

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ И УКАЗАНИЯ
ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ЗАНЯТИЮ
по дисциплине «Администрирование HR-процессов»

РАЗДЕЛ 3. HR-процессы: основные понятия и определения

Тема 3.1 Законодательные, нормативно-методическое и организационное регулирование деятельности кадровых служб современных организаций.

Унификация и стандартизация документов

Цель занятия – изучение основных нормативно-правовых норм в деятельности кадровых служб.

Задачи:

1. Изучение основных категорий нормативно-правовых норм в деятельности кадровых служб.
2. Отработка навыка документационного обеспечения работы с персоналом.

В рамках данного практического занятия необходимо выполнить задание Практическое задание 3.1, размещённого в ЭУК по данной ссылке <https://sdo1.krsk.irkups.ru/mod/assign/view.php?id=59789>.

Задание предусматривает следующий порядок действий студентов:

1. Выполните Задание 1:

Перечисленные ниже виды документов распределите по подгруппам организационно-распорядительной документации. Ответ оформите в виде таблицы.

Приказ, штатное расписание, служебное письмо, акт, устав, распоряжение, положение о структурном подразделении, протокол, постановление, служебная записка, должностная инструкция, решение, учредительный договор, указание, справка.

2. Выполните Задание 2: Решите кейс.

Характеристика организации

Профиль деятельности — торговое предприятие; бытовая техника.

Численность персонала — около 100 человек.

Срок работы на российском рынке — 12 лет.

Общая ситуация

Вы возглавили вновь создаваемую службу персонала. При первом знакомстве с предприятием была выявлена следующая ситуация.

В течение 12 лет существования компания занимает устойчивое положение в соответствующем сегменте рынка. Сформирована дилерская сеть, планируется расширение каналов сбыта. Однако в последнее время темпы роста начали снижаться, ощущается нехватка высокопрофессиональных кадров.

Глава компании — харизматическая личность, принимает решения быстро и единолично. В то же время руководитель не привык обсуждать свои решения, поэтому даже ближайшее окружение смутно представляет себе перспективы развития компании, а у первого лица всегда катастрофически не хватает времени.

Многие из числа руководства выросли в компании с самых низов. Однако границы ответственности руководителей подразделений определены нечетко. Часто они работают как специалисты, выполняя не свойственные им функции, поэтому у них не хватает времени заниматься собственно управленческими задачами.

В целом атмосфера в коллективе доброжелательная. Руководители проповедуют стиль «открытых дверей», часто идеи рядовых сотрудников активно поддерживаются. Глава компании заражает коллектив своим энтузиазмом.

В компании практически не бывает премий, только оклады. О величине окладов руководитель в индивидуальном порядке договаривается с работником при приеме на работу. Каких-либо систематических пересмотров заработной платы нет.

Текучесть кадров в последнее время увеличилась. Руководители подразделений сами занимаются подбором персонала, так как отдела кадров нет. Вопросами персонала занимается один человек — менеджер по персоналу, который ведет в основном учетную кадровую документацию, оформляет трудовые договоры.

В компании не разработаны документы, регламентирующие кадровую политику, и все вопросы решаются в рабочем порядке.

Задания кейса:

1. Выявите проблемные области в кадровом менеджменте компании.
2. Определите первоочередные меры по совершенствованию документационного обеспечения работы с персоналом на данном торговом предприятии.
4. Представить решение на проверку

Максимальный балл за задание - 10 баллов.

Критерии оценивания

«отлично» - Демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.

«хорошо» - Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.

«удовлетворительно» - Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены

«неудовлетворительно» - Демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Нет ответа. Не было попытки выполнить задания

