

Департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области
Областное государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Белгородский индустриальный колледж»

Рассмотрено
цикловой комиссией
Протокол заседания № 1 .
от «31» августа 2020 г.
Председатель цикловой комиссии
Чобану Л.А.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
по выполнению практических работ
учебной дисциплины
ОП.08 Управление персоналом

по специальности
11.02.10 Радиосвязь, радиовещание и телевидение
(углубленной подготовки)

квалификация
специалист по телекоммуникациям

Разработчик:
преподаватель
ОГАПОУ «Белгородский
индустриальный колледж»
Фалькова И.Н.

Белгород 2020 г.

Содержание

	Стр.
1. Пояснительная записка	3
1.1. Краткая характеристика дисциплины, ее цели и задачи. Место практических работ в курсе дисциплины	3
1.2. Организация и порядок проведения практических работ	3
1.3. Общие указания по выполнению практических работ	3
1.4. Критерии оценки результатов выполнения практических работ	3
2. Тематическое планирование практических работ	5
3. Содержание практических работ	6
Практическая работа №1 Анализ структуры управления персоналом	6
Практическая работа № 2 Определение общей потребности организации в кадрах	X
Практическая работа № 3 Определение психофизиологических качеств человека	X
Практическая работа №4 Методы управления персоналом	X
Практическая работа №5 Система показателей, характеризующих трудовой потенциал предприятия	X
Практическая работа № 6 Организация найма персонала	X
Практическая работа №7 Профессиональная ориентация персонала	
Практическая работа №8 Адаптация персонала в производственном коллективе	
4. Информационное обеспечение обучения	70

1. Пояснительная записка

1.1. Краткая характеристика дисциплины, ее цели и задачи. Место практических работ в курсе дисциплины

Дисциплина ОП.08 Управление персоналом является частью рабочей основной образовательной программы в соответствии с ФГОС по специальности СПО 11.02.10 Радиосвязь, радиовещание и телевидение (углубленной подготовки.)

Дисциплина изучается в IX семестре. В целом рабочей программой предусмотрено 16 часов на выполнение практических работ, что составляет 23 % от обязательной аудиторной нагрузки, которая составляет 68 часов, при этом максимальная нагрузка составляет 102 часа, из них 28 часов приходится на самостоятельную работу обучающихся.

Цель настоящих методических рекомендаций: оказание помощи обучающимся в выполнении практических работ по дисциплине ОП.08 Управление персоналом, качественное выполнение которых поможет обучающимся освоить обязательный минимум содержания дисциплины и подготовиться к промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета.

1.2. Организация и порядок проведения практических работ

Практические работы проводятся после изучения теоретического материала. Введение практических работ в учебный процесс служит связующим звеном между теорией и практикой. Они необходимы для закрепления теоретических знаний, а также для получения практических навыков и умений. При проведении практических работ задания, выполняются студентом самостоятельно, с применением знаний и умений, усвоенных на предыдущих занятиях, а также с использованием необходимых пояснений, полученных от преподавателя. Обучающиеся должны иметь методические рекомендации по выполнению практических работ, конспекты лекций, измерительные и чертежные инструменты, средство для вычислений.

1.3. Общие указания по выполнению практических работ

Курс практических работ по дисциплине ОП.08 Управление персоналом»предусматривает проведение 8 работ, посвященных изучению:

- анализа структуры управления персоналом;
 - определению общей потребности организации в кадрах;
 - определению типа темперамента личности, способов конструктивного разрешения конфликтов;
 - оценке методов управления персоналом;
 - системы показателей, характеризующих трудовой потенциал предприятия
- оценке методов управления персоналом;
- оценке методов управления персоналом;
 - организации найма персонала;
 - профессиональной ориентации персонала;
 - адаптации персонала в производственном коллективе;

При подготовке к проведению практической работы необходимо:

- ознакомиться с целями проведения практической работы;
- ознакомиться с порядком выполнения работы.

После выполнения практической работы обучающийся к следующему занятию оформляет отчет, который должен содержать:

- название практической работы, ее цель;
- краткие, теоретические сведения об изучаемой теме;
- все необходимые, предусмотренные практической работой, расчеты;
- выводы по итогам работы;
- ответы на контрольные вопросы.

1.4. Критерии оценки результатов выполнения практических работ

Критериями оценки результатов работы обучающихся являются:

–уровень усвоения обучающимся учебного материала;

–умение обучающегося использовать теоретические знания при выполнении практических задач;

–сформированность общих и профессиональных компетенций:

ОК 1.Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес;

ОК 2.Организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;

ОК 3.Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях;

ОК 4.Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития;

ОК5.Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности;

ОК 6.Работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями;

ОК 7.Ставить цели, мотивировать деятельность подчиненных, организовывать и контролировать их работу с принятием на себя ответственности за результат выполнения заданий;

ОК 8.Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации;

ОК 9.Быть готовым к смене технологий в профессиональной деятельности;

ПК 4.1. Планировать и организовывать работу структурного подразделения;

ПК 4.2. Руководить работой структурного подразделения;

ПК 4.3. Анализировать процесс и результаты деятельности подразделения;

–обоснованность и четкость изложения материала;

–уровень оформления работы.

–анализ результатов.

Критерии оценивания практической работы

Оценка	Критерии оценивания
5	Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности проведения, содержит результаты и выводы, все записи, таблицы, рисунки, чертежи, графики выполнены аккуратно. Обучающийся владеет теоретическим материалом, формулирует собственные, самостоятельные, обоснованные, представляет полные и развернутые ответы на дополнительные вопросы.
4	Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности проведения, содержит результаты и выводы, все записи, таблицы, рисунки, чертежи, графики выполнены аккуратно. Обучающийся владеет теоретическим материалом, допуская незначительные ошибки на дополнительные вопросы.
3	Работа выполнена в полном объеме, содержит результаты и выводы, все записи, таблицы, рисунки, чертежи, графики выполнены аккуратно. Обучающийся владеет теоретическим материалом на минимально допустимом уровне, допуская ошибки на дополнительные вопросы.
2	Работа выполнена не полностью. Студент практически не владеет теоретическим материалом, допускает ошибки при ответе на дополнительные вопросы.

2. Тематическое планирование практических работ

	Наименование тем	Вид и название работы студента	Количество часов на выполнение работы
Раздел 1	Система управления персоналом организации		6
1.1.	Организационная структура службы управления персоналом	Практическая работа №1 «Анализ структуры управления персоналом»	2
1.2.	Персонал предприятия как объект управления	Практическая работа №2 «Определение общей потребности организации в кадрах»	2
		Практическая работа №3 «Определение психофизиологических качеств человека»	2
1.3.	Принципы и методы управления персоналом	Практическая работа №4 «Методы управления персоналом»	2
Раздел 2	Работа с кадрами		4
2.1.	Формирование и использование трудового потенциала	Практическая работа №5 «Система показателей, характеризующих трудовой потенциал предприятия»	2
2.2.	Кадровая служба предприятия	Практическая работа №6 «Организация найма персонала»	2
Раздел 3.	Развитие трудового потенциала		4
3.1.	Профессиональная ориентация и социальная адаптация	Практическая работа №7 «Профессиональная ориентация персонала»	2
		Практическая работа №8 «Адаптация персонала в производственном коллективе»	2
		Итого:	16

3. Содержание практических работ

Практическая работа № 1

Тема: «Анализ структуры управления персоналом»

Цель: Закрепить теоретические знания по теме

Задание 1.

Изучите линейную структуру управления персоналом, укажите преимущества и недостатки.

Задание 2.

Изучите функциональную структуру управления персоналом, укажите преимущества и недостатки.

Задание 3.

Проанализируйте линейную и функциональную структуру управления персоналом и предложите вариант линейно-функциональной структуры, составьте схему.

Практическая работа № 2

Тема: «Определение общей потребности организации в кадрах»

Цель: Приобрести навыки определения общей потребности организации в кадрах.

Задание 1.

Используя методологию планирования «от достигнутого уровня» определить общую потребность организации в кадрах;

- 1) Численность рабочих в базисном (отчетном) периоде _____ человек
- 2) Индекс роста объема производства _____ .
- 3) Индекс роста производительности труда _____.

Задание 2.

Используя методику расчета численности на основе трудоемкости, определить численность персонала на основе данных:

- 1) количество рабочих дней в году _____ ;
- 2) продолжительность рабочей смены 8 часов;
- 3) коэффициент выполнения норм _____ ;
- 4) годовой выпуск продукции _____ ;
- 5) время изготовления единицы продукции _____.

Задание 3.

Определить показатели, характеризующие количественную сторону трудовых ресурсов на основе данных:

- а) Общая численность персонала
 - 1) в текущем периоде _____
 - 2) планируемом периоде _____ чел.
 - б) Численность персонала по категориям
 - 1) руководители _____ чел;
 - 2) специалисты _____ чел, в т. ч. с высшим образованием _____ чел;
 - 3) служащие _____ чел, т. ч. с высшим образованием _____ чел;
 - 4) рабочие _____ чел.
 - в) Уволено за текущий период _____ чел, в т.ч. по собственному желанию _____ чел.
 - г) Принято за текущий период _____ чел.
- Среднегодовая стоимость основных средств _____ тыс. руб.

Практическая работа № 3

Тема: «Определение психофизиологических качеств человека»

Цель работы: изучение методики определения темперамента и психофизиологических качеств.

Задачи: 1. Изучить методику определения темперамента человека;

2. Определить тип темперамента и наиболее выраженное психофизиологическое качество;

3. Выделить положительные и отрицательные качества своего темперамента;

4. Оценить соответствие психофизиологических качеств с дальнейшей профессиональной деятельностью.

1. Основные положения

Шансы на успех в работе повышаются, если человек выбрал профессию, которая соответствует его способностям, интеллектуальному уровню, личностным особенностям и интересам, если данная работа ему нравится. В случае если человек вынужден выполнять работу, которая ему не интересна и даже неприятна, то это верный путь к повышению утомляемости, неудовлетворенности, к постепенному ухудшению здоровья и психического самочувствия.

Поэтому учитывая свои склонности и интересы, свои личностные предпочтения – это дополнительный мощный фактор достижения успеха в работе.

В различных сферах общественной практики нашло широкое применение психологическое тестирование. Тесты позволяют быстро и довольно точно определить качества, которыми обладает человек, вовремя обнаружить ограничения на занятия некоторыми видами трудовой деятельности, предотвратить проблемы в связи с неудачно выбранной профессией. Многие тесты выявляют скрытые потенциальные способности человека, обнаруживая перспективные направления его профессионального роста.

Психофизиологические качества людей характеризуются подвижностью человека, психологического склада, активностью или пассивностью, эмоциональностью, раздражительностью. В основном эти процессы являются показателями работоспособности нервных клеток и в целом нервной системы человека.

Нервная система выдерживает большую и длительную нервную нагрузку, в то время, как слабая при этих условиях, теряет баланс процессов возбуждения и торможения. Появление нервных процессов человека в его поведении обуславливается темпераментом.

Темперамент является биологическим фундаментом нашей личности,

т. е. основан на свойствах нервной системы, связан со строением тела человека, с обменом веществ в организме. Темперамент – индивидуальные свойства психики, определяющие динамику психической деятельности человека, особенности поведения и степень уравновешенности реакций на жизненные воздействия.

Характер – индивидуальное качество устойчивых психических особенностей человека, обуславливающих типичный для данного объекта способ поведения в определенных условиях и обстоятельствах. Характер тесно связан с другими сторонами личности человека, в частности, с темпераментом, который определяет форму выражения характера, накладывая своеобразный отпечаток на те или иные его проявления.

Характерными особенностями темперамента являются:

1. постоянство индивидуально-психологических свойств личности (скорость восприятия, быстрота ума, скорость переключения внимания, темп и ритм речи, проявление эмоций и волевых качеств);

2. свойства темперамента, объединенные в определенные структуры (типы темперамента).

У взрослого человека свойства темперамента в основном стабильны, но могут изменяться в определенных пределах под воздействием психических состояний и жизненных коллизий.

Различают 4 вида темперамента: холерический (сильный неуравновешенный), сангвинический (сильный, уравновешенный, подвижный), флегматический (сильный, уравновешенный, инертный) и меланхолический (слабый).

К *холерическому* типу относятся люди с повышенной возбудимостью и неуравновешенностью. Холерик вспыльчив, агрессивен, прямолинеен в отношениях, инициативен в деятельности. Движения холерика быстры и резки. Наблюдается резкая смена эмоций. Он склонен переоценить свои силы и недооценить препятствия на пути к цели. Стремится в «первые ряды» Речь носит ярко выраженную окраску, склонен перебивать собеседника, говорить громко, в разговоре захватывать инициативу, горячо настаивать на своем.

Для холериков характерна цикличность в работе. Они способны со всей страстью отдаваться делу, за которое взялись, увлечься им. Однако при подавленном состоянии при упадке веры в свои возможности начатую работу забрасывают. Замедленный и спокойный темп работы холерикам не свойствен. Для них больше всего подходит работа, требующая немедленного исполнения.

К *сангвиническому* типу относятся люди с большой подвижностью, легко приспосабливающиеся к изменяющимся условиям жизни, быстро находящие контакт с людьми, общительные независимо от их авторитета. Их внимание нестабильно, переключается быстро и легко. В коллективе сангвиники инициативны, общительны, веселы, жизнерадостны, с охотой берутся за любое дело, способны к увлечению. Речь живая и быстрая, а взгляд открытый. Сангвиники с охотой берутся за интересное дело, работая с увлечением. Они любят новизну, разнообразие ситуаций, перемену мест, избегая однообразия, шаблонности. Легко переживают неудачу. В работу включаются быстро. Однако, если дело требует терпения, могут отступить, как и утратить интерес. Сангвиники отзывчивы, непринужденны, не склонны к беспокойству, но склонны к лидерству. Больше всего подходит им работа, требующая быстроты реакции и уравновешенности.

Меланхолическому типу людей присуще спокойствие, непринужденность, рассудительность, пессимистичность, сдержанность, тревожность. Обычно они тихие, необщительные, легко ранимые и длительное время переживают за свои поступки, способны делать самоанализ. Данный тип людей отличается высокой эмоциональной чувствительностью, повышенной ранимостью. Сильные воздействия затормаживают деятельность меланхолика. Замкнут. Трудно и медленно сближается с людьми. Настороженный, тревожный взгляд, стремится быть в «тени», негромкая речь, осторожные, робкие движения. Придает большое значение мелочам, склонен к внутренним переживаниям., ригиден. Болезненно и долго переживает неудачи и наказания. Опасается перемены мест, изменения уклада жизни. Склонен недооценить свои силы и переоценить препятствия. Для меланхолика больше всего подходит ровная, требующая усидчивости и терпения работа. Монотонная работа его не тяготит, в дружном коллективе он успешно выполняет порученное дело.

Ригидность (от лат. rigidus – твердость). Различают физиологическую ригидность – функциональное состояние скелетных мышц, выражающееся в чрезмерной их напряженности и психическую ригидность – недостаточные подвижность, переключаемость, приспособляемость мышления, установок по отношению к меняющимся требованиям среды.

Флегматическому типу людей присуще доброжелательность, уживчивость, благоразумие. В коллективе эти люди внушают к себе доверие, очень ровные в общении, настойчивый и упорный труженик. Прежде чем что-то сделать, они несколько раз взвешают свое решение. При наличии сильного торможения и уравновешенного процесса возбуждения ему нетрудно сдерживать свои порывы, строго следовать выработанному распорядку жизни. Флегматик солиден, работает неторопливо, ритмично. Внимание его в меру устойчивое, переключение внимания замедленное. Он скуп на слова. В меру общителен, предпочитает проверенные методы работы, контролирует свою деятельность, излишние проверки ему не мешают и не раздражают. Редко проявляет инициативу.

Итак, зная психофизиологические особенности работника, руководители смогут выявить его скрытый потенциал, способствовать развитию положительных качеств, что в конечном

итоге позволит достичь нормальной атмосферы в коллективе, изолировать нервозность и суету, определить перспективные направления профессионального роста работника.

Здоровый коллектив, где наблюдается уважение друг к другу, взаимопомощь, всегда выполняет и перевыполняет задания, а также способствует снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Исследованиями установлено, что производственный травматизм во многом зависит от характера поведения пострадавших, обусловленного их психофизиологическими особенностями. Например, у холерика количество несчастных случаев составляет 40%, у сангвиников-13%, у флегматиков – 11%, у меланхоликов – 25%, а у лиц неопределенной подвижности, обуславливающих особенности всех четырех типов, травматизм наблюдается порядка 11%. Данный пример показывает, что распределение травматизма неравномерно, большего всего получают травмы холерика и меланхолика, меньше – флегматики и сангвиники.

Таким образом, при организации труда и расстановке людей по рабочим местам командир производства должен учитывать их темперамент и психофизиологические качества. Правильная расстановка людей по рабочим местам в соответствии их темпераменту обуславливают рациональную организацию труда, способствует повышению производительности и снижению производственного травматизма.

2. Методика определения темперамента

Для определения типов темперамента используется психологическая методика английского психолога Г. Айзенка, который разработал двухфакторную модель, основными характеристиками которой являются экстравертированность и нейротизм.

Экстравертированность представляет собой своего рода характеристику индивидуально-психологических различий человека крайние полюса которой соответствуют направленности личности либо на мир внешних объектов (экстраверсия), либо на явления его собственного субъективного мира (интроверсия).

Нейротизм - это психическое состояние, которое характеризуется эмоциональной неустойчивостью, тревогой, волнением, плохим самочувствием, вегетативными расстройствами. Этот фактор биполярен. Один из полюсов его имеет позитивное значение, характеризуется эмоциональной устойчивостью, другой полюс - эмоциональной неустойчивостью. Эмоциональная устойчивость присуща сангвиникам и флегматикам, эмоциональная неустойчивость - холерикам и меланхоликам.

Исследования Г. Айзенка привели к выводу, что большинство людей находится между полюсами разработанной им двухфакторной модели экстравертированности и нейротизма и согласно нормальному распределению ближе к ее середине.

Экстравертам (сангвиникам и холерикам) свойственны общительность, импульсивность, гибкое поведение, большая инициатива, высокая социальная адаптивность, но малая настойчивость.

Интровертам (флегматикам, меланхоликам) присущи наблюдательность, замкнутость, склонность к самоанализу, затруднение социальной адаптации, фиксация интересов на явлениях собственного внутреннего мира, социальная пассивность при достаточной настойчивости.

Однако следует иметь в виду, что вывод о том, что экстраверты только лишь подвижны и возбудимы, интроверты заторможены и инертны, склоны к невротизму нестабильны и дезадаптивны, а их антиподы, наоборот, весьма эмоционально устойчивы и высокоприспособляемы – выглядит излишне упрощенным, недостаточно прогностичным. Необходимо обязательно учитывать ситуационные характеристики, и тогда окажется, что в ситуациях со слабыми стимулами более адекватным будет поведение человека с меньшей эмоциональной стабильностью и интровертированностью, поскольку именно он проявляет столь необходимую психологическую чувствительность. Стабильный же экстраверт в подобных ситуациях может проявлять раздражение, переходящее в агрессию, ибо он не ощущает слабых, но значимых воздействий, и не понимает причин своего несоответствия обстоятельствам. Тем не менее, экстраверт, несомненно, более адаптивен в напряженных условиях, в которых интроверт легко впадает в депрессию, вызванную нервным истощением и запредельным торможением.

При определении темперамента и психофизиологических качеств испытуемого следует пользоваться опросником Айзенка, который включает 57 вопросов. На каждый вопрос необходимо быстро дать достоверные ответы «да» или «нет». На обсуждение вопросов не нужно тратить время, здесь не может быть хороших или плохих ответов, т. к. это не испытание умственных способностей.

3. Опросник Г. Айзенка

1. Часто ли Вы чувствуете тягу к новым впечатлениям, чтобы отвлечься, испытать сильные ощущения?
2. Часто ли Вы чувствуете, что нуждаетесь в друзьях, которые могут Вас понять, выразить сочувствие?
3. Считаете ли Вы себя беззаботным человеком?
4. Очень ли Вы трудно отказываетесь от своих намерений?
5. Обдумываете ли Вы свои дела не спеша и предпочитаете ли подождать, прежде чем действовать?
6. Всегда ли Вы выполняете свои обещания, даже если это Вам невыгодно?
7. Часто ли у Вас спады и подъемы настроения?
8. Быстро ли Вы обычно действуете и говорите и не тратите ли много времени на обдумывание?
9. Возникали ли у Вас когда-нибудь чувства, что Вы несчастны, хотя никакой серьезной причины для этого не было?
10. Верно ли, что на спор Вы способны решиться на все?
11. Смущаетесь ли Вы, когда хотите познакомиться с человеком противоположного пола, который Вам симпатичен?
12. Бывает ли, что, разозлившись, Вы выходите из себя?
13. Часто ли Вы действуете необдуманно, под влиянием момента?
14. Часто ли Вас беспокоит мысль о том, что Вам не следовало бы делать нечто или говорить что-то?
15. Предпочитаете ли Вы чтение книг встречам с людьми?
16. Верно ли, что Вас легко задеть?
17. Любите ли Вы часто бывать в компании?
18. Бывают ли у Вас такие мысли, которыми Вам не хотелось бы делиться с другими людьми?
19. Верно ли, что иногда Вы настолько полны энергии, что все горит в руках, а иногда чувствуете сильную вялость?
20. Стараетесь ли Вы ограничить круг своих знакомств небольшим числом самых близких друзей?
21. Много ли Вы мечтаете?
22. Когда на Вас кричат, отвечаете ли Вы тем же?
23. Часто ли Вас терзает чувство вины?
24. Все ли Ваши привычки хороши и желательны?
25. Способны ли Вы дать волю собственным чувствам и всю повеселиться в шумной компании?
26. Можно ли сказать, что нервы у Вас часто бывают напряжены до предела?
27. Считают ли Вас человеком живым и веселым?
28. После того как дело сделано, часто ли Вы возвращаетесь к нему мысленно и думаете, что могли бы сделать лучше?
29. Верно ли, что Вы обычно молчаливы и сдержанны, когда находитесь среди людей?
30. Бывает ли, что Вы передаете слухи?
31. Бывает ли, что Вам не спится оттого, что разные мысли лезут в голову?
32. Верно ли, что Вам часто приятнее и легче прочесть о том, что Вас интересует в книге, хотя можно быстрее и проще узнать об этом у друзей?
33. Бывает ли у Вас учащенное сердцебиение?
34. Нравится ли Вам работа, которая требует пристального внимания?

35. Бывают ли у Вас приступы дрожи?
36. Верно ли, что Вы всегда говорите о знакомых Вам людях только хорошее, даже тогда, когда уверены, что они об этом не узнают?
37. Верно ли, что Вам неприятно бывает в компании, где постоянно подшучивают друг над другом?
38. Верно ли, что Вы раздражительны?
39. Нравится ли Вам работа, которая требует быстроты действий?
40. Верно ли, что Вам нередко не дают покоя мысли о разных неприятностях и «ужасах», которые могли бы произойти, хотя все кончилось благополучно?
41. Верно ли, что Вы неторопливы в движениях?
42. Вы когда-нибудь опаздывали на свидание или на работу?
43. Часто ли Вам снятся кошмары?
44. Верно ли, что Вы такой любитель поговорить, что никогда не упустите случая побеседовать с незнакомым человеком?
45. Беспокоят ли Вас какие-нибудь боли?
46. Огорчились бы Вы, если бы долго не могли видеться со своими друзьями?
47. Можете ли Вы назвать себя нервным человеком?
48. Есть ли среди Ваших знакомых такие, которые Вам явно не нравятся?
49. Легко ли Вас задевает критика ваших недостатков или вашей работы?
50. Могли бы Вы сказать, что Вы уверенный в себе человек?
51. Трудно ли Вам получить настоящее удовольствие от мероприятий, в которых много участников?
52. Беспокоит ли Вас чувство, что Вы чем-то хуже других?
53. Сумели бы Вы внести оживление в скучную компанию?
54. Бывает ли, что Вы говорите о вещах, в которых совсем не разбираетесь?
55. Беспокоитесь ли Вы о своем здоровье?
56. Любите ли Вы подшучивать над другими?
57. Страдаете ли Вы бессонницей?

4. Обработка и интерпретация результатов тестирования

Обработку тестирования следует начинать с определения достоверности ответов испытуемых. Если ответы совпадают с указанными в «ключе», то каждому из них приписывается 1 балл. «Ключ» к опроснику приведен ниже. При сумме баллов от 0 до 4 ответы достоверны. Если сумма баллов по показателю искренности ответов составляет 5 или 6, то полученные результаты подвергаются сомнению. Если сумма баллов более 7, то данные тестирования считаются недостоверными и дальнейшая обработка результатов не производится.

Для определения темперамента используется ключ, который имеет два столбца «экстраверсия/интроверсия» и «нейротизм». Столбец «экстраверсия» и столбец «интроверсия» состоит из двух граф «да» и «нет», а столбец «нейротизм» только из одной графы «да». Тестируемый, после достоверных ответов должен сосчитать в графах количество совпадений его ответов с ответами ключа. Если испытуемый на вопрос под номером 1 ответил «да», то его следует считать «совпадением», а если «нет», то «несовпадением». Так сличать все вопросы по всем графам.

После определения количества баллов по всем трем графам количество «совпадений» по столбцу «экстраверсия/интроверсия» откладывают на диаграмме по горизонтальной оси, а количество «совпадений» столбца «нейротизм» - по вертикальной оси. Найденные точки на диаграмме будут координатами типа темперамента, а в секторе данного темперамента перечислены основные психофизиологические качества испытуемого.

«Ключ» к опроснику

Показатели свойств темперамента				Показатель искренности ответов	
Экстраверсия		Нейротизм			
Да	Нет	Да		Да	Нет
1	53	2	33	6	12
3	56	4	35	24	18
8	5	7	38	36	30
10	15	9	40		42
13	20	11	43		48
17	29	14	45		54
22	32	16	47		
25	34	19	50		
27	37	21	52		
39	41	23	55		
44	51	26	57		
46		28			
49		31			

Предположим, что при подсчете баллов по показателю экстраверсии сумма оказалась равной 15. В этом случае через значение 15 на оси экстравертированности проводится вертикальная линия. Точно так же производится подсчет суммы баллов по показателю нейротизма. Пусть сумма баллов по этому показателю составила 19. Через значение 19 на оси нейротизма проводится горизонтальная линия. Точка пересечения горизонтальной и вертикальной линий покажет место испытуемого в двухфакторной модели Г. Айзенка (Рисунок 1). В данном случае выявлен холерический темперамент.

Очевидно, что в интерпретации Г. Айзенка испытуемый - явный экстраверт с несколько выраженной эмоциональной неустойчивостью, свойственной холерическому темпераменту.

По фактору экстравертированности (экстраверсия - интроверсия) испытуемых можно разделить на две группы. В случае если по показателю экстравертированности испытуемый набрал сумму менее 12 баллов, то ему свойственна скорее интроверсия. Если сумма баллов будет больше 12, то испытуемому свойственна экстраверсия. Значения баллов от 0 до 12 отражают степень выраженности интроверсии.

Подсчет баллов по показателю нейротизма производится аналогично. При сумме баллов менее 12 испытуемых относят к представителям, отличающимся эмоциональной устойчивостью (стабильностью). При сумме баллов более 12 испытуемых относят к эмоционально неустойчивым типам личности. Достоверность результатов тестирования, как это общепризнано психологами, не превышает значения 80 %.

Контрольные вопросы

1. Дать определение характера.
2. Что такое темперамент? Особенности темперамента.
3. Какие темпераменты выделяются? Охарактеризуйте их?
4. Что такое нейротизм? У людей какого темперамента повышенный нейротизм?
5. Людям какого темперамента присуща эмоциональная неустойчивость?
6. Какие характеристики являются основными для двухфакторной модели Айзенка?
7. Кто относится к экстравертам и интровертам?

Практическая работа №4

Тема: «Методы управления персоналом».

Цель: закрепить теоретические знания по методам управления персоналом.

Ситуация 1.

Исходные данные. Между двумя высшими подчиненными (коллегами) возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к Вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Постановка задачи. Продумайте и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации.

Ситуация 2.

Исходные данные. Подчиненный (коллега) игнорирует Ваши советы и указания, делает всё по-своему, не обращая внимание на замечания, не исправляя того, на что Вы ему указываете.

Постановка задачи. Как Вы будете поступать с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем?

Ситуация 3.

Исходные данные. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Постановка задачи. Каким образом, по Вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

Ситуация 4.

Исходные данные. Однажды Вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше обращаться с подчиненными. Одна из точек зрения Вам понравилась больше всего.

Постановка задачи. Какая и почему:

а) первый: «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывая особенности его личности»;

б) второй: «Все это мелочи. Главное в оценке людей — это деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено»;

в) третий: «Я считаю, что успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его»;

г) четвертый: «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

Задание 2.

Рассмотрите и проанализируйте варианты соотношения трудового потенциала работника (П); фактического его использования (Ф) и требуемого по условиям производства уровня трудового потенциала (Т). Сделайте выводы по каждому варианту.

- а) $П = Ф = Т$
- б) $П > Ф - Т$
- в) $П > Ф < Т$
- г) $П = Ф < Т$

Практическая работа №6

Тема: «Организация найма персонала».

Цель: Закрепить теоретические знания по набору персонала.

Задание 1. "Ценностные ориентации при выборе работы"

Молодой специалист оканчивает высшее учебное заведение по специальности "Радиосвязь, радиовещание и телевидение» Ему предлагают работу в нескольких организациях, каждая из которых имеет разные возможности удовлетворения сложившихся у молодого специалистов запросов.

Каким ценностным ориентациям отдаст предпочтение молодой специалист при выборе своей будущей работы? Проранжируйте их.

Таблица

	Ценностные ориентации	Ранг
1	Хорошо зарабатывать	
2	Получать отпуск в удобное время	
3	Работать в нормальных санитарно-гигиенических условиях	
4	Работать в дружном, сплоченном коллективе	
5	Получить жилье или улучшить жилищные условия	
6	Повышать свое профессиональное мастерство	
7	Наиболее полно использовать способности и умения	
8	Получать, ощущать общественное признание за свои трудовые достижения	
9	Активно участвовать в управлении производством	

10	Более надежное рабочее место	
11	Власть и влияние (право принимать решения)	
12	Продвижение по службе	
13	Соответствие интересов на работе и вне ее	
14	Общаться с интересными знающими коллегами	
15	Иметь спокойную работу с четко определенным кругом обязанностей	
16	Иметь хорошее обеспечение в старости	

Задание 2.

Вы выступаете в роли работодателя, в вашу фирму ведется набор специалистов по системе радиосвязи и телевидения. Ваша задача составить типичные вопросы для проведения собеседования.

Задание 3.

Проработайте тест «Покажите себя в полном блеске». Подведите итоги, сделайте выводы. ТЕСТ Представьте, что Вас уволили по сокращению штатов...Нет, не надо. Лучше представьте, что вам выдался случай сменить место работы на такое, как мечталось. Вы уже позвонили туда, узнали, что кандидатов много, и договорились о встрече для собеседования.

Американский психолог Шарон Кохен, автор публикуемого ниже текста, считает, что некоторые вещи относительно того, как вести себя во время собеседования при устройстве на работу, знает каждый. Во-первых, надо соответственно одеться, избегать синтетики и сверкающей бижутерии. Во-вторых, следует, придти вовремя. В-третьих, вернувшись домой, необходимо написать и отправить благодарственное письмо за то, что вам уделили время и внимание (так у них принято!) Однако, кроме этих трёх обязательных условий, есть и другие, о которых тоже хорошо бы знать.

Попробуйте представить себя в предложенных обстоятельствах и ответить на следующие вопросы:

1. В чем будет состоять ваша домашняя подготовка:

А) вы подробно, чтобы ничего не упустить, восстановите в памяти все свои достижения;

Б) как можно больше постараетесь узнать об организации, в которой собираетесь работать: просмотрите профессиональные журналы, переговорите со сведущими людьми;

В) выбросите все из головы: надо отвлечься, может быть, устроить вечеринку, иначе от тревожных мыслей у вас заболит голова и появятся морщины.

2. Некоторые специалисты советуют заранее перед собеседованием проиграть ситуацию. Как, по-вашему, это лучше сделать:

А) вы уговорите подругу выступить в роли интервьюера;

Б) за неделю до встреч запросите в этой организации список вопросов, которые вам могут задать. Это, во-первых, продемонстрирует ваши навыки работы, во-вторых, действительно поможет в подготовке;

В) перед сном представите в уме будущий экзамен несколько раз, следя за тем, чтобы ваши ответы звучали гладко.

3. Другие специалисты рекомендуют готовиться к худшему. По-вашему, это означает, что:

А) вы все время говорите себе: «Я - неудачница». Это вас успокоит подготовит к испытанию.

Б) на собеседовании вы расскажите все самое жуткое и нелепое, что случилось в вашей профессиональной карьере, подчеркнув, что теперь с такими ситуациями в справитесь лучше.

В) продумываете самые кошмарные варианты возможных вопросов и готовите ответы на них.

Например: «Они знают, что с последней работы меня уволили. Но я скажу, что у меня есть хорошие отзывы о других должностных лиц» И так далее.

4. И вот вы входите в кабинет. Ваш собеседник встречает вас у дверей и просит присесть. Вы осматриваетесь и выбираете:

А) кресло перед письменным столом;

Б) диван

В) останетесь стоять.

5. Вы садитесь и ...

А) кладете ногу на ногу и скрещиваете руки на груди;

Б) кладете ногу на ногу и откидываетесь на спинку кресла;

В) сидя на краешке кресла, наклоняетесь вперед с выражением внимания и готовности;

Г) изо всех сил стараетесь истерически не рассмеяться.

6. Кто начинает разговор:

А) вы: задаете толковый вопрос об организации, в которой хотите работать.

Б) ваш собеседник

7. звонит телефон. Хозяин кабинета снимает трубку и довольно долго разговаривает,

Вы:

А) Сидите очень тихо, что бы ни отвлекать его, сохраняя на лице любезное выражение.

Б) легонько постукиваете пальцами по столу, чтобы он понял: ваше время тоже дорого стоит;

В) кашляете, прочищаете горло, чтобы привлечь его внимание.

Г) встаете с места и разглядываете книги, стоящие на полках.

8. Он спрашивает, нравилась ли вам последняя работа и почему вы с ней расстались.

Ваш ответ:

А) я категорически не сошлась взглядами с руководством;

Б) я достигла своего потолка в этой организации и поняла, что надо двигаться дальше.

В) работа мне нравилась, но рабочий день казался невыносимо долгим;

Г) таких бессовестных мошенников, как в этой конторе, я в жизни своей не видела;

Д) эта работа не приносила мне удовлетворения.

9. Он интересуется, сколько вы сейчас зарабатываете(предположим, вы зарабатываете 25 тыс.руб.) ваш ответ:

А) 25 тыс.

- Б) 50 тыс.
В) примерно 30 тыс.
Г) это секрет.
10. Он достает сигареты и предлагает вам закурить. Вы отвечаете:
А) ой, что вы! Мне мама не разрешает
Б) спасибо, нет
В) спасибо, с удовольствием
Г) спасибо, для меня это слишком крепкие сигареты.
11. Вы расписываете свои успехи. Он смотрит на часы, Вы:
А) смотрите на свои часы и вежливо сворачиваете разговор, сообщив, что у вас назначена еще встреча. Таким образом, вы сохраняете контроль над ситуацией.
Б) говорите: «Простите, что заставила Вас скучать»
В) переключаетесь на другую, более интересную деталь своей биографии;
Г) задаете вопрос об организации, где собираетесь работать.
12. По-вашему, взгляд прямо в глаза во время разговора:
А) производит впечатление грубое и вызывающее
Б) предполагает честность и прямолинейность
В) его невозможно выдержать.
13. На вопрос, как далеко простирается ваше профессиональное честолюбие, вы отвечаете:
А) вот такую бы должность, как ваша!
Б) угадайте!
В) хотелось бы поскорее открыть свое дело, но до этого еще далеко
Г) я хочу оставаться в этой профессии, пока не исчерпаю возможности своего профессионального роста.
14. следует ли честно и абсолютно искренне отвечать на вопросы:
А) да
Б) нет
15. как вы пожмете руку собеседнику на прощание:
А) вы считаете, что рукопожатие женщины должно быть мягким, деликатным, так как сильное произведение неверное впечатление- в нем есть что-то противоестественное;
Б) крепко;
В) возьмете руку интервьюера двумя своими руками и тепло пожмете;
Г) чтобы продемонстрировать свою силу, сдавите его руку так, как только сможете, не показывая при этом, каких усилий вам это стоит.
- ОТМЕТЬТЕ СВОИ ОТВЕТЫ В КАЖДОЙ СИТУАЦИИ:**
А теперь посмотрите, какие варианты ответа психолог считает правильным и почему:
1. Лучший ответ **Б**. Это позволит вам разумно отвечать на вопросы и показать, что вы можете быть полезным организации.
2. «**А**» или «**В**» Тактику «**В**» применяют спортсмены перед соревнованиями: представлять себя победителем – хорошее тонизирующее. Если вы ответили «**А**», то даже не трудитесь после этого показываться на собеседовании.

Практическая работа №7

Тема: «Профессиональная ориентация персонала»

Цель: закрепление теоретических знаний по теме

Задание: Решите производственные ситуации, предложите ответ и дайте обоснование.

Ситуация №1.

Начинающего специалиста системы связи подчиненные критиковали на собрании коллектива за резкость в обращении с людьми. Как поступить сотруднику данной ситуации?

Ситуация №2.

Ваш подчиненный по причине недисциплинированности не выполнил задание в срок, хотя обещал и дал слово сделать эту важную работу к намеченной дате.

Ваши действия в соответствии с различными типами ориентации:

- ориентация на дело;
- ориентация на межличностные контакты;
- ориентация на официальную субординацию;
- ориентация на себя.

Ситуация №3.

При распределении премий, некоторые сотрудники коллектива посчитали, что их несправедливо обошли и обратились к Вам (начальнику цеха) с жалобой. Что Вы им ответите?

Ситуация №4.

Вы управляющий фирмой. К Вам пришел работник (специалист по обслуживанию системы радиовещания и телевидения) с просьбой отпустить его с работы на один день.

Вы спрашиваете его о причине. Оказывается, он хочет использовать это время на поиски другого места работы. Его уход с предприятия лишает Ваш участок очень нужного квалифицированного работника. Как бы Вы ответили на просьбу работнику?

Ситуация №5.

В коллективе есть молодая работница с неуравновешенным характером. Резкость ее обращения с другими рабочими часто является причиной возникновения конфликтных ситуаций. Какие действия должен предпринять менеджер по отношению к этой работнице?

Ситуация №6.

После реорганизации фирмы Вам, как главному бухгалтеру, необходимо переукомплектовать в коллективе несколько рабочих групп согласно новому штатному расписанию. Какой путь вы выберете?

Практическая работа № 8

Тема: «Адаптация персонала в производственном коллективе»

Цель: Закрепить теоретические знания по адаптации персонала.

Задание 1.

В организации остро стоят проблемы адаптации новых работников в связи с расширением производственной деятельности и переходом на производство новой продукции.

Определите:

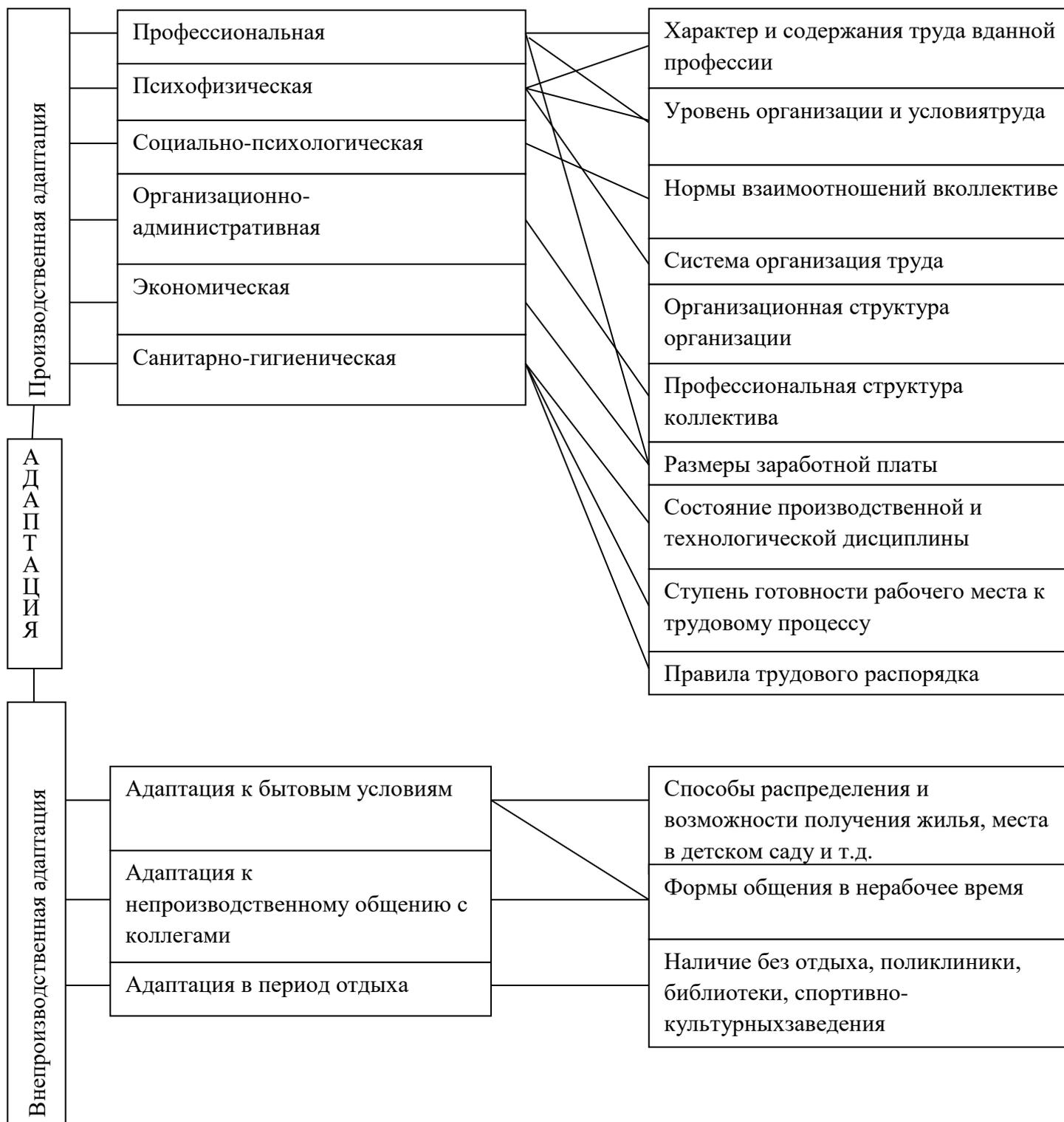
1. Какие виды адаптации выходят на первый план в данной ситуации?
2. Какие факторы оказывают наибольшее влияние на адаптацию в данной ситуации?

Проранжируйте их.

Методические указания. Для решения ситуации необходимо использовать данные представленные на схеме (приложение 1).

Виды адаптации

Факторы, влияющие на адаптацию



Задание 2.

На основе предложенных тестов определите свой уровень адаптации в коллективе.

Тест «Коммуникативность и адаптация работника в коллективе»

Читая утверждения, отметьте знаком «+» те из них, с которыми Вы согласны, и знаком «-», если не согласны. Отвечайте искренне и только «да» или «нет».

1. Мне кажется трудным подражать другим людям.

2. Я, пожалуй, мог бы при случае совершить такой поступок, чтобы привлечь внимание или позабавить окружающих.

3. Из меня мог бы выйти неплохой актер.

4. Другим людям иногда кажется, что я переживаю что-то более глубокое, чем это есть на самом деле.

5. В компании я редко оказываюсь в центре внимания.

6. В различных ситуациях и в общении с разными людьми я часто веду себя совершенно по-разному.

7. Я могу отстаивать только то, в чем я искренне убежден.

8. Чтобы преуспеть в делах и в отношениях с людьми, я стараюсь быть таким, каким меня ожидают увидеть.

9. Я могу быть дружелюбным с людьми, которых я не выношу.

10. Я всегда такой, каким кажусь. Ключ

Начислите себе по одному баллу за ответы:

- "нет"- на 1-й, 5-й и 7-й вопросы;
- "да"— на все остальные.

Подсчитайте сумму баллов.

0-3 балла. У Вас низкие коммуникативные качества. Ваше поведение устойчиво и Вы не считаете нужным его изменять в зависимости от ситуации. Вы способны к искреннему самораскрытию в обществе. Некоторые считают Вас "неудобным" в общении по причине прямолинейности.

4-6 баллов. У Вас средние коммуникативные качества. Вы искренний, но сдержанный человек в своих эмоциональных проявлениях. Вам следует больше считаться в своем поведении с окружающими.

7-10 баллов. У Вас высокие коммуникативные качества. Вы легко входите в любую роль, гибко реагируете на изменение ситуации и даже в состоянии предвидеть впечатление, которое Вы производите на окружающих.

Тест "Решительность и адаптивность в поведении и принятии решений"

Ответьте "да" или "нет" на следующие вопросы:

1. Сможете ли Вы легко приспособиться на старом месте работы к новым правилам, новому стилю, существенно отличающимся от привычных Вам?

2. Быстро ли адаптируетесь в новом коллективе?

3. Способны ли высказать свое мнение публично, если знаете, что оно противоречит точке зрения вышестоящего руководителя?

4. Если Вам предложат должность с более высоким окладом в другом учреждении, согласитесь ли Вы без колебаний перейти на новую работу?

5. Склонны ли Вы отрицать свою вину в допущенной ошибке и отыскивать подходящую для данного случая отговорку?

6. Объясняете ли Вы обычно причину своего отказа от чего-то истинными мотивами, не прикрывая их разными "смягчающими" и камуфлирующими причинами и обстоятельствами?

7. Сможете ли Вы изменить свой прежний взгляд по тому или иному вопросу в результате серьезной дискуссии?

8. Вы читаете чью-то работу (по долгу службы или по просьбе), мысль ее верна, но стиль изложения Вам не нравится — Вы бы написали иначе. Станете ли править текст и настойчиво предлагать изменить его в соответствии с Вашим мнением?

9. Если увидите в витрине вещь, которая Вам очень понравится, купите ли ее, даже если эта вещь не так уж и необходима?

10. Можете ли изменить свое решение под влиянием уговоров обаятельного человека?

11. Планируете ли заранее свой отпуск, не полагаясь на "авось"?

12. Всегда ли выполняете данные Вами обещания? Ключ

Определите число набранных Вами баллов по таблице:

Вопрос/Ответ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
«Да»	3	4	3	2	0	3	2	2	0	0	1	2
«Нет»	0	0	0	0	4	0	0	0	2	3	0	0

Теперь можно ответить на вопрос, вынесенный в заголовок теста.

От 0 до 9 баллов. Вы очень нерешительны. Постоянно и по любому поводу долго и мучительно взвешиваете все "за" и "против". Если удастся переложить решения на плечи другого, вздыхаете с полным облегчением. Прежде чем решиться на какой-то шаг, долго советуетесь и... часто принимаете половинчатое решение. На собраниях и совещаниях предпочитаете отмалчиваться, хотя в кулуарах обретаете смелость и красноречие.

Не пытайтесь оправдывать все тем, что это Ваша "прирожденная" осмотрительность. Нет, чаще всего это трусость. С Вами сложно жить и работать. И пусть Вы обладаете знаниями, эрудицией, опытом, такая черта характера, как нерешительность, намного снижает ваш "коэффициент полезности". Мало того, на Вас трудно положиться - Вы можете и подвести. Конечно, перековать характер непросто, но можно. Начните с мелочей, рискните принять решение по собственному разумению — оно не подведет Вас.

От 10 до 18 баллов. Вы принимаете решения осторожно, но не пасуете перед серьезными проблемами, которые нужно решить сию минуту. Колеблетесь обычно тогда, когда для решения у Вас достаточно времени. Вот тогда начинают одолевать различные сомнения, появляется соблазн все "утрясти" с вышестоящими руководителями, хотя вопрос этот - вашего уровня. Больше полагайтесь на свой опыт, он подскажет, как правильно решить дело. В конце концов, посоветуйтесь с кем-нибудь из коллег, подчиненными, но для того, чтобы проверить себя.

От 19 до 28 баллов. Вы достаточно решительны. Ваша логика, последовательность, с которой Вы подходите к изучению проблемы, и главное - опыт помогают решать вопросы быстро и большей частью правильно. Полагаясь на себя, Вы не игнорируете советов других, хотя и прибегаете к ним не так уж часто. Принятые решения отстаиваете до конца, но если выявится их ошибочность, не продолжаете упрямо отстаивать честь мундира, но считаете зазорным консультироваться по тем вопросам, в которых Вы недостаточно компетентны.

От 29 баллов и выше. Нерешительность — неведомое для Вас понятие. Вы считаете себя компетентным во всех аспектах своей деятельности и не считаете нужным выяснять чье-либо мнение. Единоначалие понимаете как право на единоличные решения, критические замечания по их поводу вызывают у Вас раздражение, которое порой не пытаетесь скрывать.

Вам импонирует, когда Вас называют человеком решительным и волевым, хотя воля — это вовсе не то, о чем было сказано в Ваш адрес выше. Чтобы утвердиться в таком мнении у окружающих, бывает, отвергаете разумные предложения других. Ошибки переживаете болезненно, глубоко веря, что в них виноват кто-то другой, но не Вы. Вера в непогрешимость своих мнений — серьезный недостаток. Такая черта характера и такой метод работы подавляют инициативу подчиненных, их стремление к самостоятельным действиям. Это воспитывает в них нерешительность, ту самую, от которой Вы бежите. Все это не на пользу дела, наносит серьезный ущерб психологическому климату коллектива, мешает работать. Вам неотложно надо менять стиль работы!

4. Информационное обеспечение обучения

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Основные источники:

1. Федорова, Н.В. Управление персоналом: учебник / Федорова Н.В. — Москва :КноРус, 2019. — 215 с. — (СПО). — URL: <https://book.ru/book/932838> — Текст : электронный.
2. Чиликина, И. А. Управление персоналом : учебное пособие для СПО / И. А.
3. Чиликина. — 2-е изд. — Липецк, Саратов : Липецкий государственный технический университет, Профобразование, 2019. — 76 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85992.html> (дата обращения: 06.11.2019). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. : учебное пособие / Кибанов А.Я. — Москва :КноРус, 2020. — 201 с. — (СПО). — URL: <https://book.ru/book/932267> (дата обращения: 06.11.2019). — Текст : электронный.
5. Шапиро, С.А. Управление персоналом.: учебное пособие / Шапиро С.А., Епишкин И.А. — Москва: КноРус, 2018. — 243 с. — (СПО). — URL: <https://book.ru/book/930276>. — Текст: электронный.

Дополнительные источники:

1. Семенова, В.В. Управление персоналом. Инновационные технологии управления (ожидания, достоинства, иллюзии). : учебное пособие / Семенова
2. Кошель И.С., Мазур В.В. — Москва :Русайнс, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4365-3441-1. — URL: <https://book.ru/book/932268> —Текст электронный.
3. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие / Т. Ю. Базаров. - М.: Мастерство, 2002. - 224 с. + Прил. - (Среднее профессиональное образование).
4. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия [Текст]: Учебное пособие / Е. В. Маслов; Под ред. П.В. Шеметова. - М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2000. - 312 с.
5. Витевская, О. В. Основы управленческой деятельности : учебное пособие / О. В. Витевская. — Самара : Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2016. — 134 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71867.html> (дата обращения: 06.11.2019). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Интернет- ресурсы:

1. <http://www.rodnik.ru/>
2. <http://eventexpert.ru>
3. <http://www.sut.ru/>