

**Негосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Международный институт экономики и права»
(НОУ МИЭП)**

**Методические указания для проведения практических занятий
по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»**

(для студентов факультета «Экономики и управления»)

Методические указания
составил(и):

к.э.н., доцент каф.
Т.В. Якушина МГМУ.

Методические указания для проведения
практических занятий по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»

(для студентов ф-та «Экономики и управления»)

разработаны в соответствии с ФГОС ВО:

*Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования
по направлению подготовки 38.04.01 ЭКОНОМИКА (уровень магистратуры) (приказ
Минобрнауки России от 30.03.15г. №321)*

составлены на основании учебного плана:

утвержденного Учёным советом НОУ МИЭП

Методические указания одобрены на заседании кафедры

Менеджмента, государственного и муниципального управления

Протокол от 30 августа 2018 г. № 1

Срок действия программы: 2018/19 уч. год

Зав. кафедрой д.э.н., доцент Н.А. Завалько

Содержание

1. Цель и задачи методических указаний
2. Перечень тем практических занятий
3. Содержание и методика проведения практических занятий
4. Заключение. Освоение компетенций
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение

1. Цель и задачи методических указаний

Методические указания предназначены для выполнения практических работ по направлению обучения по программе 38.04.01 и разработаны в соответствии с содержанием рабочей программы дисциплины. Рекомендации предназначены для оказания помощи обучающимся при выполнении задач, тестовых заданий, усвоении теоретических вопросов по курсу на практических занятиях.

Практическое занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических целях. Готовясь к практическому занятию, обучающийся должен освежить в памяти теоретические сведения, полученные на лекции, самостоятельном изучении. Только это обеспечит высокую эффективность практических учебных занятий.

Преподаватель имеет возможность в личном кабинете наблюдать за работой каждого обучающегося, оказывая ему необходимую методическую и консультационную помощь на практическом занятии.

Практические занятия являются важной формой, способствующей усвоению курса Управление человеческими ресурсами. Основные задачи этих занятий сводятся к тому, чтобы научить обучающихся, самостоятельно мыслить, изжить имеющиеся штампы и способствовать расширению общей культуры. В ходе занятий обучающиеся должны научиться применять выработанную методику в практике конкретных исследований, анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции.

В процессе практических занятий обучающихся выполняют различные виды работы. Практические работы могут носить репродуктивный и поисковый характер.

Работы, носящие репродуктивный характер, отличаются тем, что при их проведении обучающихся пользуются подробными инструкциями, в которых указаны: цель работы, пояснения порядка выполнения работы, заполнения таблицы.

Работы, носящие поисковый характер, отличаются тем, что при их проведении обучающиеся не пользуются подробными инструкциями, им не задан порядок выполнения необходимых действий, от обучающихся требуется выбор способов выполнения работы, инструктивной и справочной литературы. Работы, носящие поисковый характер, отличаются тем, что обучающиеся должны решить новую для них проблему, опираясь на имеющиеся у них теоретические знания.

Содержание практических занятий является решением разного рода задач, работа с литературой, справочниками, составление таблиц, схем, и др.

Тематика, содержание и количество часов, отводимое на практические занятия, зафиксировано в рабочей программе дисциплины Управление человеческими ресурсами. Состав практических заданий планируется с таким расчетом, чтобы за отведенное время обучающиеся смогли их качественно

выполнить.

При проведении практических занятий используются различные формы организации работы обучающихся: фронтальная, групповая, индивидуальная. Каждая из них позволяет решать определенные дидактические задачи: разнообразить работу обучающихся, повысить ответственность каждого студента за самостоятельное выполнение полного объема работ, повысить качество подготовки обучающихся.

Основными этапами практического занятия являются:

1. проверка знаний обучающихся – их теоретической подготовленности к занятию;
2. инструктаж, проводимый преподавателем;
3. выполнение заданий, работ, упражнений, решение задач, тестовых задач;
4. последующий анализ и оценка выполненных работ и степени овладения, обучающихся запланированными компетенциями.

Критерии и показатели, используемые при оценивании выполнения задания:

Знать:	
ОК-2:	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
Уровень 1	основы управления нестандартными ситуациями
Уровень 2	виды социальной ответственности
Уровень 3	теорию принятия управленческих решений
ОПК-2:	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Уровень 1	фундаментальные концепции, теории и школы управления человеческими ресурсами
Уровень 2	основы формирования управления человеческими ресурсами
Уровень 3	основные параметры управления человеческими ресурсами
ОПК-3	способностью принимать организационно-управленческие решения
Уровень 1	внешнюю и внутреннюю среду управления человеческими ресурсами
Уровень 2	состояние и тенденции развития управления человеческими ресурсами
Уровень 3	методы разработки и реализации мероприятий по управления человеческими ресурсами
Уметь:	
ОК-2:	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
Уровень 1	управлять в нестандартных ситуациях
Уровень 2	вести социальную работу
Уровень 3	принимать управленческие решения
ОПК-2:	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Уровень 1	оценивать потенциал управления человеческими ресурсами
Уровень 2	исследовать соотношение возможностей управления человеческими ресурсами
Уровень 3	рассчитывать потребности управления человеческими ресурсами
ОПК-3:	способностью принимать организационно-управленческие решения
Уровень 1	реализовывать основные управленческие функции в сфере управления

	человеческими ресурсами
Уровень 2	разрабатывать и реализовывать стратегии управления человеческими ресурсами
Уровень 3	анализировать экономическую эффективность управления человеческими ресурсами
Владеть:	
ОК-2:	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
Уровень 1	методами управления нестандартными ситуациями
Уровень 2	методами социального управления
Уровень 3	методами принятия управленческих решений
ОПК-2:	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Уровень 1	навыками проведения специальных исследований управления человеческими ресурсами
Уровень 2	навыками оценки деловой активности управления человеческими ресурсами
Уровень 3	навыками выявления и объяснения противоречий в сфере управления человеческими ресурсами
ОПК-3:	способностью принимать организационно-управленческие решения
Уровень 1	современными технологиями управления в сфере управления человеческими ресурсами
Уровень 2	современными технологиями управления в сфере управления человеческими ресурсами
Уровень 3	навыками оценки эффективности управления человеческими ресурсами

2. Перечень тем практических занятий

Практическая работа № 1. «Ресурс и потенциал человека. Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения»

Практическая работа № 2. «Человек в социуме. Роль и место. Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия»

Практическая работа № 3. «Эффективность деятельности человека. Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия»

3. Содержание и методика проведения практических занятий:

Практическая работа № 1. «Ресурс и потенциал человека. Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения»

1. Первейшая потребность человека – потреблять. Учитывая, что со временем Человек

становится все более разборчив и требователен не только к объемам, но и к качеству потребляемого, и поскольку природа уже не способна обеспечить растущую прожорливость потребителя, самому потребителю приходится изрядно стараться в потугах удовлетворения своих, очень амбициозных, и порой необоснованных запросов. Исходя из этого, для экономической науки характерной проблемой считается определение качеств человека как производителя благ для собственного удовлетворения.

Чтобы производить, необходимы такие качества как здоровье, сила, энергетика,.....

Как Вы считаете, какими терминами целесообразно продолжить предыдущую фразу, чтобы получить более детальное представление о составляющих потенциала человека?

Готовы ли дополнить определение «здоровью», данное Всемирной организацией здравоохранения: « Состояние полного физического и социального благополучия. Благополучие - это динамическое состояние ума, характеризующееся некоторой психической гармонией между способностями, потребностями и ожиданиями работающего и теми требованиями которые предъявляет и предоставляет окружающая среда»

2. Потенциал человека рассматривается как совокупность трех элементов:

а) физический; б) интеллектуальный; в) морально- волевой.

1) Рассмотрим первый элемент. Он определен свойствами живого организма выполнять определенную работу A за единицу времени t , потребляя при этом определенное количество килокалорий для восстановления своих физических возможностей.

Проблема физического потенциала имеет два существенных оттенка.

Первый заключается в том, что извечную проблему физического неравенства людей современный управленец видит в численном различии величины работы A выполняемой разными людьми. Попробуем в этом убедиться.

Человеку свойственно, выполняя работу A : стоять, бегать, прыгать, лазить, носить, тащить, поднимать, копать, Очевидно, человек способен выдерживать и некие испытания: перегрузки, отсутствие воды и еды: перепады температур и т.д. И Вы не исключение. Вам, в основе, все перечисленное доступно.

А знаете ли, с какой скоростью бегают сегодня самый быстрый человек планеты Усейн Болт?

А сколько времени заняла марафонская дистанция у лучшего марафонца мира Джеймса Квамбаи в 2009 г.? А чему равен рекорд мира по плаванию на 100 м, и сколько лет самому пожилому, из переплывших Ламани? А на какую высоту способны забраться альпинисты? А какой груз способен поднять сегодня человек? А знаете ли имя самого прыгучего в высоту человека? А теперь сравните некоторые мировые рекорды по видам спорта с Вашими достижениями. Убедились в неравенстве? Впечатляет?

Как думаете, нужно ли стремиться, как когда- то, древние, а сейчас в основном только члены олимпийских сборных к «Citius, Altius, Fortius!»? И есть ли пределы физическим возможностям человека? Как долго еще будут свершаться мировые и олимпийские рекорды?

Нужны ли подобные рекорды в жизни обывателя? Назовите основную причину тяги к рекордам.

А какие перегрузки выдерживает космонавт при наборе первой космической скорости? А сколько суток может существовать мореплаватель без пресной воды? А сколько суток сидели чилийские шахтеры, практически замурованные в толще земли на глубине 700 м, надеясь на помощь?

Приведите уникальные примеры выживаемости человека в сложных условиях, когда теория утверждала, что шансов выжить, - нет.

А что Вам известно о рекордах на производстве и на рабочем месте работника?

А сколько часов подряд человек может копать?

Покажите графически связь результатов на производстве от уровня физических возможностей работника.

К производственным рекордам еще вернемся при обсуждении такого показателя, как

производительность труда.

Из курса физики известна, а в автомобилестроении широко распространена единица мощности - «лошадиная сила», которая равна 735,5 Вт.

А чему равна единица мощности - «человеческая сила»?

Второй оттенок проблемы физического потенциала состоит в том, что научно технический прогресс существенно меняет соотношение между физическими возможностями людей, увеличивая силу более слабых и сравнивая эти возможности.

Суть проблемной ситуации, или точнее ее разрешения, очень однозначно внедряет в практику людских отношений девиз западного вестерна: «Бог создал человека сильного. Бог создал человека слабого. Мистер Кольт создал свою систему с тем, чтобы уравнивать их шансы!»

А Вы как считаете, есть ли необходимость быть сильным, если есть «система», созданная мр. Кольтом? Что все же полезнее, совершенствовать личную силу, ловкость, выносливость, либо воспользоваться, при необходимости, готовой «системой», умножающей физические возможности человека?

Не кажется ли Вам, что чрезмерное применение механизмов для облегчения физического труда человека ведет к деградации отдельных физиологических функций?

2) Рассмотрим второй элемент . «По одежке встречают, по _____ провожают», гласит пословица.

Вставьте пропущенное слово.

Именно в этих способностях заключается вторая компонента потенциала человека, которая нас интересует не менее физических данных личности. Способность мыслить, рассуждать, прогнозировать обстановку и принимать решения определена такими терминами как интеллект, разум, чутье, талант, смекалка.

Часть ученых доказывает, что эта способность достается человеку с рождением от Бога, Мирового разума, Первоисточника, Вселенной (кто во что верит).

Другая часть научного сообщества уверена, что сие качество личности впитывается с молоком матери и воспитывается талантливым сенсэем, учителем, гувернанткой, и всецело зависит от образовательного процесса. Например , по свидетельству историков А. Македонский неоднократно подчеркивал, что за все свои доблести он обязан матери и Аристотелю.

Как полагаете, чья точка зрения более обоснована наукой и подтверждена практикой?

Какую роль выполняет интеллект в формировании личности? Как формируется интеллект и в чем измеряется?

Как считаете, интеллигент и интеллектуал, это тождественные понятия?

Величайший управленец своей эпохи Наполеон утверждал: «Ум и воля полководца должны равняться друг другу как две стороны квадрата». Есть и несколько иной оттенок у оценки ума, раскрашенный Ф. Ларошфуко: «Нужно иметь большой ум, чтобы уметь не показывать своего умственного превосходства».

Будучи оцениваемыми другими и находясь в роли «оценщика» потенциала подчиненных, как Вы полагаете, какие средства и способы измерения таких «сторон квадрата» более уместны?

в) Рассмотрим третий компонент потенциала. Воля как важнейший показатель личности вызывает закономерный интерес управленца. Противоречивость ситуации в том, что научный мир не определился в соотношении влияния на волю двух факторов: генетический, т.е этот дар от рождения, и воспитательный, т.е. личность закаляется жизнью.

Вероятнее всего, Вам не знакома книга «Как закалялась сталь» Н. Островского. А когда то она была в школьной программе! Быть может, Вы читали «Повесть о настоящем человеке»?

Как Вы думаете, какой из факторов влияния на силу воли человека является преобладающим? Как полагаете, что есть воля человека, и как она формируется? Знакомы ли Вам имена: Ян Гус, Жанна д'Арк, Робеспьер, Кромвель, М. Тетчер, Д. Карбышев, К. Жуков, И. Сталин, С. Королев? Есть ли среди «героев Вашего времени» люди «несгибаемой

воли»? Чем интересны они своему окружению и потомству? Как считаете, что есть мерило силы воли личности?

А есть ли «воля» у коллектива, команды, государства? Чем измерилась сила воли команды крейсера «Варяг»? Что есть «Крейсер «Варяг»», «Брестская крепость» и Великая Отечественная война для России?

Что такое характер человека и как классифицируется? Слышали ли поговорку: - Посеешь привычку, пожнешь характер? Назовите и другие способы формирования характера.

Что есть эмоции? Как они влияют на производительность труда и климат в коллективе? Дайте определение терминам: аффект, ступор, фрустрация, эйфория.

3. Потенциал личности, физический, умственный, волевой окрашен спецификой морали и этики. Мораль и этика есть мировоззрение нации на систему ценностей в конкретную историческую эпоху. Суть проблемной ситуации безупречно комментирует величайшая драматическая фраза: «O tempora! O mores!»

Дайте комментарий понятиям: нравственность, мораль, этика, этикет, творчество, организованность, образование, воспитание, профессионализм, активность.

В чем на ваш взгляд заключается принципиальное различие понятий: труд – творчество; образование – воспитание; вежливость-тактичность.

Что понимал Л.Гумилев под словом «пассионарность» (лат. *passio* – страсть)? Как это личностное качество влияет на потенциал и ресурс человека?

4. «Сила населения – физическая, умственная, духовная», по определению А. Маршалла, формируется условиями.

Охарактеризуйте кратко эти условия в целом для населения планеты Земля, для населения России, для населения другой страны, Вам привлекательной, для Вашего коллектива (учебная группа, спортивная команда, творческий коллектив). Какие факторы внешней среды, по Вашему мнению, действенны более? Приведите исторические примеры. Чем была сильна Римская империя периода «принципата» и одна из причин ее распада?

Какие внешние условия требуют укрепления сил русского человека?

Предложите вариант сравнения потенциалов россиянина, американца, китайца, корейца, британца, иранца, или граждан и поданных других стран, Вам симпатичных. Какой параметр сравнения выберете в качестве критерия?

5. Как ресурс и потенциал человека реализуется в готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения?

Практическая работа № 2. «Человек в социуме. Роль и место. Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия»

1. Подходя к анализу феномена «Ното в социуме», обратим внимание на забавный случай. Как то поздним вечером, прогуливаясь по тенистой аллее, А. Шопенгауэр услышал сердитый оклик сторожа: «Эй, и кто это там ходит?». Через некую паузу из глубины аллеи раздался изумленный голос философа: «Какой удивительный вопрос? Я всю жизнь пытаюсь понять, кто я, и где я. И вы хотите, чтобы я так сразу ответил?»

Объект под названием «человек» в фокусе внимания человека и придуманных им наук с первого дня своего появления. Этот объект изучается, препарируется, систематизируется, моделируется в разных плоскостях и аспектах. Процесс познания этого объекта настолько конечен, насколько конечен сам человек.

В данном научном разделе нас интересует человек как Личность, как Персона, как Работник, - как часть целого под названием социум. Работник нас интересует как: Пониматель, Изобретатель, Созидатель.

Оценивая свойства человека целесообразно зафиксировать жизнестойкость важнейшего

философского закона, – «единство борьбы противоположностей», которая прочно утвердилась в нашем объекте. А именно: существует Герой и Антигерой; Патриот и Предатель; Трудяга и Туняец..., и почти всегда для каждого Цезаря сыщется свой Брут.

Отсюда вопросы: Согласны ли с мнением ряда ученых, что человек, как объект диагностики, полностью неподвластен познанию другим человеком?

Что означает термин «Alter ego», и в какой мере способен познать себя сам человек? Как долго может длиться этот познавательный процесс?

Готовы ли согласиться с фразой Аристотеля: «Человек есть животное _____», добавив определенное прилагательное? Какое?

2. Убежденность в том, что человек человеку рознь, для большинства в научном мире непоколебима. Двух Персон одинаковых не было, нет, и не будет, утверждает сегодня и медицина. А если вы засомневались, и готовы поспорить, то, как думаете, в чем люди одинаковы? Совершенно верно, речь идет о целях и ценностях, объединяющих людей в обществе. Однако и цели целям рознь: и кусок хлеба и горная вершина; и власть над ближним и донорство крови раненному товарищу; Дж. Гэлберт «.. ни одного голодного если только он не пьян, нельзя убедить в том чтобы он потратил лишний доллар на что-либо кроме еды». А в нашем национальном жаргоне была схожая по смыслу поговорка: «Голодное брюхо к учению глухо».

Готовы ли привести примеры, оспаривая подобные утверждения? Дайте комментарий совокупности потребностей по А. Маслоу. В чем принципиальное отличие подходов к мотивационному поведению человека у В. Врума и А. Маслоу?

Обобщая богатейший материал целеположения человеческой деятельности, наука выделяет основные направления: 1. Материальные блага; 2. Публичность, власть, слава; 3. Творчество, интеллектуальная независимость; 4. Самосовершенствование, критичность восприятия мироздания и своего места в нем.

С. Франк интересно заметил, что две последние составляющие являются «накоплением сил добра».

Назовите конкретные действия человека в социуме, которые наполняют эту «копилку добра». Готовы ли перечислить конкретные цели, которые ставят себе люди вашего окружения? К каким категориям ценностей относятся эти цели?

3. Наряду с целями, важнейшим понятием определяющим место человека в социуме являются ценности, которые отражают его отношение к окружающему миру, прежде всего к другим людям. Австрийский психолог В. Франкл выделил группы ценностей, связанные с : - деятельностью человека; - переживаниями и эмоциями; - отношениями к происходящему и к тому, чего нельзя изменить. *Приведите пример таких ценностей.*

«Слаще женщин и вина для мужчины есть война!», - Р. Киплинг. Готовы ли назвать людей, для которых «слаще» были другие «объекты»?

Чем, с т.з. философии, медицины, психологии готовы объяснить тягу человека к противоположному полу, пище, теплу, знаниям, риску, власти, обману, покровительству, авантюризму?

4. Поскольку каждый человек вовлечен в экономический процесс, ряд экономистов в 19 -20 веках создали модель так называемого «экономического человека». Суть в том, что человек рассматривается как существо, желающее обладать богатством. Опыт показал, что замысел «экономического человека» не реализовался и не получил одобрение в научной теории. Однако и в настоящее время продолжают попытки модификаций первоначальной идеи, которые воплощаются в обновленных моделях с набором определенных характеристик. Например: Изобретательный, Испытывающий ограничения, Имеющий ожидания, Оценивающий, Максимизирующий Человек (RREEMM –Resouверceful, Restricting, Expecting, Evaluating, Maximizing Man).

Творческие поиски по созданию оптимальных моделей человека с целью познания вариантов его поведения в обществе не прекращаются. Сегодня популярны модели «социологического», «психологического», «политологического» человека. С точки зрения

менеджмента проблемная ситуация состоит в отсутствии явно выраженных предпочтений для бизнеса каждой из моделей.

Как Вы считаете, какое основание для создания таких моделей более объективно: желание разработчика видеть именно такие модели поведения, или все же это слепок реальных объектов?

Дайте характеристику этим моделям.

Насколько адекватно они отражают поведение человека? В чем их основной недостаток? Для каких регионов свойственны такие модели?

Как на формирование поведенческой модели влияет религия региона? Приведите примеры.

5. *Что включает в себя готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия?*

Практическая работа № 3. «Эффективность деятельности человека. Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия»

1. В любом виде деятельности человека можно выделить две компоненты. Первая характеризует так называемый α - труд, выполняемый по заданной технологии, инструкции, схеме, когда исполнитель не вносит элементов авторства. Такой труд назван регламентированным. Вторая компонента характеризует т.н. β - труд, направленный на создание новых благ, или на применение неизвестных ранее методов производства. Такой труд признан инновационным.

В качестве одной из приоритетных задач, стоящих перед социологией трудовых отношений ученое сообщество видит в том, как ответить на вопрос: *в каких соотношениях между собой состоят эти компоненты в разных сферах деятельности человека?*

Как полагаете, для каких профессий характерно доминирование первой составляющей, и какие профессии преимущественно включают в свое содержание вторую компоненту?

Как меняется это соотношение с ростом профессионализма работника?

Меняется ли соотношение с возрастом одного и того же работника?

Как влияют на α -труд и β - труд гендерные признаки?

Покажите на графике функциональную зависимость результата труда с преимуществом каждой из составляющих, от таких аргументов как затраты времени и энергии человека. Готовы ли показать влияние этих составляющих на формирование дохода предприятия и национального дохода государства?

2. Кроме указанных выше компонент, результаты работы коллектива существенно зависят от духовной составляющей, т.н. γ – составляющей, которая определяется такими понятиями как честь, доверие, бескорыстия. На актуализацию этих понятий в жизни общества была направлена деятельность выдающихся наших соотечественников: Вл. Соловьева, П. Кропоткина, С.Булгакова, А. Сахарова. Отмечали эту составляющую и целая плеяда зарубежных ученых : Б.Рассел, А. Швейцер, С.Франк.

Настанет день и час пробьет

Когда уму и чести

На всей земле придет черед

Стоять на первом месте

Р.Бернс

Как считаете, когда «пробьет этот час» для России? А для Вашей Родины? От чего или от кого зависит «сей час»? Быть может от Вас? Назовите имена, которые способствовали в свое время такому «часу» в Европе, Азии, Америке, Африке.

3. Экономисты прошлого в большей своей части были единодушны в том, что человек выступает в структуре ресурсов экономических систем одновременно и целью производства

и его фактором (С. Маршалл).

При наличии некоторых различий в точках зрения на труд, капитал, ренту, предпринимательские способности, влияние социальных процессов, классики экономической теории утверждают: труд (трудовой потенциал) и земля (природа) являются первичными факторами производства. Все остальное – продукт деятельности человека. Ресурсы созданные трудом условно разделены на четыре группы: 1. социальные отношения; 2. информация; 3. энергия; 4. сооружения, материалы, оборудование.

С тем, чтобы найти и понять противоречивые моменты в описываемом выше материале, надо, прежде всего понять глубину и сложность социальных отношений, ибо именно в динамике этих отношений кроется проблемная ситуация.

Что является субъектами социальных отношений? Что такое социальная группа? Покажите на примерах различие между социальными группами по отношению к труду. Живут ли сегодня такие термины как «эксплуататор» и «эксплуатируемый»?

Что входит в информационный ресурс? Каким ресурсом оперирует система HRM? Что такое тайна: государственная, коммерческая, следствия, банковская, медицинская, ... ? Дополните предыдущую фразу другими видами тайн. В каком статусе тайны входят в информационный ресурс? Раскройте свойства информации: достоверность, своевременность, непротиворечивость.

Какие виды энергии Вам известны? Какие источники энергии сегодня предпочитает человечество? А в Европе, России, Китае, Норвегии? Как думаете, какой способ обеспечения энергии для человека более предпочтителен: 1. Быстро сжечь все природные запасы и придумать новые источники; 2. Экономно расходовать уже имеющиеся ресурсы?

4. Понятие эффективности относится к важнейшим понятиям теории управления экономическими системами. Анализ научных публикаций позволяет предложить варианты определений:

- эффективность как соотношение затрат и соответствующих результатов;
- эффективность как характеристика состояния экономической системы или характеристика качества управления (эффективное- неэффективное);
- эффективность как мера приближения к оптимальному состоянию экономической системы или как вероятность достижения цели.

Какое из определений вы признаете более корректным? Укажите ограничения. Чем и в чем (какими приборами, и в каких единицах) измеряется эффективность?

Предложите варианты научных трактовок понятиям: продуктивность; рентабельность; коэффициент полезного действия (кпд), работоспособность, функциональность, относимость.

5. С тем, чтобы понять влияние новаторства и творчества на величину прибыли, исходят из того, «Божий дар» человека, его гениальность в определенной сфере сродни плодородию земли на отдельной территории. Как бессмысленно надеяться на богатый урожай на чахлой почве, та и безосновательно рассчитывать на успешный результат коллектива, обделенного талантливыми сотрудниками. Талант, как и плодородие почвы, есть следствие благосклонности природы к человеческому потенциалу и его ресурсу. В настоящее время утверждается тенденция, - творчество признается в качестве основного источника прибыли в экономике XXI века.

Однако есть острая дилемма: талант направленный не на благо социума, приносит вред в кратных размерах. Вспомним аналогию в поэзии, воспевающей винопитие.

Вино несет и яд и мед,

И рабство и свободу.

Цену вину не знает тот,

Кто пьет его как воду.

Приведите примеры случаев, когда талант, творческие позывы человеческого потенциала вместо оцутимой прибыли (мед) приносили ущерб и лишения (яд) коллективу, нации, мировому сообществу.

Вы управленец, какие из принципов управления, разработанные А. Файолем, выберете для формирования в подчиненных творческого духа и новаторства?

Выберите из совокупности известных тестов, применяемых при приеме сотрудника на работу, те, которые позволяют определить личность способную на творческий полет и нестандартность мышления.

Раскройте методику управления неординарной личностью, определив цели, мотивы, стимулы. Предложите вариант закрепления (изгнания) талантливого сотрудника из коллектива.

б. Каким образом готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия влияет на эффективность деятельности человека?

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ ЗАНЯТИЙ

Реализация компетенций:

- ОК-2: готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

- ОПК-2: готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

- ОПК-3: способность принимать организационно-управленческие решения.

1. Степень завершенности и правильности ответов на задания ПТК: полнота раскрытия вопросов; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с литературой; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.

2. Полнота и целостность выполнения задания, полнота использования литературных источников по вопросам; анализа учебной литературы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» для решения профессиональных задач, анализа научной литературы для решения профессиональных задач.

3. Соблюдение требований к решению задач: – правильное оформление; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы.

Преподаватель анализирует оценочную таблицу. Выставляет и мотивирует итоговые оценки.

1. оценки «отлично» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании,

изложении и использовании учебно-программного материала;

2. оценки **«хорошо»** заслуживает студент, обнаруживший полные знания учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

3. оценки **«удовлетворительно»** заслуживает студент, обнаруживший знание учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешность в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

4. оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Преподаватель сообщает о достижении целей занятия:

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

- способность принимать организационно-управленческие решения (ОПК-3).

На основании заключительной беседы с обучающимися преподаватель делает вывод, о том насколько достигнуты цели практического занятия.

Рекомендуемая литература						
Основная литература						
Код	Авторы	Заглавие	Назначение	Издательство	Год издания	Количество
Л1.1	Макарова И.К.	Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента:	Учебное пособие	М.: Дело. – 422 с.	2015	

Дополнительная литература						
Л2.1	Шапиро С. А. , Самраилова Е. К. , Баландина О. В. , Вешкурова А. Б.	Концепции управления человеческими ресурсами:	учебное пособие	М.: Директ-Медиа. – 340 с.	2015	
Л2.2	Руденко А.М.	Управление человеческими ресурсами	учеб. пособие для бакалавров	Ростов-на-Дону: Феникс. - 351 с.	2015	
Л2.3	Г.Г. Зайцев, Г.В. Черкасская, М.Л. Бадхен	Управление человеческими ресурсами	учебник для бакалавров	М.: Академия,. - 297 с.	2014	
Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»						
	Наименование ресурса			Адрес		
Э1	Википедия — свободная энциклопедия			http://ru.wikipedia.org/wiki/		
Э2	Психология. Журнал высшей школы экономики [Электронный ресурс]: Ежеквартальный научно-образовательный журнал ГУ ВШЭ			http://psy-journal.hse.ru .		
Э3	Управление персоналом [Электронный ресурс]: Деловой журнал Изда-тельского дома «Управление персоналом»			http://www.top-personal.ru/page		
Перечень информационных и дистанционных образовательных технологий						
Перечень программного обеспечения						
1	Операционная система Windows 7;					
2	Интегрированный пакет прикладных программ Microsoft Office 2010 (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.).					
Перечень информационных справочных систем						
1	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»;					
2	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»;					
3	Информационно-правовая система Гарант;					
Перечень дистанционных образовательных технологий						
1	Система дистанционного обучения «Прометей»;					
2	Система видеоконференцсвязи «Mirapolis Virtual Room»;					
3	Галактика Портал внутренних и внешних коммуникаций учебного заведения (личный кабинет обучающегося/преподавателя в ЭИОС НОУ МИЭП).					