

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Сибирский федеральный университет
Институт управления бизнес процессами и экономики
Кафедра « Экономика и управления бизнес-процессами»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
К КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЕ
СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ
НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Красноярск- 2019

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ

1. Методические указания к выполнению контрольной работы
2. Указания к выполнению заданий
 - 2.1. Указание к выполнению задания «Теоретический вопрос»
 - 2.2. Указание к выполнению задания «Описание системы «Управление персоналом на предприятии» с помощью управленческих функций»
 - 2.3. Указание к выполнению задания «Анализ материалов экспертной оценки деятельности руководителя».
 - 2.4. Указание к выполнению задания «Разработка практической ситуации по постановке руководителем задачи, связанной со стратегией управления человеческими ресурсами» .
 - 2.5. Указание к выполнению задания «Анализ ситуации - «Миссия остаться в живых или не все коту масленица».
3. Требования к оформлению контрольной работы .
Список рекомендуемой литературы.

ВВЕДЕНИЕ

Целью дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование у студентов системы знаний о стратегическом подходе к управлению человеческими ресурсами и интеграции управления человеческими ресурсами в корпоративную стратегию предприятия.

Основные задачи контрольной работы:

- изучение содержания деятельности в области управления человеческими ресурсами;
- усвоение современной терминологии и понятийного аппарата управления человеческими ресурсами;
- освоение инструментария в области управления человеческими ресурсами;
- выработка умений выявления проблем и принятия решений в стратегическом управлении человеческими ресурсами.

По завершении обучения по дисциплине студент должен **знать и уметь использовать:**

- историю развития теории и практики управления человеческими ресурсами;
- методологические аспекты формирования стратегии управления человеческими ресурсами;
- функции кадрового менеджмента в области управления человеческими ресурсами;
- технологию, методы и инструменты управления человеческими ресурсами.

Формой контроля знаний по дисциплине является **контрольная работа и зачет**.

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» опирается на знания и навыки, полученные в рамках таких учебных дисциплин, как управление персоналом; организация, планирование и оплата труда; менеджмент, что необходимо учитывать при выполнении контрольной работы.

В процессе самостоятельной работы в рамках изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» студентам необходимо ознакомиться с рабочей программой дисциплины и лекционными материалами. Чтобы подобрать необходимую учебную литературу, следует ориентироваться на контрольные вопросы для проверки знаний по дисциплине (Приложение 3).

Одного учебника или учебного пособия, где бы содержались ответы на все вопросы, не существует. Поэтому при изучении дисциплины необходимо использовать несколько источников информации, включая учебную литературу, периодическую печать, информационные ресурсы. Это позволит

сравнить различные взгляды и подходы, привлечь свой личный опыт и приобрести более полные и устойчивые знания.

Следует учитывать, что элементы управления человеческими ресурсами (функции, методы и т. п.) в том числе и в стратегическом аспекте могут рассматриваться в рамках управления персоналом, а так же стратегического менеджмента.

1. Методические указания к выполнению контрольной работы

Контрольная работа является самостоятельной работой студента и включает **пять заданий**:

1. Теоретический вопрос.
2. «Описание системы «Управление персоналом на предприятии» с помощью управленческих функций».
3. «Анализ материалов экспертной оценки деятельности руководителя».
4. «Разработка практической ситуации по постановке руководителем задачи, связанной со стратегией управления человеческими ресурсами».
5. «Анализ ситуации».

При выполнении заданий контрольной работы студент должен использовать учебную и специальную литературу, периодическую печать, а также собственный практический опыт.

Примерный список рекомендуемой учебной и специальной литературы приведен в конце методических указаний.

Выполненная контрольная работа должна быть представлена на **кафедру до начала экзаменационной сессии**. Положительная оценка контрольной работы является основанием для допуска студента к зачету по дисциплине

2. Указания к выполнению заданий

Задание 1

«Теоретический вопрос»

Указание к выполнению задания

В ответе на теоретический вопрос следует, используя учебную литературу и периодическую печать, наиболее полно раскрыть его содержание.

Номер вопроса необходимо выбрать в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1 – Таблица для выбора варианта контрольных заданий

Номер	Две последние цифры номера зачетной книжки
-------	--------------------------------------------

варианта							
1.	01	16.	31.	46.	61.	76.	91.
2.	02	17.	32.	47.	62.	77.	92.
3.	03	18.	33.	48.	63.	78.	93.
4.	04	19.	34.	49.	64.	79.	94.
5.	05	20.	35.	50.	65.	80.	95.
6.	06	21.	36.	51.	66.	81.	96.
7.	07	22.	37.	52.	67.	82.	97.
8.	08	23.	38.	53.	68.	83.	98.
9.	09	24.	39.	54.	69.	84.	99.
10.	10	25.	40.	55.	70.	85.	00
11.	11	26.	41.	56.	71.	86.	
12.	12	27.	42.	57.	72.	87.	
13.	13	28.	43.	58.	73.	88.	
14.	14	29.	44.	59.	74.	89.	
15.	15	30.	45.	60.	75.	90.	

Вопросы:

1. Системы управления эффективностью и мотивацией персонала как основа УЧР
2. Сравнительный анализ подходов к оценке человеческого капитала организаций
3. Система мотивации работников в стратегическом управлении человеческими ресурсами
4. Соотношение понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами», «человеческий ресурс» и «человеческий капитал».
5. Понятие, виды и типы стратегий. Сущность и отличительные черты стратегии управления человеческими ресурсами.
6. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления человеческими ресурсами.
7. Методы и модели оценки человеческого капитала предприятия
8. Стоимостная оценка кадрового потенциала организации: анализ зарубежного опыта
9. Модели управления человеческими ресурсами в отечественном и зарубежном менеджменте.
10. Современные проблемы развития человеческих ресурсов в России и за рубежом.
11. Компетентностный подход к управлению человеческими ресурсами организаций.
12. Опыт США в области создания оценочных центров и особенности их создания в России
13. Контроллинг управления человеческими ресурсами.
14. Перспективные направления развития управления человеческими ресурсами .
15. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами.

Задание 2

«Описание системы «Управление человеческими ресурсами на предприятии» с помощью управленческих функций»

Указание к выполнению задания

Следует представить себе предприятие конкретного профиля, где для осуществления управления персоналом создается подразделение с некоторым количеством сотрудников.

Необходимо достаточно полно представить себе деятельность по управлению человеческими ресурсами (персоналом): в чем она заключается, какие имеет особенности, от чего зависит успешность ее осуществления и т.д. с учетом стратегических аспектов.

Нужно четко отделить заданную деятельность от других видов деятельности (например, кадровую от учета рабочего времени), т.е. установить, где ее начало и завершение.

Для облегчения выполнения поставленной задачи можно представить, что соответствующая деятельность на данном предприятии ранее не осуществлялась, т.е. ее нужно организовать "с нуля".

Описание системы управления деятельностью осуществляется в следующем порядке:

1) Целеполагание

Необходимо определить миссию подразделения управления человеческими ресурсами». При этом надо воспользоваться рекомендациями по определению миссии организации, но в качестве клиента здесь будут выступать другие подразделения или даже предприятие в целом.

Затем, поставив себя на место клиента, необходимо определить критические факторы успеха соответствующей деятельности. Обычно их количество колеблется в пределах 3-5.

2) Организация

Необходимо описать, как именно следует организовывать деятельность.

Описание должно включать следующие элементы:

Сотрудники

Необходимо определить, какие должности и профессии нужны для осуществления деятельности, квалификационные требования, требуемые личные качества и выполняемые функции.

Средства труда

Необходимо определить, какие помещения нужны для размещения персонала и выполнения соответствующей работы: какое оборудование, инструмент и другие средства для этого потребуются.

Связи

Определяются самые существенные взаимосвязи данного подразделения с другими подразделениями предприятия, а также с внешними организациями, исходя из необходимости успешного осуществления соответствующей деятельности.

Гибкость

Следует предусмотреть некоторые меры по приданию подразделению гибкости, чтобы быстро отреагировать на наиболее вероятные неблагоприятные воздействия.

3) Стимулирование

Следует определить самые существенные конкретные результаты работы сотрудников, от достижения которых будет зависеть их материальное и моральное поощрение.

4) Планирование

Необходимо определить, какие планы, графики, показатели будут разрабатываться применительно к соответствующей деятельности, на какой период времени, какие основные нормативы нужны для планирования. Следует также определить, как будет осуществляться индивидуальное планирование деятельности основных категорий работников.

5) Учет

Здесь необходимо перечислить, какая информация нужна о фактическом осуществлении соответствующей деятельности, откуда (от кого) она должна поступать и с какой периодичностью. Так же следует описать, какая информация необходима из внешней среды.

6) Контроль

Также, как и в "учете", описание этой функции должно состоять из двух частей. Во-первых, требуется сказать, с чем сопоставляется полученная информация о фактическом осуществлении деятельности, какой уровень несоответствия ожиданий с действительностью приемлем, а какой нет. Во-вторых, необходимо описать, какую внешнюю информацию следует анализировать, чтобы своевременно выявить потенциальную угрозу для успешного осуществления деятельности, либо, наоборот, определить возможные перспективы для развития и повышения эффективности.

7) Регулирование

Необходимо привести несколько конкретных ситуаций регулирования деятельности по результатам контроля, включающих устранение расхождений между ожидаемым и фактическим осуществлением деятельности и проведение мероприятий по устранению потенциальных угроз или использованию открывшихся возможностей на основе анализа информации из внешней среды.

Задание 3 - «Анализ материалов экспертной оценки деятельности руководителя»

Указания к выполнению задания

Ниже приведены фрагменты листов экспертной оценки руководителей отделов, участвующих в разработке стратегии управления человеческими ресурсами.

Эксперты в оценке использовали следующую шкалу:

5 – качество проявляется практически постоянно

4 – качество проявляется часто

3 – качество проявляется не очень часто

2 – качество проявляется редко

1 – качество проявляется крайне редко или не проявляется никогда

0 – невозможность оценить соответствующее качество.

1. Заместитель директора по управлению персоналом						
	Оценки экспертов					
	Выше по должности		Равных по должности		Подчиненных	
1. Знание перспектив развития предприятия	4	5	4	5	4	5
2. Знания в области организационной культуры	5	4	5	5	4	4
3. Знания в области теории стратегического управления	4	4	4	0	3	4
4. Умение рационально использовать человеческие ресурсы	4	3	4	0	3	4
5. Своевременность принятия решений	4	4	4	5	4	4
6. Использование рабочего времени только на служебные дела	3	4	4	3	3	3
7. Умение критически относиться к приказам "сверху"	3	4	4	4	4	3
8. Стремление высказываться только по тем вопросам, в которых компетентен	4	3	4	0	4	35
9. Ведение здорового образа жизни, стрессоустойчивость	5	4	5	5	4	5
2. Начальник отдела научной организации труда						
1. Чувство ответственности за порученное дело	4	5	4	5	4	5
2. Умение распределять работу среди подчиненных с учетом их возможностей	5	4	5	5	4	4
3. Умение открыто признавать свою ошибку и исправлять ее	4	4	4	0	3	4
4. Умение убедить в правильности своих решений	4	3	4	0	3	4
5. Способность чутко относиться к подчиненным, стремиться им помочь	4	4	4	5	4	4
6. Умение контролировать	3	4	4	3	3	3

работу подчиненных						
7. Способность быть требовательным к самому себе	3	4	4	4	4	3
8. Способность добросовестно выполнять неприятные поручения	4	3	3	0	4	3
9. Умение выразить свою мысль четко, ясно, доступно	5	4	5	5	4	5
3. Начальник отдела кадров						
1. Профессиональные знания	4	4	5	4	3	4
2. Знание своих прав и обязанностей	3	0	3	4	3	3
3. Стремление оптимизировать деятельность отдела	3	0	4	3	2	3
4. Умение оценивать последствия принимаемых	4	4	3	4	2	3
5. Владение методами стимулирования	3	0	3	3	1	2
6. Умение располагать к себе людей	4	4	4	4	2	4
7. Умение выполнять свои обещания	4	4	4	4	2	3
8. Оказание помощи коллегам по работе	3	4	3	3	2	3
9. Стремление улучшать стиль деятельности	4	0	5	4	3	4

Для выполнения задания необходимо:

1. Представить себе структуру предприятия, имеющего не менее трех уровней управления. Применительно к заданному руководителю определить возможный состав шести экспертов по ниже приведенной схеме.



2. Подсчитать средние оценки: по каждому качеству; по каждому эксперту; общую среднюю оценку и общую средневзвешенную оценку при весовом коэффициенте первых двух качеств – 0,5, последних трех качеств – 0,2, остальных качеств – 0,3.

3. Охарактеризовать экспертов с точки зрения их компетентности, добросовестности, объективности (исходя из выставленных оценок).

4. Написать максимально подробную характеристику оцениваемого руководителя, отметив его сильные и слабые стороны.

5. Сделать аргументированный вывод о соответствии или несоответствии руководителя занимаемой должности.

6. Определить возможность или даже целесообразность использования руководителя на другой должности (указать на какой).

7. В случае соответствия занимаемой должности определить целесообразность зачисления руководителя в резерв на более высокую должность (указать на какую).

8. Написать рекомендации руководителю по устранению недостатков, включая какую-либо форму повышения квалификации.

Задание 4- «Разработка практической ситуации по постановке руководителем задачи, связанной с управлением человеческими ресурсами (персоналом)»

Указание к выполнению задания

1. Ситуация должна представлять собой постановку задачи руководителем одному или группе подчиненных (рабочей группе, сотрудникам отдела и т. п.), связанной с разработкой или реализацией любых элементов стратегии управления человеческими ресурсами на предприятии (миссия, анализ внешней и внутренней среды, кадровая политика, мотивация, карьера, обучение и др.). Можно использовать ситуацию из собственного практического опыта

2. Необходимо максимально детально представить и описать, где и при каких обстоятельствах происходит постановка задачи, в чем она заключается, какую должность занимает руководитель, какую(ие) должность(и) занимает(ют) подчиненный(ые) и т. п.

3. После описания ситуации необходимо ее прокомментировать и сформулировать 3-5 вопросов, отвечая на которые можно использовать знания в части стратегических аспектов управления человеческими ресурсами.

Задание 5 - Ситуация для анализа «Миссия остаться в живых или не все коту масленица»

У владельца хлебозавода «Мягкий кренделек» было три сына. После ухода на пенсию решил он переехать в Новую Зеландию и поселиться недалеко от домиков хоббитов, а руководство заводом передать сыновьям.

Старшего сына сделал отец финансовым, среднего - коммерческим, а младшего - генеральным директором. В помощь им оставил он Кота.

Отец хорошо помнил, на какие хитрости пускается Кот, когда охотится на крыс и мышей, как ловко прикидывается мертвым, повиснув на задних лапах или зарывшись чуть ли не с головой в муку.

Старшие братья приказали Коту отправляться в HR-отдел и трудиться там *специалистом по работе с персоналом*.

Младший сын (звали его, кстати, Максим Карабасов) не знал, что Кот не так прост, как казалось с первого взгляда, и решил устроить ему проверку на этапе испытательного срока, откровенно не надеясь, что Коту удастся изменить что-либо к лучшему на семейном предприятии.

Вызвал он к себе Кота и сообщил ему: «В компании проблемы с персоналом. И это в то время, когда мы собираемся запускать новые линейки продуктов! Сотрудники нарушают дисциплину, работают плохо, ходят недовольные, даже со мной не здороваются. Хочу во всем разобраться.

Особенно меня интересуют новички: половина из них болтается без дела, а руководители не обращают на это никакого внимания, сидят в своих кабинетах и плюшками балуются. Кто у нас занимается адаптацией? Почему ищем персонал по старинке?»

Задание:

1. Предложите список типичных и нетипичных заданий для Кота в ботах с целью оценки эффективности его работы в должности.
2. Разработайте план работы менеджера по персоналу на испытательный срок.
3. Разработайте профиль компетенций менеджера по персоналу.
4. Дайте Коту в ботах рекомендации по поводу того, как действовать, чтобы у Максима Карабасова не было повода съесть его, а из шкурки сшить муфту для своего личного помощника.
5. Что нужно сделать, чтобы господин Карабасов изменил свое отношение к Коту?

Указание к выполнению задания

Необходимо внимательно изучить и проанализировать предложенную ситуацию. Используя знания, полученные при изучении разделов курса «Управление человеческими ресурсами», предложить варианты собственного ее решения подробно описав (ответив) на вопросы, поставленные в ситуации. Работа носит творческий характер и требует вдумчивого обдуманного и обоснованного описания решений.

3. Требования к оформлению контрольной работы

Контрольная работа должна быть оформлена в соответствии с общими правилами оформления рукописей. Текст может быть напечатан на любом печатном устройстве кеглем не менее 12 пт. на листах бумаги формата А4 (210 x 297 мм), с полями: слева – 30 мм, справа – 10 мм, сверху и снизу – 20 мм. Страницы должны быть пронумерованы.

Контрольная работа должна содержать:

1. Титульный лист.
2. Оглавление.
3. Основное содержание, состоящее из 5 разделов соответственно количеству заданий.
4. Список использованной литературы, оформленный в соответствии с

правилами составления библиографического описания. Обязательным элементом оформления работы являются иллюстрации: рисунки, схемы, графики, таблицы. Иллюстрации могут быть заимствованы из литературных источников, а также разработаны самостоятельно (что является предпочтительным).

В тексте работы в соответствующих случаях должны быть сделаны ссылки на использованную литературу. На рисунки, таблицы, графики, схемы и т.п., в тексте также должны быть сделаны ссылки.

4. Список рекомендуемой литературы

Основная литература

1. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика./ Издательство: Проспект, 2014-с. 688.

2. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека ; В.А.Беспалько. - М. : Дашков и К", 2014. - 392с.

3. Дресвянников А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : [учеб. пособие для бакалавров]/ А. В. Дресвянников, О. В. Лосева. - Саратов :Вузовское образование, 2014. - 170 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>.

4. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учеб.для студентов по спец. «Упр.персоналом» и «Менеджмент орг.»/А.П.Егоршин.-5-е изд., доп.и перераб.-Н.Новгород: НИМБ, 2010.-720с. - Рек.М-вом образования РФ.

5. Егоршин А.П. Основы управления персоналом [Текст] : учебное пособие по специальности "Управление персоналом". Допущено Министерством образования РФ / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2011. - 352 с.

6. Кафидов В. В. Управление человеческими ресурсами [Текст] : для бакалавров и специалистов : учебное пособие по специальности "Менеджмент организации" / В. В. Кафидов. - Москва ; Санкт-Петербург ; Нижний Новгород : Питер, 2013. - 202 с. - (Учебное пособие для бакалавров и специалистов) (Стандарт третьего поколения).

7. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации [Текст]: учеб.пособие для студентов вузов по спец. "Менеджмент орг." и "Упр. персоналом"/А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова.-М.:ИНФРА-М,2010.-301 с.

8. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом [Текст]: учеб. для студентов вузов по спец. "Менеджмент орг." и "Упр. персоналом"/А. Я. Кибанов. - М.:ИНФРА-М, 2008.-447 Кадровая политика организации [Текст] : учеб. - метод. пособие / Сиб. федерал. ун-т ; сост.: Т. А. Самылкина, А. Н. Поздеев. - Красноярск : СФУ, 2012. - 58 с.

9. Максимцев И.А. Управление человеческими ресурсами. Учебник для бакалавров. 2-е изд., перераб. и доп. //Максимцев И.А. Отв. ред., Горелов Н.А. , Сер.: Бизнес. Экономика ., Изд-во: Юрайт, - 2014 г., - с. 526.

10. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами. Пять уроков эффективного HR-менеджмента [Текст] / И. К. Макарова ; Академия народного хозяйства [АНХ] при Правительстве РФ. Институт бизнеса и делового администрирования. - [2-е изд.], - Москва : Дело, 2008. - 231 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами; пер. с англ. / М. Армстронг. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 328 с.

11. Управление человеческими ресурсами в образовательной системе [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие [для студентов профиля 050100.68.01 «Управление человеческими ресурсами»] / Сиб. федерал. ун-т ; сост.: И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич. - Электрон. текстовые дан. (PDF, 1,2 Мб). - Красноярск: СФУ, 2013

12. Управление персоналом: HR [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие для самост. работы студентов спец. 080504.65 "Государственное и муниципальное управление" / Сиб. федерал. ун-т ; сост. Н. Д. Макушкина. - Электрон. текстовые дан. (PDF, 337 Кб). - Красноярск : СФУ, 2012. - 32 с

13. Управление персоналом: HR [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие для семинар. занятий студентов спец. 080504.65 "Государственное и муниципальное управление" / Сиб. федерал. ун-т ; сост. Н. Д. Макушкина. - Электрон. текстовые дан. (PDF, 225 Кб). - Красноярск : СФУ, 2012. - 20 с.

14. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учеб.метод. пособие для практ. занятий студентов спец. 080104.65 "Экономика труда" / Сиб. федерал. ун-т ; сост. Н. Д. Макушкина. - Электрон. текстовые дан. (PDF, 270 Кб). - Красноярск : СФУ, 2012. - 24 с.

15. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учеб.метод. пособие для практ. занятий студентов спец. 080104.65 "Экономика труда" / Сиб. федерал. ун-т ; сост. Н. Д. Макушкина. – Эл. текстовые дан. (PDF, 270 Кб). - Красноярск : СФУ, 2012. - 24 с.

16. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учеб.метод. пособие для самост. работы студентов спец. 080104.65 "Экономика труда" / Сиб. федерал. ун-т ; сост. Н. Д. Макушкина. – Эл. текстовые дан. (PDF, 270 Кб). - Красноярск : СФУ, 2012. – с. 20

17. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие для практич. занятий [для студентов спец. 080507.65 «Менеджмент организации»] / Сиб. федерал. ун-т ; сост. Н. В. Разнова. – Эл. текстовые дан. (PDF, 376 Кб). - Красноярск : СФУ, 2012. - 34 с.

18. Управление персоналом: HR [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие [для самостоят. работы студентов спец. 080504.65 «Государственное и муниципальное управление», 080507.65 «Менеджмент организации»] / Сиб. федерал. ун-т ; сост. А. Н. Поздеев. - Красноярск : СФУ, 2012. - 19 с.

19. Управление персоналом [Текст] : учеб. - метод. пособие для практических занятий / Сиб. федерал. ун-т ; сост. Н. В. Разнова. - Красноярск : СФУ, 2012. - 36 с. - Библиогр.: с. 34.

20. Психотехнологии управления человеческими ресурсами [Текст] : учеб. - метод. пособие / Сиб. федерал. ун-т ; сост. Т. Л. Ядрышникова. - Красноярск : СФУ, 2012. - 38 с.

21. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие для самостоятельных работ [для студентов спец. 080507.65.00 «Менеджмент организаций»] / Сиб. федерал. ун-т ; сост. Н. В. Разнова. – Эл. текстовые дан. (PDF, 348 Кб). - Красноярск : СФУ, 2012. - 30 с. - Загл. с титул. экрана. - Библиогр.: с. 30.

22. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие для лаб. работ [для студентов спец. 080507.65.00 «Менеджмент организаций»] / Сиб. федерал. ун-т ; сост. Н. В. Разнова. – Эл. текстовые дан. (PDF, 348 Кб). - Красноярск : СФУ, 2012. - 33 с. - Загл. с титул. экрана. - Библиогр.: с. 25.

23. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие [для студентов профиля 080200.62.13 «Менеджмент организации»] / Сиб. федерал. ун-т ; сост. Н. В. Разнова. – Эл. текстовые дан. (PDF, 2,6 Мб). - Красноярск : СФУ, 2012. - 216 с.

24. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие [для студентов программы подг. 050100.68.01 «Управление человеческими ресурсами»] / Сиб. федерал. ун-т ; сост.: И. А. Ковалевич, В. А. Ковалевич. – Эл. текстовые дан. (PDF, 312 Кб). - Красноярск : СФУ, 2013. - 23 с. - (Магистратура). - Загл. с титул. экрана. - Библиогр.: с. 23.