, рекомендуемые источники информации.

Предназначены для студентов, обучающихся по направлению 38.03.03 Управление персоналом очной и заочной форм обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать . Формат 60×84 1/16.
Усл.печ.л. 1,22. Уч.-изд.л. __. Тираж 100 экз. Заказ. 1660 Бесплатно.
Юго-Западный государственный университет.
305040 г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1 Общие указания к изучению дисциплины и проведению практических занятий	5
2 Практическое занятие по теме «Понятие корпорации. История создания и развития корпораций в России и за рубежом»	8
3 Практическое занятие по теме «Корпорация в правовой системе современной России»	12
4 Практическое занятие по теме «Государственная корпорация»	12
5 Практическое занятие по теме «Корпорация в социальном значении»	13
6 Практическое занятие по теме «Политика и стратегия управления персоналом в корпорациях»	17
7 Рекомендуемые источники информации	20

ВВЕДЕНИЕ

Устойчивость развития и эффективность деятельности предприятия или организации во многом зависит стратегического и операционного управления персоналом. Высокопроизводительные человеческие ресурсы являются устойчивым конкурентным преимуществом в любой отрасли и сфере деятельности.

В общем виде стратегия управления персоналом представляет собой модель достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального и конкурентоспособного коллектива, способствующего развитию организации и достижению ее долгосрочных целей. Цели стратегического управления персоналом могут изменяться в зависимости от экономической целесообразности и ресурсных возможностей предприятия. Разработка стратегии управления персоналом осуществляется по сложной совокупности взаимосвязанных направлений: формирование кадрового потенциала, создание системы целеполагания и мотивации, оценка эффективности персонала, управление развитием персонала, обеспечение сбалансированной структуры персонала, развитие корпоративной культуры и другими направлениями.

В разработке стратегии развития находится баланс соотношения между эффективностью и результативностью сотрудников и затратами на персонал. Реализация стратегии должна обеспечить привлекательность компании на рынке труда и лояльность сотрудников путем развития бренда и корпоративной культуры, обеспечить достижение целей и долгосрочное устойчивое развитие предприятия, персонала и каждого сотрудника.

Разработка и реализация стратегии управления персоналом имеет большое значение для формирования профессионального мировоззрения в области управления персоналом. Изучение стратегий управления персоналом, умение применять методы стратегического анализа, знание системы стратегического планирования и прогнозирования является необходимой основой для профессионального развития.

В процессе изучения дисциплины студентами направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом согласно учебному плану и рабочей программе дисциплины проводятся практические занятия по основным темам. Методические указания к практическим занятиям адресованы студентам очной и заочной форм обучения.

1 Общие указания к изучению дисциплины и проведению практических занятий

Целью освоения дисциплины «Корпоративные кадровые стратегии» является углубленное изучение теоретических основ и прикладных аспектов формирования кадровых стратегий корпораций.

Задачи дисциплины:

- изучить исторические, теоретические и правовые основы корпоративной формы хозяйствования в Российской Федерации и за рубежом;
- изучить политику и стратегию работы с персоналом в корпорациях, в т.ч. государственных корпорациях;

Изучив дисциплину «Корпоративные кадровые стратегии», студент должен:

Знать:

- исторические основы развития корпораций;
- теоретические основы развития корпораций;
- правовые основы развития корпораций;
- основные принципы разработки и особенности реализации корпоративных кадровых стратегий.

Уметь:

- разрабатывать коммуникационную кадровую стратегию организации;
- анализировать конкурентоспособность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике;
- организовывать и вести взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом

Владеть:

- навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и

занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);

- навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

- навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике

- навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом

У обучающихся формируются следующие компетенции:

- ОПК-1 знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;

- ОПК-3 - знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)

- ОПК-5 – способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

- ПК-16- владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике

- ПК-38- владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.

Дисциплина «Корпоративные кадровые стратегии» изучается на 2 курсе, в 3 семестре.

Практические занятия по дисциплине проводятся в соответствии с учебным планом направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной и заочной формы обучения. Студенты в процессе подготовки к практическим занятиям должны изучить вопросы для собеседования по лекционным материалам и рекомендуемым источникам информации. Аудиторные практические занятия проводятся в пределах часов, отводимых на изучение дисциплины. В аудитории студенты обсуждают вопросы собеседования, отвечают на тестовые вопросы, рассматривают и анализируют конкретные ситуации, решают кейс-задачи. По теме «Корпорация в социальном значении» проводится интерактивное занятие – деловая игра «мозговой штурм».

В процессе выполнения практических заданий студенты вырабатывают навыки подбора и самостоятельной работы с научной и учебно-методической литературой, интернет-источниками, а также учатся делать соответствующие выводы на основе изучения, обобщения, систематизации и анализа изучаемой информации.

Результаты практических занятий доказывают готовность студентов квалифицированно решать теоретические и практические задачи, анализировать количественную и качественную информацию, разрабатывать кадровую политику, делать аргументированные выводы и обоснованные предложения по рассматриваемым проблемам.

2 Практическое занятие по теме «Понятие корпорации. История создания и развития корпораций в России и за рубежом»

2.1 Вопросы для собеседования

- 1 Дайте определение понятия корпорации.
- 2 Что собой представляет система корпоративного менеджмента (управления)?
- 3 Какова главная функция корпоративного управления?
- 4 Когда и каким образом происходило зарождение корпораций?
- 5 Опишите и прокомментируйте дальнейшее развитие корпорации (страны Европы).
- 6 Как происходило развитие корпораций в России?
- 7 В чем особенности рассмотрения проблем корпораций различными учеными? Что такое корпоративные формы?
- 8 Каковы факторы правильного выбора организационно правовой формы деятельности?
- 9 Назовите и охарактеризуйте признаки, отличающие одну организационно-правовую форму от другой.
- 10 В чем отличия коммерческих и некоммерческих организаций?
- 11 Что собой представляют хозяйственные товарищества?
- 12 Дайте определение хозяйственных обществ.
- 13 Что такое уставной капитал?
- 14 Каковы отличительные особенности производственного кооператива?
- 15 В чем отличия государственных и муниципальных предприятий?

2.2 Тестовые задания

1. Корпорация - это:
 - а) только объединение лиц;
 - б) только объединение капиталов;
 - в) объединение лиц и капиталов.

2. К субъектам корпоративного права можно отнести:
 - а) юридических и физических лиц;
 - б) юридических лиц;
 - в) физических лиц.

3. К видам корпораций относятся:

- а) государственные предприятия;
- б) акционерные общества;
- в) учреждения.

4. Функции по государственной регистрации корпораций осуществляет:

- а) Министерство юстиции;
- б) регистрационно-лицензионная палата;
- в) Федеральная налоговая служба.

5. Организация считается созданной с момента:

- а) утверждения устава учредителями;
- б) подписания участниками учредительного договора;
- в) внесения сведений в Единый государственный реестр юридических лиц.

6. Корпорации в виде общества с ограниченной ответственностью могут преобразовываться в:

- а) акционерное общество;
- б) производственный кооператив;
- в) товарищество.

7. Корпорации в виде акционерного общества могут преобразовываться в:

- а) товарищество;
- б) некоммерческое партнерство;
- в) государственное предприятие.

8. Корпорация может быть ликвидирована:

- а) только принудительно;
- б) только добровольно;
- в) добровольно и принудительно.

9. Самой старой из всех организационно-правовых форм хозяйственных товариществ и обществ является:

- а) полное товарищество;
- б) товарищество на вере;

в) крестьянское (фермерское) хозяйство.

10. Участники какого товарищества в соответствии с заключенным между ними договором занимаются предпринимательской деятельностью от имени товарищества и несут ответственность по его обязательствам принадлежащим им имуществом:

- а) полного товарищества;
- б) товарищества на вере;
- в) среди выше перечисленных нет ни одного правильного ответа.

11. Юридическое или физическое лицо может быть участником:

- а) только одного полного товарищества;
- б) двух полных товариществ;
- в) количество товариществ, участником которых может быть физическое или юридическое лицо не ограничено.

12. Акционерное общество создается:

- а) без ограничения срока;
- б) с ограничением срока, если иное не установлено законом или иными правовыми актами.
- в) без ограничения срока, если иное не установлено его уставом.

13. Аудитора акционерного общества утверждает:

- а) исполнительный орган;
- б) совет директоров АО;
- в) общее собрание акционеров.

14. Уставной капитал акционерного общества должен быть оплачен:

- а) в течение первого года деятельности;
- б) в течение 30 дней после регистрации;
- в) в течение шести месяцев со дня учредительной конференции.

15. Участники общества с дополнительной ответственностью несут ответственность по обязательствам общества:

- а) в пределах стоимости внесенных ими вкладов;
- б) всем своим имуществом;

в) всем своим имуществом в одинаковом кратном размере к стоимости их вкладов.

16. В форме унитарных предприятий могут быть созданы:

- а) только государственные и муниципальные предприятия;
- б) только государственные предприятия;
- в) организации и учреждения.

17. Могут ли государственные или муниципальные, унитарные предприятия распоряжаться недвижимым имуществом:

- а) да;
- б) нет;
- в) вправе с согласия собственника.

18. Государственным унитарным предприятием является такое предприятие:

- а) которое не наделено правом собственности на закрепленное за ним имущество;
- б) которое имеет только одного учредителя;
- в) которое выпускает один вид продукции;
- г) имущество которого не может быть разделено на доли.

19. К чьей компетенции относятся изменение устава и уставного капитала общества, избрание директоров, утверждение годовых результатов деятельности, создание и ликвидация дочерних предприятий и филиалов, а также реорганизация и ликвидация общества:

- а) совета директоров;
- б) общего собрания акционеров;
- в) генерального директора общества.

20. К юридическим лицам, в отношении которых их участники имеют обязательственные права, относятся:

- а) хозяйственные общества и товарищества;
- б) государственные и муниципальные предприятия;
- в) производственные и потребительские кооперативы;
- г) общественные и религиозные организации, фонды, объединения юридических лиц;
- д) учреждения, финансируемые собственником.

3 Практическое занятие по теме «Корпорация в правовой системе современной России»

3.1 Вопросы для собеседования

- 1 Корпоративное законодательство Российской Федерации
- 2 Правовое значение термина «корпорация»
- 3 Корпоративные и унитарные юридические лица
- 4 Основные положения Гражданского кодекса Российской Федерации о корпоративных юридических лицах
- 5 Корпорация в правовом значении

3.2 Практические задания по теме «Корпорация в правовой системе современной России»

Решите кейс-задачу

Получите у преподавателя характеристику предприятия «Х» и выполните следующие задания.

- 1 Сформулируйте миссию и девиз организации.
- 2 Назовите конкретные цели, отражающие миссию (технологические, организационные, кадровые, касающиеся взаимодействия с другими организациями).
- 3 Охарактеризуйте возможных партнеров организации
- 4 Опишите «профессиональный портрет» желаемого сотрудника организации
- 5 Сформулируйте основные корпоративные принципы:
 - в области отбора, обучения и продвижения персонала;
 - в области стимулирования труда;
 - в области кадрового аудита;
 - предложите программу кадровых мероприятий.

4 Практическое занятие по теме «Государственная корпорация»

4.1 Вопросы для собеседования

- 1 Государственный корпоративный сектор в российской экономике
- 2 Основные признаки государственной корпорации.

4.3 Практические задания по теме «Государственная корпорация»

Задание 4.3.1 Опишите и проанализируйте систему управления персоналом государственной корпорации. Разработайте дерево целей, задач и функций службы управления персоналом организации. Решите следующие кейс-задачи:

Вариант 1. Проанализируйте внешнюю и внутреннюю среду организации, выявите ее ключевые элементы и оцените их влияние на организацию и ее персонал.

Вариант 2. Спрогнозируйте и определите потребность организации в персонале, определите эффективные пути ее удовлетворения.

Вариант 3. Разработайте мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы по их адаптации.

Вариант 4. Разработайте программы профессионального развития персонала, обучения сотрудников. Разработайте карьерограммы для отдельных сотрудников.

Вариант 5. Рекомендуйте различные методы оценки и аттестации сотрудников организации. Разработайте инструкции по их применению.

5 Практическое занятие по теме «Корпорация в социальном значении»

5.1 Вопросы для собеседования

1 Теоретические основы решения проблемы соотношения бизнес-стратегий и социально-кадровой политики предприятия и практика

2 Содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ).

3 Деятельность некоммерческого партнерства "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национального союза организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциация организаций управленческого образования

5.2 Практические задания по теме «Корпорация в социальном значении»

Задание 1 Покажите связи, которые существуют между:

- а) причинами возникновения организационных и социально-трудовых конфликтов и несовершенством системы управления персоналом, кадровой политики организации и кадровой службы;
- б) стратегией управления персоналом и стратегией развития организации;
- в) типом кадровой политики и социально-экономической эффективностью деятельности организации.

5.3 Методические указания к подготовке и проведению деловой игры «Мозговой штурм»

Изучите основные этапы проведения экспертной оценки по методу мозгового штурма.

1 Формируется группа экспертов. Обычно её численность составляет 10-15 человек. Состав группы предполагает их целенаправленный подбор: а) из лиц примерно одного ранга, если участники знают друг друга; б) из лиц разного ранга, если участники незнакомы друг с другом (в этом случае каждому участнику присваивают номер и в последующем обращаются по номеру); в) в группу могут включаться специалисты из других областей знаний, обладающие высоким уровнем эрудиции и понимающие смысл проблемной ситуации.

2 Составляется проблемная записка. Для подготовки записки предварительно формируется группа анализа проблемной ситуации. Записка может содержать следующие сведения: состав причин возникновения проблемной ситуации; анализ причин и возможные последствия из проблемной ситуации; анализ мирового опыта разрешения подобных проблем (если он имеется); классификация (систематизация) существующих путей разрешения проблемной ситуации; формулировка проблемной ситуации в виде центрального вопроса с иерархией подвопросов.

3 Генерация идей. Ведущий раскрывает содержание проблемной записки. Большое внимание он уделяет при этом сути метода ДОО (деструктивной отнесенной оценки). В частности, полезно напоминать участникам «мозговой атаки» о следующем: а) высказывания участников должны быть четкими и сжатыми; б) скептические

замечания и критика предыдущих выступлений запрещается; в) каждый участник может выступать неоднократно, но не подряд; г) не разрешается зачитывать подряд список идей, подготовленных участником заблаговременно.

Одна из главных задач ведущего - пробудить психическую восприимчивость участников, их волю к целеустремленному мышлению. Активная работа ведущего предполагается лишь в начале «штурма». Достаточно скоро возбуждение участников достигает критической точки и выдвижение новых идей приобретает спонтанный характер. После этого роль ведущего сводится к следующему: а) концентрировать внимание участников на проблемной ситуации; б) не объявлять, не осуждать и не прекращать исследование ни одной идеи; в) поддерживать и поощрять участников, кто в этом нуждается; г) создавать непринужденную обстановку, способствуя этим активной работе экспертов.

Продолжительность «штурма» может находиться в пределах 20-60 минут (в зависимости от активности участников). Высказываемые идеи строго фиксируются для последующей систематизации.

4 Систематизация идей, высказанных на этапе 3 (генерации). Эта работа возлагается на группу анализа проблемной ситуации. На данном этапе: а) составляется номенклатурный перечень всех высказанных идей; б) выявляются дублирующие и дополнительные идеи, затем они объединяются с основной идеей; в) выделяются признаки, по которым могут объединяться идеи; г) идеи объединяются в группы согласно выделенным признакам; д) составляется перечень идей по группам; в каждой группе идеи записываются по правилу - от общих к частным.

5 Деструктурирование (разрушение) систематизированных идей. Каждая из систематизированных идей изучается на возможность её осуществления. Участники «штурма» выдвигают доводы, опровергающие систематизированную идею. В процессе разрушения может объявиться контридея. Процесс разрушения ведется до тех пор, пока каждая систематизированная идея не подвергнется критике.

6 Оценка критических замечаний и составление списка практически применимых идей. На данном этапе составляется сводная таблица. Первая графа таблицы - этапы систематизации идей; вторая - критические замечания, опровергающие идеи; третья - показатели практической применимости идей; четвертая - контридеи.

Затем оценивается каждое критическое замечание и контридея: а) вычеркивается из таблицы, если опровергается хотя бы одним

показателем практической применимости; б) не вычеркивается, если не опровергается ни одним показателем.

Составляется окончательный список идей. В список переносятся только те идеи, которые не опровергнуты критическими замечаниями или контридеями.

Проблемная записка для проведения деловой игры «Мозговой штурм»

Целью игры является разработка программы деятельности кадровой службы промышленного предприятия в соответствии с основными направлениями кадровой стратегии и политики.

Основные положения HR-стратегии и кадровой политики

1 Привлечение специалистов высокого уровня, способных участвовать в реализации стратегических целей предприятия

2 Ориентация на формирование кадрового состава «завтрашнего дня»

3 Создание массовой прослойки молодых специалистов и их закрепление на предприятии

4 Формирование имиджа предприятия среди сотрудников и укрепление корпоративного бренда

5 Создание условий для карьерного роста, возможности реализации потенциала сотрудников

6 Разработка кодекса внутрифирменной этики и развитие корпоративной культуры.

В соответствии со стратегическими целями на предприятии действует программа развития персонала. Мы используем различные формы обучения сотрудников: специализированные и производственно-экономические курсы, семинарские занятия, тренинги, освоение смежных профессий, создан Корпоративный учебный центр и т.д.

На предприятии разработана программа привлечения персонала. В рамках реализации данного проекта заключены договоры о взаимном сотрудничестве с профильными учебными заведениями высшего и среднего специального образования, на предприятии созданы и работают базовые кафедры, проводится большая профориентационная работа: организуются экскурсии, производственная и преддипломная практики для студентов, сотрудники принимают активное участие в «Ярмарках вакансий».

Внутренний PR предприятия призван повышать уровень лояльности и мотивированности персонала, налаживать взаимопонимание между руководством и сотрудниками. Мы стремимся к оперативному и быстрому информированию о наиболее важных делах и решениях и хотим, чтобы они были понятны каждому сотруднику.

Мы уверены, что квалифицированный персонал является определяющим ресурсом конкурентоспособности! Мы верим в Вашу целеустремленность, готовность расти и достигать новых рубежей! Наш девиз: «От успеха каждого – к лидерству предприятия».

6 Практическое занятие по теме «Политика и стратегия управления персоналом в корпорациях»

6.1 Вопросы для собеседования

1 Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от типа конкурентной стратегии

2 Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от типа общей стратегии организации

4 Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от стадии развития (этапа жизненного цикла) организации

5 Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от миссии организации.

6 Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от способа реализации стратегии в организации.

7 Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от философии менеджмента.

6.2 Тест по теме «Политика и стратегия управления персоналом в корпорациях»

1 Желательное конкретное состояние отдельных характеристик организации, на достижение которых направлена ее деятельность?

1.1 миссия;

1.2 цель;

1.3 задача;

1.4 стратегия развития;

1.5 план.

2 По длительности действия, масштабу и характеру целей решения подразделяют на:

- 2.1 стратегические, тактические и оперативные;
- 2.2 принимаемые в условиях определенности и неопределенности;
- 2.3 общие, частные и локальные решения;
- 2.4 индивидуальные, групповые, организационные и межорганизационные;
- 2.5 решения единоначальника, коллегиального органа и коллективные решения.

3 По сфере действия решения подразделяются на:

- 3.1 политические, экономические, организационные, социальные, технические и технологические;
- 3.2 принимаемые в условиях определенности и неопределенности;
- 3.3 общие, частные и локальные решения;
- 3.4 индивидуальные, групповые, организационные и межорганизационные;
- 3.5 решения единоначальника, коллегиального органа и коллективные решения.

4 Выберите наиболее точное определение понятия «проблема»

- 4.1 проблема - это реальное противоречие, требующее своего разрешения;
- 4.2 обращение, направленное на получение каких-либо сведений, требующих ответа;
- 4.3 неопределенность в предсказании результата;
- 4.4 критерии преимущества в конкурентной борьбе;
- 4.5 характеристика внешней среды организации.

5 Выберите наиболее точное определение понятия «системный анализ»:

- 5.1. это процесс, обеспечивающий максимальную типизацию технологии решения задач управления, целью которого является повышение эффективности функционирования объекта;
- 5.2 исследование, цель которого помочь руководителю, принимающему решение, в выборе курса действий путем систематического изучения его действительных целей,
- 5.3 исследование, целью которого является количественное сравнение затрат эффективности и риска работы;

5.4 методология выявления проблем организации;

5.5 подход, основывающийся на концепции, согласно которой управление есть непрерывная серия взаимосвязанных действий или функций.

6 Системный анализ начал применяться в прикладном плане российскими экономистами:

6.1 в 70-х годах XX века;

6.2 в 50 - х годах XX века;

6.3 в 80 - х годах XX века;

6.4 в 30 - 40 - х годах XX века;

6.5 в 20 - 30 - х годах XX века.

7 Люди стремятся рисковать не меньше, чем другие члены коллектива, чтобы установить собственную меру риска, они сравнивают уровни риска, приемлемые для отдельных участников группы. Благодаря таким социальным сравнениям, они могут установить свое место на шкале предпочтений риска. Это утверждения соответствуют:

7.1 гипотезе о разделении ответственности;

7.2 гипотезе о роли лидеров;

7.3 гипотезе о роли социальных сравнений;

7.4 гипотезе об изменении полезности;

7.5 результатам эксперимента Шонера Б.

8 Обмен информацией в процессе дискуссии влияет на изменение полезности, которую лица, принимающие решения, приписывают исходам и альтернативам. Благодаря групповым процессам изменяется также полезность риска. Это утверждения соответствуют:

8.1 гипотезе о разделении ответственности;

8.2 гипотезе о роли лидеров;

8.3 гипотезе о роли социальных сравнений;

8.4 гипотезе об изменении полезности;

8.5 результатам эксперимента Шонера Б.

9 Лидеры предпочитают уровень риска выше среднего; не колеблясь, они принимают смелые решения, обещающие успех. Они способны убедить остальных членов группы, что ожидаемый риск оправдан. Это утверждения соответствуют:

- 9.1 гипотезе о разделении ответственности;
- 9.2 гипотезе о роли лидеров;
- 9.3 гипотезе о роли социальных сравнений;
- 9.4 гипотезе об изменении полезности;
- 9.5 результатам экспериментам Шонера Б.

10 Назовите метод генерирования альтернатив, который заключается в последовательном выдвижении и рассмотрении всевозможных идей решения определенной проблемы. При этом всякий раз неудачная идея отбрасывается и взамен ее выдвигается новая.

- 10.1 метод проб и ошибок;
- 10.2 метод списка контрольных вопросов;
- 10.3 метод техники «расчленения»;
- 10.4 теория решения изобретательских задач;
- 10.5 метод Гордона.

11 В процессе проведения SWOT-анализа изучаются:

- 11.1 возможности и угрозы внешней среды, сильные и слабые стороны деятельности организации
- 11.2 экономические, политические социальные и технологические факторы;
- 11.3 конкурентоспособность организации, изучение экономического климата в данной отрасли
- 11.4 выявления нарушений в организации, экономическое состояние фирмы
- 11.5 совокупность всех факторов связанных с состоянием всех организаций с такой же деятельностью

7 Рекомендуемые источники информации

7.1 Основная учебная литература

1 Рогожин, М.Ю. Организация кадровой работы предприятия [Электронный ресурс]: учеб. - практ. пособие / М.Ю.Рогожин. – М.: Берлин: Директ-Медиа, 2014. – 240с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>

2 Управление персоналом организации [Текст] : учебник для студентов вузов / ред. А. Я.Кибанов. - , 2-е изд.перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2002. - 636 с.

3 Хамулина, В.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.В.Хамулина; Кемеровский государственный университет. – Кемерово, 2013. – 180с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>

4 Шестакова, Е.В. Планирование кадров [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.В.Шестакова. - Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2013. – 168с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>

7.2 Дополнительная учебная литература

1 Аликаев, О.А. Кадровая политика [Электронный ресурс]: М.: Лаборатория Книги, 2011.– 107с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>

2 Веснин, В. Р. Основы менеджмента [Текст] : учебник / В. Р. Веснин. - М.: Проспект, 2013. - 320с.

3 Кибанов А.Я. Управление персоналом [Текст]: учебник / Государственный университет управления, 2010. - 288с.

4 Лукаш, Ю.А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Ю.А.Лукаш. – М.: Флинта, 2012.– 201с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>

5 Незоренко, Т.К. Совершенствование кадровой политики и ее планирование на предприятии [Электронный ресурс]: М.: Лаборатория Книги, 2010. – 86с. – // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>

6 Рогожин М.Ю. Управление персоналом: 100 вопросов и ответов о самом насущном в современной кадровой работе [Электронный ресурс]: практическое пособие / М.Ю.Рогожин, 2014.- 176с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>

7 Рыбак, Я.О. Кадровая политика [Электронный ресурс]: М.: Лаборатория Книги, 2010. – 104с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>

8 Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / П.Э.Шлендер, В.В.Лукашевич, В.Д.Мостова и др.; под ред. П.Э. Шлендер. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>